



AVANCER ENSEMBLE !

RAPPORT
RSE 2023



OPÉRATEUR
GLOBAL EN
CONSTRUCTION

Chiffres clés

330  M€

de CA en 2023
(consolidé France)

+200 

CHANTIERS
en cours chaque jour

3  RÉGIONS

Normandie,
Hauts-de-France
Île de France

8 

MÉTIERS

22 

SITES
INDUSTRIELS

21 

AGENCES
MÉTIERS

1670 

SALARIÉS

60 

OFFRES D'EMPLOI
en moyenne à pourvoir
dans le groupe

+150 

NOUVEAUX
collaborateurs en 2023

120 

ALTERNANTS
en moyenne dans l'entreprise

Un plan de transformation RSE engagé !

Nous évoluons dans un environnement ultra dynamique, parfois complexe, dans un système qui nous confronte à des changements sociétaux de plus en plus fréquents. Notre entreprise est consciente et parfaitement imprégnée des évolutions sociétales pour gagner de la longueur de vue et conserver sa constance dans ses prises de positions.

Dès 2012, nous avons construit notre premier plan stratégique. Nous avons ensuite porté notre regard loin, en construisant, en 2019, année du centenaire de l'entreprise, un nouveau plan « En route vers 2026 » qui donnait 3 axes majeurs à nos actions, le BBE : Bétonner, Bouger, Explorer.

En 2022, nous avons consolidé ce plan stratégique en nous dotant d'une **Raison d'Être**, reposant sur **4 engagements forts : l'Humain, l'Entreprise Experte, Engagée sur ses Territoires**, au service de la **Pérennité** du groupe. Un nouvel outil qui ancre des valeurs dans le temps et qui met en action ce que nous disons pour que cela puisse être partagé en interne et en externe avec nos parties prenantes (maîtres d'œuvres, maîtres d'ouvrages, partenaires bancaires, fournisseurs...).

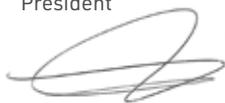
Aujourd'hui, tous ces outils viennent nourrir une nouvelle brique : **notre démarche RSE. Cette composante, n'est pas nouvelle dans notre entreprise**, elle est même intrinsèque à nos métiers d'aménageurs, car, par nature, nous recyclons, réemployons, réhabilitons, revalorisons... Certains pourraient vivre cela comme une contrainte. Non ! Nous la vivons comme une formidable opportunité de faire progresser notre entreprise, de partager nos réussites, mettre en exergue nos points d'améliorations et mettre en lumière ce que l'on fait déjà, le tout adossé à 104 années d'expérience.

La période qui s'annonce n'est pas toujours lisible, mais cette démarche RSE est une façon de tirer vers la performance pour que chaque individu, au cœur de notre système, s'investisse pour une cause globale : améliorer le quotidien de nos concitoyens sur le long terme.

CHIFFRES CLÉS	■ 02
RAISON D'ÊTRE	■ 04
PLAN D' ACTIONS	■ 06
PILOTAGE RSE	■ 07
GOVERNANCE DE L'ORGANISATION	■ 08
DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX	■ 10
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	■ 14
ENVIRONNEMENT	■ 18
BONNES PRATIQUES ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES	■ 22
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	■ 24
COMMUNAUTÉ ET DÉVELOPPEMENT LOCAL	■ 28
NOS INDICATEURS	■ 30



Paul Lhotellier
Président



La RSE, 1^{ère} pierre de la Raison d'Être Lhotellier

4 ENGAGEMENTS FORTS AU SERVICE DE NOTRE DÉMARCHE RSE



Paul Lhotellier
Président

“ La loi PACTE de 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises a donné aux entreprises la possibilité de se doter d'une Raison d'Être et nous avons saisi cette chance !

Cette Raison d'Être est aujourd'hui une boussole qui guide l'action de chacun de nos collaborateurs. Elle nous a permis de mettre la première pierre à l'édifice de notre plan RSE en :

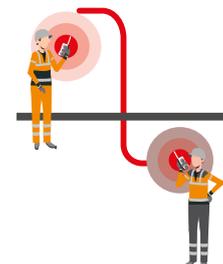
- prenant part aux changements de notre environnement, de notre société,
- ancrant nos valeurs et en affirmant nos ambitions,
- ayant pour objectif de garantir la pérennité de l'entreprise. ”



1.

PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE LA RAISON D'ÊTRE DE L'ENTREPRISE

- Stimuler l'engagement
- Nourrir l'intelligence collective
- Développer des talents
- Favoriser l'initiative
- Donner du sens aux missions



2.

ÊTRE L'ENTREPRISE EXPERTE ET ENGAGÉE DE RÉFÉRENCE

- Maintenir une expertise forte
- S'ouvrir aux activités porteuses de croissance responsable
- Construire les projets en collaboration avec nos clients
- Refuser toute forme de pratique commerciale dégradant les valeurs



3.

PARTICIPER AVEC ENTHOUSIASME AU DÉVELOPPEMENT DE NOS TERRITOIRES

- Servir les acteurs qui accélèrent le développement des territoires
- Participer à l'attractivité des territoires ruraux et urbains
- Cultiver un langage territorial



4.

ASSURER, POUR AU MOINS ENCORE 100 ANS, LA VIE DE L'ENTREPRISE

- Garantir une culture du résultat
- Générer une profitabilité suffisante pour assurer vie et croissance
- Perpétuer ensemble l'héritage
- Être une entreprise incarnée et dirigée
- Entretien notre culture d'entreprise

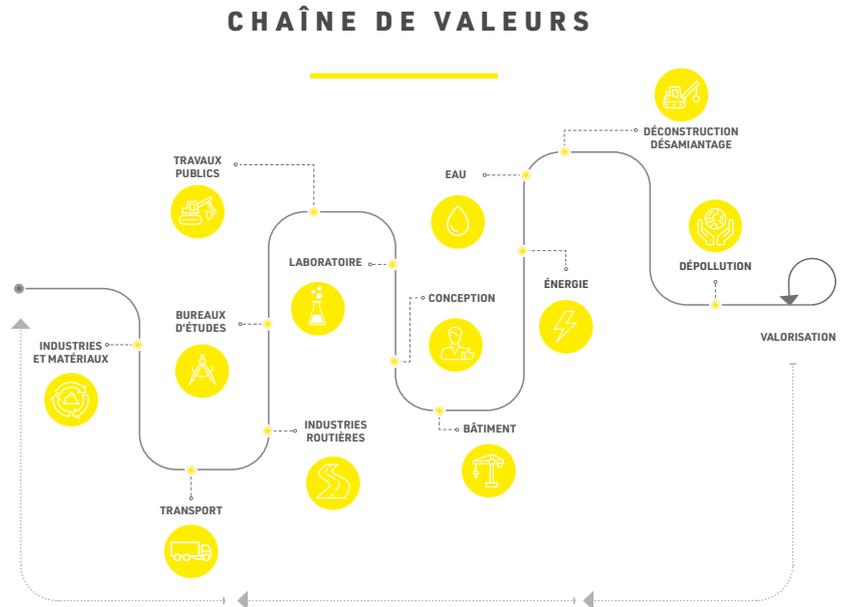


4 engagements pour ancrer nos valeurs

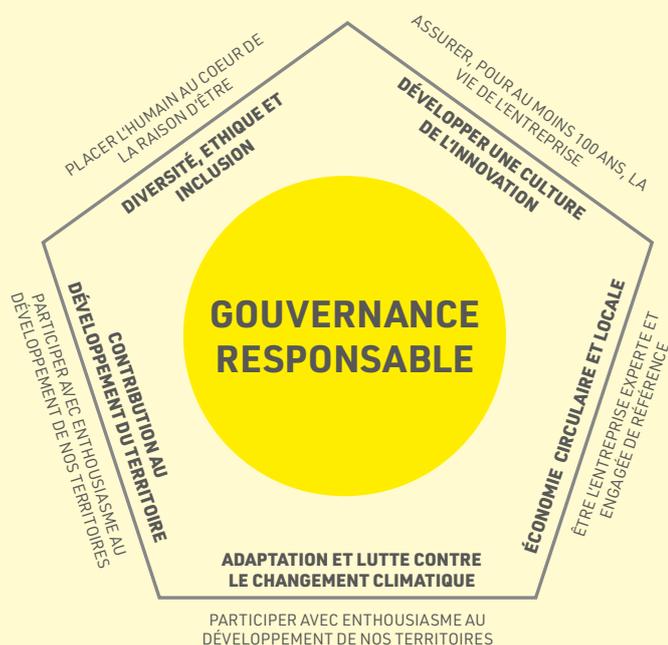


Politique et plan d'actions RSE : donner du sens à nos métiers !

Nos métiers sont anciens, ils ont su se transformer au fil du temps. Nos prédécesseurs ont su reconsidérer leurs pratiques, pour qu'à chaque période de l'histoire, nos métiers donnent du sens à notre action. L'hotellier a lancé son plan RSE dans cette même logique. Pour que le monde que nous construisons dure dans le temps, pour anticiper les besoins de notre société, limiter notre impact environnemental, et pour que chaque pan de nos métiers de bâtisseur ait un impact sociétal positif. Le tout en s'appuyant sur des métiers qui travaillent en synergie les uns avec les autres pour rehausser la chaîne de valeur globale.



NOS CHANTIERS RSE



Actions en faveur de la Diversité, Ethique et Inclusion

- Intégrer le réflexe de Diversité, d'Ethique et d'Inclusion dans l'ensemble de nos pratiques managériales
- Promouvoir des pratiques commerciales éthiques
- Construire un plan d'actions en faveur de la prévention de la santé

Economie Circulaire

- Développer notre stratégie d'approvisionnement favorisant la circularité
- Maîtriser les matières résiduelles de nos sites et chantiers (Lutte contre le gaspillage et sobriété)
- Intégrer davantage de matériaux recyclés dans nos produits/solutions

Adaptation et Lutte contre le changement climatique

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre de nos activités
- Déployer des solutions biosourcées et recyclées
- S'adapter au changement climatique

Contribuer au développement du territoire

- Mettre en œuvre une démarche Qualité basée sur l'Ecoute et la mesure de la satisfaction Client
- Développer notre stratégie d'approvisionnement favorisant le circuit court

Développer une culture de l'innovation

- Proposer des «Labs» avec nos partenaires pour développer de nouvelles techniques
- Contribuer au développement de jeunes entreprises

La RSE une matière vivante !

Le pilotage d'une démarche de développement durable nécessite de faire preuve d'agilité, de prendre en considération son environnement et l'actualité.

Une actualité qui n'a pas été de tout repos ces dernières années. Le COVID, la guerre en Ukraine et ses lourdes répercussions sur les entreprises, les ménages et nos territoires, avec notamment l'inflation sur les matériaux, l'énergie... La question qui se pose maintenant, est : «Comment donner du sens à notre action face à un monde où la fréquence des crises se multiplie ?».

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN 2024



LHOTELLIER S'ENGAGE !

Lhotellier s'engage à progresser et soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD) proposés par les Nations Unies, qui portent l'ambition de transformer notre monde en éradiquant la pauvreté et les inégalités, en assurant sa transition énergétique et solidaire à l'horizon 2030.



Favoriser un environnement plus souhaitable et désirable

Engagé depuis plusieurs années, le Groupe Lhotellier confirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche de respect et de prise en compte des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. En 2022, le groupe s'est engagé à réaliser un diagnostic RSE selon la norme ISO 26000.

La restitution de ce diagnostic a permis la création d'un plan d'actions pour accompagner la transition de l'entreprise vers un environnement plus souhaitable et désirable. La réalisation d'un bilan carbone permettra d'affiner le plan de transition de notre entreprise.

La démarche RSE du Groupe Lhotellier est pragmatique : chacun avance et ose l'innovation là où son énergie sera la plus efficace. Certains proposent des solutions en interne tandis que d'autres développent des solutions pour leurs clients et l'environnement. Les bonnes pratiques sont ensuite partagées et consolidées dans une note développement durable.

L'objet de ce rapport est de présenter à tous nos collaborateurs et parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires), une sélection d'actions concrètes, résultat de l'esprit collectif Lhotellier.

Nos métiers sont pleinement entrés dans une démarche d'amélioration continue.

Cette stratégie se concrétise par les nombreuses certifications obtenues par les sociétés du groupe :

- Sécurité : MASE UIC
- Certifications professionnelles : QUALIBAT, Marquage CE/AQP, Label MATERRIO Normandie.
- Agrément LABOROUTE

La création d'un comité des engagements, un organe transverse où toutes les branches d'activité sont représentées permet de rendre compte ainsi que d'évaluer régulièrement la performance en matière de RSE de nos métiers.

Transparence et responsabilité

Une gouvernance tripartite reposant sur des organes de décision indépendants et ayant chacun leur rôle à jouer dans la stimulation, le pilotage ou l'opérationnalité de l'entreprise.

Nous sommes convaincus que cette gouvernance ne doit pas reposer sur les épaules d'un seul Homme, mais au contraire faire l'objet d'échanges croisés entre un CODIR opérationnel, une famille propriétaire et un comité de surveillance expert. Des organes qui s'appuient les uns sur les autres pour prendre des décisions en responsabilité et en transparence.

COMITÉ FAMILLE

s'assure que **l'équilibre des pouvoirs** est préservé en droits et en devoirs, que **l'ADN de l'entreprise** perdure et que Lhotellier reste une entreprise familiale sur les territoires qu'elle occupe depuis plus de 100 ans et **pour encore 100 ans**.

COMITÉ DE SURVEILLANCE

s'appuie sur 3 personnalités : Jean-Paul Lhotellier, qui représente la 3^{ème} génération de dirigeants de l'entreprise et veille à maintenir l'ADN, la culture et l'histoire du groupe. Yvan Granger, issu du monde de la finance nous challenge sur les attentes de nos parties prenantes, et Antoine Philippe, expert des métiers de la construction, **remet en question et bouscule les croyances**. Tous exercent un regard bienveillant et assistent le Président pour aider à **la prise des bonnes décisions**.

DIRECTOIRE



Directeur Général Groupe
Jean-Philippe Lemesle



Président
Paul Lhotellier



Secrétaire Général
Sébastien Sacavin

CODIR GROUPE



Directrice Pôle Humain
Maddy Bellanger



Directeur Métiers DAF
Christophe Gaudillot



DG Métiers Construction
Olivier Lesenne



DG Métiers Industries & Ressources
Julien Alix



DG Métiers Énergie
Christophe Schumer

INVITÉ PERMANENT



Directeur Financier
Jonathan Lamoureux

LE CODIR GROUPE EST ACCOMPAGNÉ DU CODIR ÉLARGI COMPOSÉ DE 8 REPRÉSENTANTS MÉTIERS



Maddy Bellanger
Directrice Pôle Humain

Le poste de Directrice du Pôle Humain que j'occupe a été créé en 2023 pour poursuivre et amplifier l'accompagnement des Hommes et des Femmes du Groupe dans le contexte de transformation majeure que nous connaissons tous. Ce pôle, regroupant les Ressources Humaines, la Communication ainsi que la RSE, répond à une volonté claire : mettre en œuvre, tous ensemble, dans le cadre d'une vision globale, les moyens pour que chacun soit en situation de réaliser pleinement et sereinement sa mission, et s'insère avec plaisir dans un projet commun porteur de sens. **En un mot, la mission du pôle humain est de s'assurer que chacun participe avec engagement et plaisir au « grand tout » que constitue notre Raison d'Être.**

C'est une ambition claire, portée par la gouvernance de l'entreprise. **Se questionner, faire évoluer les pratiques et les croyances, viser l'amélioration permanente, voilà notre engagement auprès des collaborateurs du Groupe, pour eux, pour le Groupe et pour nos clients et partenaires !**

● **LE COMITÉ DES ENGAGEMENTS**, adossé à la gouvernance de l'entreprise place au cœur de son fonctionnement la relation de confiance et la transparence des informations avec ses différentes parties prenantes.

La constitution d'un Comité des Engagements permet de rendre compte et d'**apporter la preuve de cette transparence et du respect des engagements**. Les membres ont été choisis pour représenter la diversité de l'entreprise (profils, métiers, ancienneté), et une transversalité hiérarchique. C'est un organe qui **encourage la dynamique "engagement" de l'entreprise**, permet de mettre en mouvement les métiers, les agences, et d'impliquer tout le groupe. C'est un organe de travail, qui structure la mise en action de l'entreprise pour répondre à ses enjeux. Il s'agit de ne pas tomber dans le simple exercice de communication, mais plutôt d'impliquer chacun dans la **prise de décision**. Ce comité a un pouvoir d'avis, d'appui et d'investigation, et ses membres sont les **ambassadeurs des engagements** de la Raison d'Être et de la politique RSE au sein de Lhotellier.

● **Le DIRECTOIRE**, composé du Président, de son Secrétaire Général et du Directeur Général Groupe, assure la réflexion stratégique du groupe. Il est garant de la sécurité, de la pérennité de l'entreprise et de ses filiales. Il fixe les moyens et les objectifs à atteindre tels que l'amélioration de la performance globale et la profitabilité, la capacité de l'entreprise à s'adapter à notre environnement tout en conservant son ADN ou encore préparer les impacts liés à la transition écologique et énergétique et poursuivre les travaux de préparation de transmission à la 5^{ème} génération.

● **Le CODIR GROUPE et le CODIR ÉLARGI** accompagnent les directeurs métiers dans l'exécution de leurs missions de production, de développement et d'exploration. Ils s'assurent de l'atteinte des objectifs. Orienté terrain, ces organes sont composés des acteurs métiers et s'appuient sur des fondamentaux établis tels que le plan stratégique BBE et la Raison d'Être de l'entreprise.



Promotion 2022/2023 du Comité Junior



Estelle Genelier
Pôle
développement RH

Le Comité Junior, constitué de 20 jeunes de moins de 30 ans, s'attache à **proposer des pistes d'exploration sur des thèmes de société**. Une parole qui doit permettre d'impulser de nouvelles idées et **projeter l'entreprise vers l'avenir** en adaptant nos systèmes, notre vision, et rester connectés avec les futures recrues. Les thèmes proposés sont en prise avec les items de la RSE :

- . Intégration des jeunes et des nouvelles générations
- . Réduction de la pénibilité
- . Féminisation des emplois
- . Innovation et métiers d'avenir

Une mobilisation collective pour l'insertion

Chez Lhotellier, nous croyons fermement en la valeur de l'insertion professionnelle et en son impact positif sur la société. Nous nous engageons à donner une chance équitable à tous.

Nous croyons que chaque individu mérite une chance de développer ses compétences et de contribuer à la société de manière significative. C'est pourquoi nous portons plusieurs initiatives d'insertion professionnelle telles que : l'insertion de personnes défavorisées, de jeunes en apprentissage et de personnes en reconversion professionnelle.

Nous collaborons avec des organisations locales, de nombreux établissements d'enseignement et des associations pour identifier les candidats potentiels et leur offrir des formations adaptées à leurs besoins. Nous croyons que l'insertion professionnelle ne se limite pas à offrir des emplois, mais aussi à créer des conditions favorables à l'épanouissement personnel et professionnel de chaque individu.



Alexandre Heroguele
 Directeur agences
 SNPC - LBC

Contribution de l'entreprise à l'insertion de jeunes sur un territoire

Notre agence s'est inscrite dans cette démarche « Label social » avec la CUA (Communauté Urbaine d'Arras). Démarche qui sonne pour nous comme une évidence. Elle est en effet en parfaite adéquation avec la Raison d'Être du Groupe qui laisse toute sa place à l'Humain en proposant de développer les talents, en donnant du sens aux missions et en favorisant l'initiative de ses collaborateurs.

Pour obtenir ce label, notre agence SNPC doit répondre à de nombreux critères comme l'adhésion à la charte des sous-traitants et co-traitants, la mise en œuvre de formations, mais aussi des dépassements volontaires et significatifs du nombre d'heures d'insertion. Dans ce cadre, SNPC s'est engagée à embaucher en CDI une personne par an issue de l'insertion.

En parallèle, notre agence a embauché au cours des 10 dernières années plus de 30 alternants, du CAP Constructeur Routier à l'Ingénieur Travaux, tous venant d'écoles du territoire de l'Arrageois. En 2023, ce sont plus de 40 conventions de stages qui ont été signées avec des élèves venant des différentes écoles du territoire.

Grâce à cette implication de tous pour soutenir et former ces « apprenants », les écoles peuvent proposer aux jeunes des entreprises où il fait bon de travailler et d'apprendre. L'entreprise forme ses futurs collaborateurs, le territoire reste attractif et conserve ses talents.



Charte Label Emploi

↑ Réalisation : Obtention du Label Or le 14 juin 2023

30
 ALTERNANTS EMBAUCHÉS
 DANS NOTRE AGENCE
 EN 10 ANS

40
 STAGIAIRES ACCUEILLIS



Promotion Lhotellier 2023
Lycée Bruay-la-Buissière (62)



Arnaud Langlois
Directeur des Ressources Humaines

Souder nos partenariats, cultiver la proximité et l'expertise locale à travers les jeunes

Depuis de nombreuses années, le Groupe Lhotellier accompagne, forme et embauche de nombreux jeunes diplômés aux métiers passionnants des Travaux Publics et de la Construction.

La collaboration de longue date avec le Campus des métiers des Travaux Publics de Bruay-la-Buissière (62) est un exemple d'excellence dans la réussite des jeunes. En 2023, naturellement le Groupe Lhotellier a décidé de parrainer ce lycée afin de réaffirmer notre engagement à faire découvrir notre savoir-faire, notre savoir-être, notre enthousiasme autour de la valeur travail. Une ambition pour que les jeunes deviennent les futurs professionnels de demain. C'est un réel plaisir de pouvoir proposer aux jeunes, des stages, des alternances et des emplois, sur le territoire pour faciliter leur insertion. Les jeunes bénéficient à proximité de chez eux,



En 2023, Lhotellier est parrain de l'école Builders (anciennement ESITC). Rencontre avec 130 futurs ingénieurs de la construction dans les ateliers Lhotellier Préfabrication à Alizay.

Objectif 2024

↑ Maintenir un engagement soutenu auprès des écoles et des organismes de formation

120
APPRENTIS DANS LE GROUPE

40
ÉCOLES PARTENAIRES

2
ÉCOLES PARRAINÉES

d'entreprises du Groupe Lhotellier capables de les former à des techniques pointues, modernes, innovantes sur des projets d'envergures encadrés par des experts qui portent fièrement les couleurs de Lhotellier. Grâce à ce partenariat, les jeunes seront préparés à relever les défis de demain en intégrant les principes de développement durable dans leurs pratiques professionnelles.





Créer les conditions favorables pour la féminisation des métiers de la construction

Mathilde Lhorphelin

Coordnatrice QSE périmètre Industrie et Matériaux - Membre du Comité Junior



Il ne faut pas se voiler la face, le monde de la construction est encore très masculin et certains préjugés ou mauvaises habitudes persistent. Quand j'ai découvert que c'était un des thèmes de travail du Comité Junior 2023, je me suis dit que c'était une bonne opportunité pour pouvoir porter la parole de mes collègues au plus près des décideurs de l'entreprise.

Je ne suis pas féministe, mais je pense que pour que notre entreprise reste attractive, les mentalités doivent encore évoluer. Mettre en place un groupe de travail sur « La féminisation de nos métiers » et pouvoir proposer à nos dirigeants un plan d'actions à court et moyen terme est déjà une prise en considération par le Groupe.

Dans un premier temps, nous avons sondé l'ensemble des salariés du groupe sur différents thèmes comme l'égalité Homme/Femme au travail, la parentalité, l'équilibre vie professionnelle personnelle... La synthèse des 400 retours nous a permise de travailler sur une campagne de sensibilisation interne sur les comportements qui ne seront plus tolérés dans l'entreprise. Nous avons également pris contact avec des associations qui pourraient nous accompagner pour former nos managers sur la mixité, la diversité et l'inclusion de tous. L'accompagnement de nos salariés dans leur parentalité ou future parentalité fait aussi partie de nos pistes de réflexion en lien avec d'autres thématiques d'équilibre vie professionnelle vie personnelle. Autant de sujets qui vont nous permettre de fidéliser nos collaborateurs, de nous démarquer et nous l'espérons, susciter l'envie des femmes de nous rejoindre et vivre pleinement l'Expérience Lhotellier !



Dossier réalisé par Le Journal des Entreprises

Objectif 2024

↑ Campagne de sensibilisation auprès des salariés



Éric Vollemaere
Directeur Technique et laboratoires
Jeune Retraité Lhotellier

Former nos futurs collègues pour conserver une expertise forte face aux enjeux de demain

À peine sorti de l'école, j'ai été propulsé en Algérie au service de son ministère des Travaux Publics dans le cadre de mon service national en coopération. J'y ai transmis mon jeune savoir sur les techniques routières à des adolescents qui s'orientaient vers nos métiers.

C'est un des atouts qui m'a permis d'entrer en 1984 dans l'entreprise Lhotellier pour y développer notre expertise en la transmettant dans un premier temps aux encadrants de nos travaux.

J'ai ainsi synthétisé les règles de l'art de nos travaux routiers sous forme de modes opératoires pour en faire nos supports de formation et les mettre à disposition des chefs d'équipes et de chantiers et aux conducteurs de travaux. J'étais alors très impliqué à la mise en place et au suivi de nos plans de formations internes relatifs aux activités TP et Matériaux, avant que le service des ressources humaines en reprenne la main.

Bien sûr il a aussi fallu transmettre à tous ceux qui ont rejoint l'équipe du laboratoire au fil de 4 décennies, mais je n'étais pas seul pour cela, chacun transmettant aussi aux nouveaux arrivants.

Fort de la reconnaissance de nos savoir-faire, j'ai été appelé à être le principal intervenant de nos journées techniques à destination de nos clients.



Pendant ces 15 dernières années, j'ai aussi transmis aux futurs ingénieurs en formation par alternance au CNAM, dont ceux qui poursuivent aujourd'hui leur passionnante carrière d'encadrant chez Lhotellier TP. Je leur ai ainsi transmis le flambeau pour que nos savoir-faire perdurent en se transmettant jusqu'à nos conducteurs d'engins et ouvriers qualifiés.

Très longtemps nos formations étaient essentiellement relatives à la technicité dans le cadre d'une normalisation croissante, mais sans oublier de traiter de la sécurité. Les enjeux environnementaux et de la réglementation croissante sur cela prennent aujourd'hui une place de plus en plus importante. J'ai dédié des formations à cela pour qu'elles nous permettent de répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain dans le monde des bâtisseurs.

D'autres avaient bien commencé à me relayer sans attendre mon départ, et je leur en remercie. Nul doute que la transmission de nos savoirs perdurera ainsi.

Objectif 2024

↑ Poursuite de la transmission du savoir

500
FUTURS INGÉNIEURS
FORMÉS À NOS MÉTIERS

80
PERSONNES FORMÉES
EN INTERNE PAR AN

8
MODES OPÉRATOIRES
CRÉÉS MIS À DISPOSITION



Qualité de vie au travail : un vecteur d'attractivité essentiel

Chez Lhotellier, nous sommes convaincus de l'importance de la qualité de vie au travail (QVT) et de la répercussion que cela peut avoir sur l'attractivité de notre entreprise.

Nous croyons fermement que des employés épanouis et engagés sont le moteur de notre réussite collective. C'est pourquoi, nous nous engageons à créer un environnement de travail favorable, où chaque employé se sent valorisé, soutenu et motivé. De nombreuses initiatives sont portées sur la qualité du lieu de travail, les équipements, et les conditions de travail au sens large. Nous encourageons l'échange d'idées et la collaboration à tous les niveaux de l'entreprise, favorisant ainsi un environnement de travail inclusif et stimulant. Ces initiatives, porteuses de valeurs sont autant de signes positifs favorisant l'attractivité de notre entreprise pour recruter et fidéliser les meilleurs talents.



Martin Couronnel
Directeur Métier Travaux Publics



Christophe Chevallier
Directeur TP Normandie

Partage d'expérience et croisement d'expertises

Nos équipes organisent depuis plusieurs années des journées techniques au sein de nos agences. Ces journées jouent un rôle crucial dans une entreprise qui croît comme la nôtre, car elles offrent une occasion aux équipes de se réunir et de renforcer leurs relations professionnelles entre collègues et avec les fournisseurs.

C'est aussi une occasion de partager les bonnes pratiques, de recueillir de l'information, transmettre des messages et agir comme une courroie de distribution. Nous parlons innovation, nouvelles technologies, nouveaux matériaux, engins ou encore sécurité des chantiers avec le soutien de nos équipes QSE. Nos équipes confrontent ainsi leurs idées, développent des connaissances, déconstruisent leurs préjugés et échangent sur les dernières avancées techniques du métier.

Résultat : des moments conviviaux, un réseau entretenu, des compétences confirmées, des rencontres qui servent le collectif et améliorent les conditions de travail.

Faire évoluer nos process pour conserver notre attractivité et attirer les nouvelles générations

Le COVID nous a obligé à nous reconsidérer dans l'attractivité de nos métiers, il a agi comme un révélateur !

Un certain nombre de rencontres en présentiel n'étaient pas toujours efficaces comme la réunion dite «Zéro» au démarrage d'un chantier qui servait à se présenter et qui obligeait parfois à faire plusieurs heures de voiture pour une réunion de 30 minutes. Aujourd'hui, cette réunion est faite en visio. Résultat : gain de temps, d'énergie et d'efficacité !

Nous avons également démocratisé le télétravail. Nos métiers, aussi anciens soient-ils, doivent attirer des jeunes, qui sont en recherche de souplesse. Nous avons levé ce qui pouvait paraître être un frein jusqu'ici et maintenant les postes qui s'y prêtent peuvent profiter de cette avancée pour travailler sur des sujets nécessitant une concentration accrue. Nous nous sommes aussi attachés à uniformiser les fiches de postes pour nos conducteurs de travaux TP. La pluralité de nos sites et l'histoire de l'entreprise faisaient qu'il y avait encore quelques disparités. Aujourd'hui, un conducteur de travaux peut migrer plus facilement d'une agence à l'autre, ce qui permet de pérenniser l'emploi et la mobilité interne.

Autre action en faveur de l'attractivité, notre capacité à faire évoluer les Hommes et les Femmes de l'entreprise sans que cela soit lié au diplôme. Nous formons, nous offrons des opportunités et mieux encore, si la personne qui a pourvu un poste ne s'y retrouve pas, nous arrivons à lui offrir la possibilité de réintégrer son ancien poste ou équivalent, car nous croyons qu'une évolution qui n'est pas concluante ne retire en rien les compétences de la personne. Une vraie différence !



Objectif 2024

↑ Rester en prise avec l'actualité et notre époque pour que l'entreprise continue d'attirer les talents.



Amélioration continue des EPI



Myriam Mansire
Responsable QSE
Bâtiment



Bonne Pratique



Améliorer en continu nos équipements de protection individuelle et dépasser les exigences réglementaires

L'entreprise a engagé depuis plusieurs années une réflexion sur l'usage des EPI portés par l'ensemble des équipes de terrain avec comme objectif principal : améliorer le confort des Hommes et des Femmes qui les portent. Nos équipes rencontrent régulièrement des conditions difficiles, été comme hiver ou en cas d'intempéries.

Nous nous sommes attachés à garantir que ces outils de protection soient encore plus performants, car le moindre gain en terme de confort sera toujours apprécié.

Les équipes QSE, les compagnons, les chefs de chantier, les CSE, le service achats, les fabricants ont mené cette réflexion au bout. Finalement : exit le produit standard, après avoir réalisé plusieurs prototypes, de nombreux essais auprès des compagnons, des tests qui ont duré entre 6 et 8 mois, en été puis en hiver, pour prendre en considération les conditions climatiques. Ces EPI ont entièrement été revus.

Résultat : une forte montée en gamme, le prix du pack a triplé pour certains collaborateurs, une partie des produits est fabriquée sur mesure ou en standard adapté. Près de 9000 pièces ont été commandées à ce jour pour équiper les collaborateurs.

Je pense que dans cette expérience, l'entreprise a marqué des points ! Car ici, nous ne nous sommes pas contentés de respecter les exigences réglementaires, nous les avons largement dépassées. Équiper du personnel, c'est facile, leur apporter du confort dans leurs mouvements, être encore plus visible au bord des routes pour éviter tout incident, tenir compte de la morphologie de chacun, le choix des matières, le poids, tous ces aspects sont essentiels pour que nos compagnons se sentent bien et en sécurité.

Objectif 2024

↑ Apporter un confort optimum à nos équipes sur le terrain pour garantir de bonnes conditions de travail quelles que soient les conditions climatiques.

9 000

PIÈCES COMMANDÉES



Objectif
2024

**Continuer à
innover en croisant
les regards de
l'entreprise**





Cabane de chantier nouvelle génération



Groupe électrogène sur rail coulissant



Frédéric Bialorucki
Directeur Matériel et Ateliers



Un travail collaboratif pour transformer un outil essentiel à la qualité de vie sur chantier

Le confort de nos équipes est essentiel, c'est un élément de l'engagement n°1 de notre Raison d'Être. Les équipes Matériel et Ateliers y sont très sensibles. De nombreux exemples d'innovations ont été explorés et réalisés ces dernières années. Parmi les matériels qui ont été entièrement reconsidérés, il y a l'émblématique «cabane de chantier». Les chefs de chantier ont été questionnés sur leurs habitudes, leurs besoins et ce qu'il leur fallait pour «bien vivre sur un chantier». Nous avons travaillé de pair avec nos fournisseurs pour repenser entièrement cet outil nécessaire au confort de nos compagnons, confrontés au quotidien aux contraintes climatiques : froid, canicule, intempéries, chantiers reculés...

Depuis nos équipements sont passés en «mix-énergies» pour un maximum de souplesse, avec gaz, branchement sur réseau, panneau solaire et installation d'un groupe électrogène autonome. À notre demande, notre fournisseur a retravaillé la robustesse des remorques, ainsi que la thermicité des cabanes contre le froid et la

chaleur. Un système de chauffe bottes a été développé sur mesure pour les périodes froides ou humides.

Les groupes électrogènes ont été fixés sur rail dans les bases vie pour éviter de les porter. Le personnel concerné est systématiquement mis dans la démarche de réflexion pour essayer de répondre au mieux à ses attentes.

Aujourd'hui, une cabane comme celle-ci a un coût non négligeable, mais qui apporte confort à nos équipes et qui, je pense, est un vrai plus en termes d'attractivité pour recruter.

D'autres innovations ont été développées comme le choix d'équiper nos tracteurs porte-engins de cabines FH pour plus de confort, avec glacière et couchette intégrée... Les sièges des chargeuses passées par défaut en «gamme luxe» chez notre prestataire, car les chauffeurs sont assis de longues heures par jour et le confort est essentiel pour éviter les TMS liés à ces métiers.



Panneau solaire autonome

63

BASES VIE NOUVELLE
GÉNÉRATION
COMMANDÉES EN 5 ANS

2,2 M€

INVESTIS

L'économie circulaire, un lien naturel entre nos différents métiers



Christophe Schumer
DG Métiers Énergies

Photovoltaïque, ou comment transformer une crise en opportunité ?

Le sujet de l'énergie est crucial pour une entreprise œuvrant dans les métiers de la construction, car nous sommes, par nature, des gros consommateurs d'énergie. Notre carrière du Crotoy (80), où nous exploitons des minéraux à destination des chantiers d'aménagement et de construction du territoire, a vu sa facture énergétique multipliée par 7,2 en un an. Un surcoût que l'entreprise s'est attachée à absorber au maximum, mais qui aurait pu mettre tout simplement l'activité en péril si d'autres initiatives n'avaient pas été menées.

Heureusement, nos carrières hébergent parfois de grandes surfaces inexploitées et il ne fallait qu'un pas pour que nos filiales énergies SOLEDRA et TERRE SOLAIRE proposent d'installer des panneaux photovoltaïques afin de compenser une partie du surcoût énergétique. Aujourd'hui, ce sont près de 2000 M² de panneaux qui ont été installés avec un prévisionnel de 243MWh / an qui permettront demain d'alimenter notre installation de production de granulats à hauteur de 30 à 40% de la consommation électrique et à court terme de revendre l'excédent sur le réseau. La réflexion sur l'énergie a aussi été élargie à nos systèmes d'éclairages, capteurs de mouvements, systèmes de chauffage, qui, aujourd'hui ont migré en basse consommation. La synergie de nos métiers a, une fois de plus, porté ses fruits, en permettant de produire des matériaux avec une énergie verte, de maîtriser nos coûts de production durablement, et d'augmenter la capacité globale de production de notre filiale énergie.

L'économie circulaire dans les métiers de la construction est un élément clé de la responsabilité sociale des entreprises.

Dans un secteur d'activité où les matériaux et les déblais de chantiers représentent une part importante de l'activité, l'économie circulaire joue un rôle essentiel pour réduire l'impact environnemental et promouvoir la durabilité.

Chez Lhotellier, cette démarche a été enclenchée il y a de nombreuses années, dès lors qu'il fut question d'intégrer de nouveaux métiers. En adoptant des pratiques durables, en favorisant la réutilisation et le recyclage des matériaux, en créant des synergies avec les métiers voisins, notre entreprise contribue à réduire son impact environnemental tout en créant de la valeur économique pour les territoires sur lesquels elle est installée.



Installation de panneaux photovoltaïques, carrière du Crotoy (80)



Découvrez notre vidéo !

Objectif
2024

↑ Installer 100 MWh dans les 5 années à venir

1000

CENTRALES
INSTALLÉES EN 15 ANS



Cédric Buisine
Directeur des carrières
alluvionnaires



Biodiversité, éco-pâturage, un pacte gagnant-gagnant

Les carrières que nous exploitons représentent de grandes surfaces naturelles aménagées que nous devons préserver.

L'entretien de ces surfaces représente un coût non négligeable, à la fois humain, matériel et énergétique. Nous avons donc mis en place il y a 2 ans l'éco-pâturage sur nos sites de Quend, Cuy et du Crotoy (80), une technique ancestrale qui vise à entretenir des espaces naturels par des animaux.

En mêlant ainsi les bovins, caprins et ovidés largement répandus en Baie de Somme, nous avons géré l'ensemble des contraintes auxquelles nous étions exposés.

Aujourd'hui, ces herbivores s'occupent de la tonte et de la taille des espaces verts. Résultat : gain de temps et un usage réduit de matériel mécanique bruyant et énergivore.

Cette technique permet aussi de préserver la biodiversité globale du site car, en déplaçant les enclos parcelle par parcelle, nous préservons la nidification des oiseaux, les batraciens et la flore en général tout en évitant l'installation des espèces invasives. Nous contribuons par la même occasion à l'économie locale en proposant des surfaces aux éleveurs locaux qui pourront ensuite vendre leur viande et assurer le renouvellement de leurs troupeaux.



Eco-pâturage, carrière du Crotoy (80)



Bassin de décantation, carrière de Quend (80)



David BOCQUET
Responsable d'activité carrières
en charge des exploitations



Économiser l'eau coûte que coûte

Dans le cadre de nos activités, le volet réglementaire est incontournable. Nous nous y conformons, cela semble évident, mais surtout nous tâchons d'aller au-delà.

Sur nos installations, nous détenons des arrêtés préfectoraux qui nous autorisent à pomper de l'eau pour laver les matériaux, que ce soit dans les carrières ou dans le cadre de dépollution de terres impactées.

Nos activités de dépollution à Alizay (27) et notre carrière de Quend (80) ont installé l'année dernière une série d'équipements visant à limiter notre consommation d'eau. Systèmes de filtration, bassins de décantation, système de récupération des eaux de ruissellement... Résultat : une réduction de 90% de notre consommation d'eau l'an passé, soit près de 150 000 m³ d'eau économisés en faisant tourner nos installations en circuit fermé avec des systèmes de recyclage d'eau.

À l'heure du réchauffement climatique et de la pénurie d'eau, nous devons mettre notre pierre à l'édifice.

150 000 m³

D'EAU ÉCONOMISÉE





Centrale EVO, Bruyères-sur-Oise (95)



Quentin Dequevauviller
Directeur Métier Industries



Jean-Luc Denet
Directeur Métier
Déconstruction-Désamiantage

Innovier dans nos industries pour réduire leur impact environnemental

Implantée sur une ancienne friche industrielle sur le Port de Bruyères-sur-Oise, notre centrale d'enrobage EVO a été pensée et construite sur la base d'une stratégie zéro déchet tout en conservant la performance d'un outil industriel. Capable de produire jusqu'à 3 000 tonnes d'enrobés par jour sur deux lignes distinctes, cet outil intègre une stratégie anti gaspi sur tout le processus de production et d'acheminement. L'aire de stockage, d'une superficie de plus de 2 ha, permet de disposer d'une large palette de matières recyclées.

Jusqu'à 50% de matériaux issus de la déconstruction routière provenant des chantiers environnants peuvent être intégrés dans les enrobés. Par ailleurs, la nouvelle technologie hybride garantit zéro rebus de production. Le parc à liants dispose aussi d'une technologie basse consommation pour le maintien en température des bitumes. Le pilotage électronique du système de séchage permet d'obtenir un très haut rendement et réduit de 25% l'énergie consommée par rapport à un système traditionnel. L'installation dispose d'un stockage «longue durée» sans consommation d'énergie, de 360 tonnes d'enrobés. L'implantation sur le port de Bruyères-sur-Oise (95) répond à une approche logistique multimodale via le fleuve, le rail et la route. Les approvisionnements en granulats se font exclusivement par voie fluviale et ferrée. Une logistique vertueuse qui permet de réduire les émissions de CO₂ de 500 tonnes, le gasoil de 200 000 litres par an, soit l'équivalent de 3 500 poids lourds.

JUSQU'À
50%
DE MATÉRIAUX
RÉINTÉGRÉS

500T
DE CO₂ ÉCONOMISÉS PAR AN,
SOIT 3 500 ÉQUIVALENT POIDS
LOURD

Donner une nouvelle vie aux déchets rencontrés sur les chantiers de déconstruction

Notre métier a évolué ! Désormais, nous ne sommes plus des démolisseurs, mais bien des «déconstructeurs» et nous devons tendre vers le métier de «valorisateur de matière».

Aujourd'hui, notre filière s'est structurée et une grande partie des matériaux de déconstruction a déjà sa filière de recyclage et trouve une seconde vie. Les mentalités sont prêtes et nos MOA (Maîtres d'Ouvrage) et MOE (Maîtres d'œuvre) nous demandent de justifier jusqu'à 90% de déchets recyclés.

Mais il reste le «DIB» (Déchet Industriel Banal), cette fameuse benne où sont stockés les derniers déchets en mélange. C'est pourquoi, notre filière continue de s'organiser pour que demain ces derniers trouvent preneur et retrouvent eux aussi une seconde vie dans le monde de la construction. Par exemple, nous élargissons notre partenariat avec nos clients historiques, afin que les plâtres et cloisons légères soient recyclés à hauteur de 30 à 35% dans les nouvelles plaques de placo. Nous réfléchissons à faire évoluer nos process et à diagnostiquer notre filière, ou encore à aménager une mini déchetterie afin d'optimiser nos petits conditionnements.

Autant d'initiatives qui doivent nous permettre, demain, de transformer nos déchets en ressources.





Sylvain Vallée
Directeur technique Bâtiment



Réhabiliter les anciennes techniques pour rendre plus vertueuse l'économie de la construction

Nos métiers de bâtisseurs ont évolué à travers le temps et nos aïeux ont toujours su s'adapter aux contraintes environnementales de leur territoire quant au choix des matériaux ou des techniques de construction. Aujourd'hui, c'est notre tour. Et face aux changements climatiques, nous devons explorer de nouvelles pistes pour bâtir plus durablement, en limitant notre empreinte carbone et en utilisant un maximum de matières recyclées ou bio-sourcées.

Chez Lhotellier Bâtiment, nous réfléchissons actuellement avec le laboratoire de recherche fondamentale et appliquée de l'école Builders de Caen, à réhabiliter une ancienne technique de construction à base de terre crue, un matériau largement utilisé par le passé.

Le challenge ici, est d'arriver à adapter cette ancienne technique de construction pour qu'elle réponde aux normes actuelles de construction règlementaires, tout en industrialisant le process, pour que demain, le modèle économique soit viable.

Rien ne doit être laissé au hasard : décennale, thermicité, résistance, process de fabrication et de pose, etc. Un matériau qui présente de nombreux avantages : une matière première locale, limitant ainsi le transport, avec un faible impact carbone, des propriétés acoustiques et thermiques très élevées, qui permettraient de proposer une offre technico-économique durable pour les architectes et promoteurs locaux.

Objectif 2024

↑ Bâtir une offre solide horizon 2028

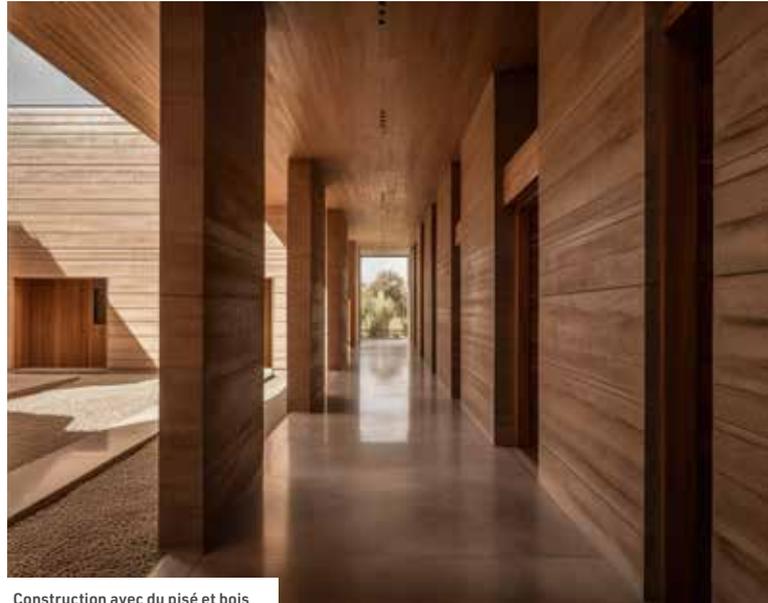


30%

DE MATÉRIAUX RÉEMPLOYÉS
DANS LES FORMULATIONS
BÉTONS

90%

DE TAUX DE RÉEMPLOI TOTAL
DE MATÉRIAUX



Construction avec du pisé et bois



Julien Alix
DG Métiers Industries
& Ressources

Donner une seconde vie aux matériaux issus de la déconstruction tout en abaissant notre bilan carbone

Aujourd'hui, nos 17 plateformes de recyclage sont labellisées ECOMINERO dans le cadre de la REP (Responsabilité Élargie du Producteur) et nous recyclons plus de 250 000 Tonnes par an de bétons et matières minérales issus de la déconstruction de bâtiments ou de chaussées.

Ces produits étaient historiquement transformés pour une utilisation à destination des métiers des travaux publics en matériaux de remblais. Mais les temps changent ! Actuellement, nous réalisons l'incorporation de granulats recyclés dans la fabrication directe de nouveaux bétons. Les matériaux sont sélectionnés, triés, concassés, criblés et nettoyés pour garantir la qualité et la durabilité des futurs ouvrages et proposer une gamme de bétons diversifiée. Pour ces opérations nous investissons régulièrement dans des cribles et concasseurs de nouvelle génération afin de recycler plus de 95 % des matières entrantes.

Afin d'abaisser notre impact carbone, nous avons aussi systématisé l'emploi de ciments « bas carbone » pour nos bétons et le double fret pour nos camions. Les clients arrivent avec leurs bétons issus de la déconstruction et repartent avec des matériaux neufs ou recyclés. Le bilan carbone est nettement amélioré, notamment avec nos camions « MAGMA transports » roulant à l'OLEO 100, un carburant végétal produit localement.

Objectif 2024

↑ Développer l'incorporation de «laitiers moulus» aux liants.

↑ Continuer de réduire les distances entre les sites d'approvisionnement et les chantiers.

Transparence avec nos partenaires et nos clients

Chez Lhotellier, nous nous engageons à agir de manière éthique, responsable et respectueuse dans toutes nos activités.

La transparence est au cœur de notre approche commerciale. Nous nous efforçons de fournir à nos clients, partenaires et parties prenantes les informations nécessaires à la prise de décisions éclairées. Nous nous engageons à communiquer de manière ouverte et honnête sur nos produits, services, politiques et pratiques, afin de renforcer la confiance et la satisfaction de nos clients.

Nous encourageons également nos employés à adopter des comportements éthiques dans toutes leurs interactions professionnelles.

Nous croyons aussi que la Responsabilité Sociale des Entreprises ne se limite pas à nos activités internes, mais s'étend également à nos interactions avec nos parties prenantes pour entretenir des relations durables.



Matthieu Halot
Directeur risques et affaires juridiques

Mettre en place les jalons nécessaires pour conserver des relations commerciales saines

Notre entreprise croît rapidement et nous devons être capable d'accompagner celle-ci face aux nouvelles règles qui s'appliquent en lien avec sa taille et ses obligations légales. La loi Sapin 2 est notre référentiel en matière de transparence et de lutte contre la corruption. Ce sont des mesures d'une importance capitale en matière d'éthique et de conformité.

Nous nous sommes donc attachés à mettre en place un Code de conduite et un dispositif d'alertes interne ainsi qu'une procédure d'évaluation de nos partenaires.

Des rencontres sont réalisées auprès de nos directeurs métiers et agences, afin de les sensibiliser à la mise en place des bonnes pratiques intégrées dans notre Code de conduite et des risques encourus par une entreprise qui ne respecterait pas les règles. Ces rencontres seront maintenues, afin de garantir une parfaite diffusion de ces bonnes pratiques.

De nombreuses actions sont déjà en cours comme se doter d'une procédure de recueillement des alertes, l'intégration dans les règlements intérieurs du code de conduite, et la formation à ces outils de tous les salariés pouvant être confrontés à ces situations.

Ces actions sont liées à l'un des items de notre Raison d'Être : « Être l'entreprise experte et engagée de référence » et nous nous autorisons à refuser un marché qui ne répondrait pas à nos valeurs, à refuser toute pratique de dumping social ou qui ne serait pas porteuse de croissance responsable.

Objectifs 2024

↑ Former plus de 100 personnes par an sur l'éthique sociale et la lutte contre la corruption



Younes El Gourari
Directeur métier Bâtiment



Bonne Pratique

Être capable de refuser une affaire qui ne correspond pas à nos valeurs

Le contexte inflationniste actuel et la concurrence autour des affaires ne doivent pas nous faire vaciller. Nous avons défini notre Raison d'Être et celle-ci porte des valeurs fortes. Notre difficulté est de donner une matérialité à nos engagements au quotidien. Nous devons sortir des éléments de langage pour «faire ce que l'on dit». C'est pourquoi, nous avons créé un outil d'aide à la prise de décision lorsqu'il s'agit de se positionner ou répondre à une affaire. Cet outil a été intégré dans notre chaîne décisionnelle et chaque affaire y est confrontée. Des critères tels que l'insertion, l'apprentissage, la formation des compagnons à de nouvelles techniques, le bénéfice environnemental ou social, la réhabilitation possible du bâtiment, l'impact en terme d'attractivité du territoire et de créations d'emplois sont étudiés ! Autant de questionnements qui nous positionne comme une entreprise Responsable dans ses choix.



Bonne Pratique



Sébastien Sacavin
Secrétaire Général



Jonathan Lamoureux
Directeur financier



Journée Transparence : un exercice ? Non, une preuve !

Tous les ans, Lhotellier organise sa «Journée Transparence». Une rencontre entre acteurs de l'entreprise et partenaires financiers. Lors de ces rencontres, le volet financier est détaillé avec les informations habituels : situation financière, trésorerie, rentabilité, prévisions chiffrées, mais ce n'est pas l'enjeu majeur. Ces réunions sont immersives et organisées systématiquement sur des nouvelles installations de l'entreprise : nouvelle agence, nouvelle plateforme, nouvel atelier de fabrication... l'occasion pour nous de concrétiser leur accompagnement à notre développement et celui de nos territoires autrement qu'en parlant d'argent. Au travers de cette démarche, nous cherchons à donner corps à nos engagements, nous apportons la preuve matérielle de notre action sur le territoire. Nos interlocuteurs se mêlent, échangent sur des sujets concrets, sur des innovations, en s'appuyant sur des preuves tangibles de nos investissements sur les territoires que nous occupons. Ils se projettent ainsi avec nous dans les projets que nous portons pour l'avenir.



Danaë Macret
Responsable Formation

La formation : une arme essentielle pour accompagner les bonnes pratiques commerciales

Le service formation est souvent en prise avec les grands thèmes de l'entreprise. Certes, nous sommes là pour proposer et accompagner les formations techniques ou de montée en compétences, mais nous sommes aussi mobilisés pour donner de la résonance aux sujets sociétaux comme celui de la RSE.

Sur le sujet des pratiques commerciales ou éthiques, nous créons un module de formation pour apporter des clés à nos collaborateurs les plus exposés.

Ces formations, qui seront organisées à partir de 2024, sont préparées avec un cabinet spécialisé. Des interventions sont prévues pour sensibiliser l'encadrement et les acheteurs. Nous préparons aussi une sensibilisation à la loi, une présentation du code de bonne conduite que l'entreprise s'est attaché à rédiger.

Il est prévu un deuxième exercice, celui de travailler à l'amélioration de nos process en interne grâce à des rencontres entre métiers pour que l'action s'inscrive dans la durée et qu'elle vienne des personnes les plus exposées.



100
MANAGERS FORMÉS
PAR AN

77 097h
DE FORMATION PAR
AN À L'ÉCHELLE DU
GROUPE

1
ACADÉMIE
DES MANAGERS

1
ACADÉMIE
DES DIRECTEURS



Notre expertise au service du client

Chez Lhotellier, nous sommes convaincus que l'expertise et la proximité avec nos clients constituent deux vecteurs essentiels pour offrir un service de qualité et construire des relations durables.

L'expertise est au cœur de nos métiers, nous nous engageons à développer et maintenir les compétences techniques de nos équipes, en investissant dans leur formation continue et en encourageant l'acquisition de nouvelles compétences. Cette expertise nous permet de mieux comprendre les besoins de nos clients et de leur offrir des solutions adaptées et de qualité. Nous valorisons aussi l'écoute active, la compréhension des besoins spécifiques de chaque chantier, chaque territoire ou de chaque client et la recherche de solutions sur mesure pour bâtir une relation de confiance et pérenne.



Shirley Guillemot
Responsable clientèle Hydra



Jeanne Devisme
Chargée d'affaires commerciales Hydra



Arnaud Bovin
Directeur Métier Eau

Mettre en place les jalons nécessaires pour conserver des relations commerciales saines

Par nature notre rôle est d'accompagner la relation client et notre quotidien consiste à traiter des appels, mails, courriers, campagnes de relève, planning, demandes d'interventions, facturation, encaissements, recouvrements... Mais notre rôle va plus loin. Nous nous attachons de près au sujet de la précarité qui est un marqueur fort dans notre métier. Certes, elle touche les personnes fragiles financièrement et dans ce cas, nous les accompagnons en proposant des solutions d'échelonnement, ou nous entrons en contact avec des assistantes sociales, les tutelles des abonnés, ou les CCAS pour trouver des solutions adaptées à chaque cas.

Nous contractualisons aussi avec les Conseils Départementaux qui gèrent le dispositif Fond de Solidarité pour le Logement et accordent des aides financières aux personnes qui rencontrent des difficultés pour payer les dépenses liées à leur logement (loyer, charges, autres factures...). En procédant ainsi, nos équipes apportent des solutions concrètes contre la précarité. Mais la précarité, ne touche pas que le portefeuille, elle concerne aussi les personnes âgées qui ne maîtrisent pas l'outil informatique : la fracture numérique.

Certaines personnes ne comprennent pas une facture ou ne savent pas lire. C'est la raison pour laquelle nous accompagnons aussi les collectivités en nous déplaçant au sein des communes, en Mairie par exemple, pour être au plus près des besoins des élus et des abonnés. Une démarche très appréciée et différenciante des centres d'appels délocalisés que nous connaissons tous. Cette proximité, nous la cultivons au quotidien en rencontrant parfois entre 50 à 80 personnes par jour dans une commune. Des personnes à qui nous apportons des réponses immédiates et adaptées.

Objectif 2024

↑ Cultiver le caractère humain, la proximité, et la capacité à être proche des abonnés





Cyrille Pellier
Directeur
Laboratoires Groupe

Gestion des analyses contradictoires et conseil dans l'application d'enrobés auprès de nos clients.

Nous réalisons des contrôles de non-conformité sur les chantiers de mise en œuvre d'enrobés de nos clients internes ou externes.

Nos équipes se déplacent sur chantier pour faire du contrôle visuel accompagné d'outils non invasifs afin de mesurer la densité du matériau en place. Nous effectuons aussi des prélèvements par carottage ou tronçonnage pour réaliser des analyses en laboratoire permettant de vérifier la formulation et les caractéristiques de mise en œuvre (densité, épaisseurs, collage,...). Enfin, nous réalisons une analyse de données sur les conditions de mise en œuvre le jour du chantier (analyse des données de fabrication du poste d'enrobage, vérification de la météorologie, durées d'application, ...). Un rapport de synthèse concluant sur les causes des anomalies conduit généralement à deux cas qui seront gérés différemment :

Soit une erreur de fabrication des enrobés, et dans ce cas la reprise pourra être à la charge du poste d'enrobage concerné.

Soit il s'agit d'un problème de mise en œuvre. Dans ce cas, notre laboratoire, agréé Laboroute, peut accompagner nos clients pour leur prodiguer des conseils de mise en œuvre, notamment sur les process d'application, les réglages de machines ou les modalités de compactage, ou en fournissant des modes opératoires relatifs à l'application d'enrobés.

Cette démarche a permis à nos clients de réduire leurs litiges et autres reprises de chantiers.

L'objectif va ainsi au delà de la vente des enrobés et apporte une plus-value qualitative à notre offre commerciale pour que nos clients se sentent accompagnés, que les routes soient plus durables et que les usagers roulent en toute sécurité !



Intervention de carottage sur chantier



Analyse en laboratoire

Objectif 2024

↑ Accompagner nos clients pour réduire les non-conformités

450

ANALYSES DE FABRICATION D'ENROBÉS PAR AN SOIT 2 PAR JOUR

30 000

ESSAIS PAR AN





Jérôme Jeannot
 Chef de projets Immobilier Groupe

Proposer aux collectivités des solutions clé en main pour supprimer les friches du paysage

Au fil du temps, Lhotellier a développé de nombreuses expertises pour devenir un opérateur global en construction. Aujourd’hui, notre entreprise propose toute une ingénierie interne pour répondre à un sujet sociétal : les friches industrielles.

Reconvertir une friche urbaine ou industrielle répond de nombreux enjeux sociétaux et objectifs de l’aménagement durable du territoire.

La reconversion de ses friches permet de limiter la destruction et le mitage des espaces naturels et agricoles, de redynamiser les centres urbains, de favoriser les retombées économiques locales, de prendre en compte les impacts de la pollution sur la santé et les écosystèmes et s’inscrit directement dans la loi climat et résilience et le code de l’urbanisme.

Afin d’accompagner ces obligations règlementaires, nous avons rassemblé toutes les compétences, qu’elles soient environnementales, urbanistiques et techniques autour de nos métiers historiques (déconstruction, désamiantage, dépollution, travaux publics, bâtiment, recyclage de matériaux...) afin de

proposer une offre clé en main aux collectivités qui subissent parfois depuis plusieurs décennies le poids de ces friches. L’entreprise réunit ainsi toutes les énergies au profit des collectivités comme des riverains. Nos métiers, notre taille, nos moyens humains et matériels nous permettent d’absorber ce type de projets, tout en conservant une grande agilité. Nos clients bénéficient d’une offre globale avec l’intégration du multi-métiers, une relation de proximité avec des interlocuteurs locaux qui connaissent le territoire. Notre système décentralisé s’adapte à toutes les situations et peut aussi, de façon agile, modifier son process pour répondre à des contraintes de dernière minute.

Deux exemples : la friche de Saint-Pierre-Lès-Elbeuf (76) réhabilitée en 2023 permettra d’accueillir prochainement 149 logements et celle de Grand-Quevilly (76) sera transformée en plateforme d’éco-minéraux à destination des professionnels de la construction.



Jean-Philippe Lemesle
 Directeur Général Groupe

Faire évoluer nos habitudes pour servir l’intérêt de nos clients et du commerce

En 2020, lorsque nous avons créé Magma Transports, la filiale transport de matériaux du groupe, nous avions la volonté de nous différencier de nos confrères. Certes, à des fins commerciales, mais surtout parce que nous avons compris que les temps changent et que nos clients attendent de nous des propositions pour limiter leur impact carbone. Le recours aux énergies alternatives a été décisif dans notre démarche. Le choix d’Oleo 100, un carburant issu d’huiles végétales locales et produit en Normandie, s’est imposé. Il nous a permis d’accélérer notre démarche RSE et celle de nos clients à qui ont pu bénéficier de cette avancée technologique. Cela permet d’ouvrir de nouvelles opportunités et vient s’ajouter aux autres initiatives du groupe, comme le transport de bétons bas carbone ou des matériaux recyclés.

Nous avons, depuis le début de cette démarche, installé 8 cuves réparties également sur nos propres implantations. Cela nous permet d’avoir un maillage territorial accru, de limiter les retours à vide et nous permet d’optimiser nos déplacements et nos clients ne peuvent que s’en satisfaire.



43 véhicules
 SUR 45 ROULENT À L’OLÉO 100,
 CARBURANT VÉGÉTAL

1 600 T
 DE CO₂ EN MOYENNE PAR AN
 SONT ÉCONOMISÉES

Objectif
2024

**Offrir un service
de qualité et
construire des
relations durables**

Nos investissements en local

Depuis plus de 100 ans, Lhotellier est engagé dans le développement local et territorial. Nous sommes conscients que les entreprises telles que les nôtres ont un rôle clé à jouer dans la création d'un impact positif sur les communautés où elles opèrent. Notre démarche est d'ailleurs bien antérieure à la mise en œuvre d'un plan RSE.

Notre approche de la RSE repose sur une vision de proximité avec des organes de prises de décision de nos clients, qui prennent en compte les dimensions économiques, sociales et environnementales du lieu d'implantation.

Nous nous engageons à travailler en étroite collaboration avec les parties prenantes locales, y compris les communautés, les autorités locales, les acteurs économiques et associatifs, afin de comprendre leurs besoins et de contribuer au développement durable. Nous favorisons l'emploi local en recrutant prioritairement des talents issus de la région. Nous soutenons les entreprises locales en privilégiant les fournisseurs de proximité dans nos chaînes d'approvisionnement et sommes convaincus de notre contribution à l'économie locale et la création d'opportunités de croissance pour tous.



Michaël Frélicot
Directeur immobilier
groupe

Contribuer au développement des territoires en installant des Villages de la construction



Perspective du Village Lhotellier - Longueau (80)

Les équipes Lhotellier œuvrent au quotidien sur les territoires, c'est une valeur intrinsèque à nos métiers. Ces dernières années nous avons lancé un grand plan d'investissement au travers de nos implantations locales. Nous avons appelé ces sites les «Villages Lhotellier» : un modèle que nous déclinons sur tous les territoires où nous sommes implantés. Nous sommes convaincus de la contribution que ce concept apporte au «biotope local».

Ce concept de «Village de la construction» a vocation à rassembler des Hommes et des Femmes des différents métiers de la construction, afin de créer une synergie avec les acteurs du territoire.

Un ancien site de fret ferroviaire entièrement réhabilité !

Le village de Longueau (80) en est la parfaite illustration ! Un site qui rassemble près de 9 métiers dont la mission première est de travailler localement sur les chantiers amiénois. Des métiers tels que les travaux publics, le bâtiment, l'eau, l'énergie, la déconstruction, le désamiantage, le stockage de matériaux, un

laboratoire et du tertiaire y sont représentés, tous au service de nos clients privés et publics. Cette ancienne friche industrielle de plusieurs hectares était un point noir à l'entrée de la ville. Aujourd'hui, le site a retrouvé une seconde jeunesse et s'apprête à accueillir plus de 150 personnes. Entièrement réhabilité avec des investissements colossaux (environ 11 M€), il apporte de l'emploi, des ressources, des expertises, un urbanisme revalorisé et de l'attractivité à la ville de Longueau.

Ce village n'est qu'un exemple, un autre est sorti de terre à Abbeville (80), un autre à Alizay (27) a été inauguré en 2021, où une autre friche industrielle a été complètement réhabilitée et dépolluée pour installer un site de préfabrication de béton, une centrale à béton, une agence de travaux publics et un site de dépollution. Autant de métiers capables de travailler en synergie pour créer de la valeur ajoutée, de l'emploi et des services.

Aujourd'hui, Lhotellier compte plus de 60 sites et entités sur les territoires des Hauts-de-France, de la Normandie et en lisière parisienne.

Objectif 2024

↑ Multiplier ces villages de la construction sur tous les territoires sur lesquels nous sommes implantés

6000 m²

DE SURFACES
DE BÂTIMENTS
RÉHABILITÉS

9 Ha

DE
TERRAINS
RÉHABILITÉS

6

VILLAGES
LHOTELLIER



Pascal Ourdouillé
Maire de la ville
de Longueau (80)

Un acteur de proximité qui a su écouter et comprendre nos attentes.

“Je suis impatient de voir vivre ce Village Lhotellier, que les salariés de cette entreprise puissent prendre possession des lieux”. À l’époque, nous sortions d’un épisode douloureux avec cette friche industrielle et le sujet était encore sensible pour nous. Mais avec les équipes de Lhotellier, nous avons trouvé une écoute.

Le dialogue et la parole donnée

La requalification de cette friche SNCF faisait l’objet d’une grande préoccupation pour la commune et les riverains. Elle était abandonnée depuis de nombreuses années. Il a fallu faire confiance, puis la qualité des échanges, le respect de la parole donnée, la présentation du projet et le déroulement du chantier ont été dans le bon sens.

Esthétique et la qualité d’exécution

Les équipes de Lhotellier ont été courageuses. Tout d’abord, elles ont proposé de conserver l’architecture du site, malgré le surcoût que cela représentait. Beaucoup auraient simplement rasé et reconstruit. L’âme et l’histoire du site ont été conservés et c’est une vraie réussite. Elles ont aussi végétalisé pour éviter de mettre ces murs anti-bruit souvent peu séduisants. Des enrochements ont été mis en place pour la faune, nous avons travaillé ensemble lorsqu’il a fallu ajouter une sortie qui n’était pas prévue et elles ont rénové un ancien wagon qui leur sert aujourd’hui de bureau. Elles ont des idées et le résultat est vraiment qualitatif. Aujourd’hui, l’entrée de la ville est bien plus attractive.

Investissement local et social

Parole tenue aussi sur l’investissement local ! Plusieurs initiatives ont déjà été portées : Lhotellier nous a proposé d’utiliser occasionnellement ses locaux pour des réunions, un partenariat avec une association de danse pour un shooting photos a été réalisé, des acteurs locaux se sont greffés au Village de la construction. Économiquement, ce n’est pas comparable, nous sommes passé d’une friche à un lieu de vie qui demain va accueillir près de 150 emplois, sans compter les répercussions directes et indirectes, le dynamisme que cela va apporter à nos commerces, bref, tout ce dont a besoin une commune pour conserver son attractivité.

Sur le volet de l’emploi, il y a une volonté d’embaucher localement, à tous niveaux de diplômes. Il n’est pas rare de croiser des collaborateurs Lhotellier qui habitent la commune. C’est quand même mieux que d’aller chercher des entreprises à 300 km. Vraiment je remercie le Groupe Lhotellier.



Visite du futur site de Longueau avec les membres de l’Amicale des anciens Lhotellier



TABLEAU DES INDICATEURS DE PERFORMANCE 2022

Environnemental	Tonnage de matériaux valorisés, remis en service	371 000 T
Environnemental	Tonnage des émissions de gaz à effet de serre (GES) évitées	-2100 T de CO₂
Environnemental	Pourcentage de matériaux recyclés intégrés dans nos formulations béton	30%
Environnemental	Pourcentage d'agrégats d'enrobés intégrés dans nos formulations	50%
Environnemental	Surface de terrains et friches industrielles réhabilités	9 Ha
Environnemental	Pourcentage de surface actuellement en éco-pâturage par rapport à la surface total pâturable	26%
Social	Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt effectif Lhotellier	30,35
Social	Pourcentage de contrats en CDI	89%
Social	Nombre d'apprentis sur l'effectif total	112
Social	Taux d'intérim	20%
Social	Heures de formation	77 097
Social	Pourcentage total de femmes dans l'encadrement	19%
Gouvernance	Pourcentage total de femmes dans le CODIR	20%
Gouvernance	Total des investissements sur 3 ans	61 M€
Gouvernance	Valeur totale des contributions fiscales locales (Hauts-de-France et Normandie)	480 K€

Nous remercions toutes les parties prenantes de l'entreprise qui ont rendu possible la rédaction de cette brochure. Merci à nos collaborateurs, clients et partenaires dont la confiance nous porte vers l'avenir. Merci, enfin, à vous qui avez parcouru ces lignes.

Nous nous sommes attachés le temps d'un instant à traduire l'essence même de notre entreprise. Des exemples concrets qui, au quotidien, illustrent l'action des Femmes et des Hommes Lhotellier.

Édité par la Direction de la Communication du Groupe Lhotellier
 Directeur de la publication : Samuel Mallet
 Conseil : Cabinet Écolution
 Conception, création et réalisation : changerdair.fr, service communication Lhotellier
 Crédit photos : Oflow, Franck Burges, Julien Tragin, photothèque Groupe Lhotellier

Ce document est imprimé par un imprimeur local, labellisé Imprim'Vert, conforme ISO 14001, Imprifrance et PEFC. Il est imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement, avec des encres végétales.

Objectifs
2024

**Prolonger nos efforts,
pour une performance
toujours plus responsable**

HYDRA



Lhotellier

OPÉRATEUR
GLOBAL EN
CONSTRUCTION



> www.lhotellier.fr