



# HERIGE

Information Presse Mai 2022

## Montée en puissance du Groupe HERIGE en 2021, nouvelle accélération en 2022 :

UN MODÈLE D'ETI QUI CONDUIT SA TRANSFORMATION  
DANS UN ÉTAT D'ESPRIT COLLECTIF, DE CONFIANCE ET D'ÉNERGIE



Crédit photo Charles Marion

### À propos du Groupe HERIGE :

Fondé en 1907 à l'Herbergement en Vendée, HERIGE est centré sur l'univers du bâtiment, à travers 3 domaines d'activité : le Négoce de matériaux, l'industrie du Béton et la Menuiserie industrielle. C'est un Groupe multirégional, fort d'un effectif de près de 2 500 salariés. La proximité du terrain est une priorité rendue possible grâce au maillage territorial et à l'organisation décentralisée. Principalement présente dans le Grand Ouest de la France, l'entreprise cultive ses relations de confiance en se tenant aux côtés des professionnels et de leurs chantiers tout comme des particuliers et de leurs projets. Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe HERIGE s'est engagé dans une politique de développement durable depuis plusieurs années afin de concilier trois facteurs clés : engagement environnemental, équilibre social et développement économique sur le long terme. HERIGE est coté sur Euronext Growth. Pour plus d'informations : [www.groupe-herige.fr](http://www.groupe-herige.fr)

**Visuels disponibles sur demande auprès du Service de Presse :**

Communication GROUPE HERIGE  
CAROLINE LUTINIER  
[www.groupe-herige.fr](http://www.groupe-herige.fr)

Service de Presse : CABINET VERLEY  
DJAMÉLA BOUABDALLAH et ÉMILIE SAINT-PIERRE  
01 47 60 22 62

[djamela@cabinet-verley.com](mailto:djamela@cabinet-verley.com) - [emilie@cabinet-verley.com](mailto:emilie@cabinet-verley.com)

# SOMMAIRE

<b>Des paroles et des actes</b>	<b>P.3</b>
<b>Développer une ambition de croissance profitable tout en veillant à l'équilibre social et à l'impact environnemental</b>	<b>P.5</b>
<b>Faire de l'entreprise une organisation apprenante, inclusive et protectrice, où il fait bon travailler et grandir ensemble</b>	<b>P.6</b>
<b>L'axe environnemental : poumon de la feuille de route HERIGE</b>	<b>P.8</b>
<b>Les projets digitaux se concrétisent</b>	<b>P.11</b>
<b>La data : un patrimoine stratégique et financier à valoriser</b>	<b>P.11</b>

## Des paroles et des actes

En 2020, le Groupe HERIGE annonçait les grandes lignes de son **projet de transformation visant la croissance profitable et durable**. Porteur de sens, il s'articule autour de trois piliers majeurs : l'humain, l'environnement, l'innovation & le digital. En 2022, il affiche clairement **son ambition, forte, d'être la référence pour tous ses clients, sur tous ses territoires, en contribuant à l'évolution du secteur et à la décarbonation dans la construction et l'industrie**. Une montée en puissance qui se confirme à travers le chiffre d'affaires record de 2021 de 712 millions d'euros et une croissance importante sur les trois métiers du Groupe que sont la menuiserie industrielle ATLANTEM, le béton EDYCEM et le négoce VM. Ce positionnement s'affirme au premier trimestre 2022 avec un chiffre d'affaires de 193,8 M€, en progression de +10,3 %.

HERIGE entend poursuivre son développement, tout en restant vigilant face aux évolutions de la crise sanitaire, aux tensions inflationnistes liées à la guerre en Ukraine, à la pénurie de matières premières ou encore aux difficultés de recrutement sectorielles. Autant de facteurs du marché dont le Groupe a choisi de s'emparer afin de les transformer en opportunités de croissance, de valorisation, de création de nouveaux business et d'innovation.

**Le Groupe poursuit son ambition et réaffirme ses priorités à horizon 2025.** Il s'engage pour une performance sociale et environnementale renforcée autour de quatre enjeux :

- AGIR pour les équipes : faire du Groupe une organisation protectrice, apprenante et inclusive,
- AGIR pour la planète en se dotant d'une politique environnementale et d'une stratégie climat visant à réduire l'impact de ses activités,
- AGIR avec intégrité en sensibilisant et en formant ses équipes aux enjeux d'éthique et de transparence ainsi qu'aux évolutions réglementaires de son secteur,
- DIALOGUER avec l'ensemble de ses parties prenantes et les acteurs du territoire.

Dans la lignée de sa feuille de route, incarnée par Benoît Hennaut, Président du Directoire, HERIGE impulse des ambitions qui se traduisent par la concrétisation de projets mobilisateurs au sein de ses activités. Les acquisitions récentes d'Activence (PACA) et d'Audoine & Fils Béton (Aquitaine) renforcent son leadership territorial.

HERIGE entend figurer parmi les acteurs clés qui participent activement à l'économie circulaire. **De grandes dynamiques sont entreprises autour de l'optimisation des matières premières** : intégration des futurs éco-organismes Valobat et écominéro, déploiement de MENREC, nouvelle activité de revalorisation des bétons (Audoine & Fils Béton) ...

**Le progrès humain et le collectif**, tel est le socle fondamental de la réussite de sa transformation. Un baromètre social, annuel et partagé dès le début de l'année, lui permet de dresser un plan d'actions pour **s'engager dans un rôle fédérateur d'organisation apprenante, protectrice et inclusive**. Une entreprise avec des convictions fortes qui veulent que toute transformation réussie nécessite une transformation des pratiques et des postures managériales, et doit donc être accompagnée. En témoignent **la création innovante de l'HERIGE ACADEMIE** qui vise à fournir aux collaborateurs toutes les clés pour participer à la réussite du changement, ou encore le déploiement d'un collectif RSE « Graines d'Impact » afin de devenir, chacun, acteur et moteur de la transformation.

*« Plus que jamais, les choix stratégiques entrepris se révèlent pertinents et nous confortent dans notre capacité à poursuivre nos ambitions de croissance rentable tout en veillant à l'équilibre social du Groupe et à l'impact de ses activités sur l'environnement. Devenir une référence de qualité, de proximité et d'engagement environnemental, constitue un défi ambitieux. Fournisseurs, clients/tes, partenaires, collaborateurs/trices, nouveaux talents..., HERIGE se veut être une ETI attractive pour tous, et notamment pour les femmes et les jeunes. Nous avons des convictions fortes et nous nous appuyons sur un état d'esprit d'énergie et de confiance. Nous sommes un collectif uni pour une performance globale, impactante à tous les niveaux. »*

**Benoît Hennaut**  
**Président du Directoire HERIGE**



Crédit photo Charles Marion

## Développer une ambition de croissance profitable tout en veillant à l'équilibre social et à l'impact environnemental

La filiale de négoce de matériaux VM affine ses spécialités et son parcours client pour porter sa croissance et consolider sa marge opérationnelle à travers **le développement de son offre bois, libre-service, isolation et plâtre, etc.** VM poursuit l'effort engagé autour de la rénovation énergétique avec le lancement de gammes biosourcées. L'activité entend capitaliser sur les chantiers structurants mis en œuvre depuis deux ans. Ainsi, le nouvel ERP devrait se déployer progressivement dans les points de vente. Un nouveau PIM (Product Information Management) est en gestation avec en ligne de mire le lancement d'un site marchand.



Économie circulaire, innovation, digitalisation... constituent autant d'opportunités pour développer durablement la performance de la branche béton EDYCEM. Elle en a fait sa feuille de route tout en consolidant le savoir-faire de l'enseigne : management de la performance, proximité clients, conception de produits et services innovants. Elle prépare l'avenir par le déploiement d'une stratégie RSE alignée avec les enjeux de la RE2020, la mise en place d'un nouvel ERP, l'évolution de son offre marketing et digitale, ainsi que la sécurité et la montée en compétences des équipes.

Les trois nouvelles centrales et la plateforme de revalorisation des bétons d'Audouin & Fils Béton viennent compléter la dynamique de croissance engagée. EDYCEM est résolument impliquée dans la transition bas carbone de la construction et l'économie circulaire, en renforçant ses compétences et son offre auprès de ses clients.

Côté menuiserie industrielle, ATLANTEM poursuit l'accélération de sa transformation. Avec une croissance dynamique en 2021 grâce à la montée en puissance de son usine AM-X de Saint-Sauveur-des-Landes, l'activité entend poursuivre sur cette lancée en misant sur l'outil de production afin de répondre à la demande croissante, mais également sur la sécurité et le bien-être au travail. La marque renforce son plan commercial avec une intensification du maillage territorial de sa force de vente, le déploiement de son service de gestion numérique DIGIT'AM. Le rachat en mars dernier d'Activevance, basée à Vitrolles, s'inscrit dans la stratégie de croissance externe en venant enrichir l'offre multiproduits d'ATLANTEM avec notamment une gamme de volets battants.



## **Faire de l'entreprise une organisation apprenante, inclusive et protectrice, où il fait bon travailler et grandir ensemble**

Le monde change et les attentes évoluent. Les entreprises doivent s'adapter et proposer de nouvelles pratiques managériales pour répondre aussi aux attentes des équipes et attirer de nouveaux talents. HERIGE place l'humain au cœur de sa politique RH, telle une richesse et un moteur fondamental de l'entreprise.

Les opportunités de formation, développement personnel et carrières figurent parmi les axes forts. De nombreux projets sont en cours : l'augmentation des budgets formation, la digitalisation du système d'information RH afin de mieux assurer le suivi des entretiens annuels, la création d'une plateforme digitale de contenus accessibles librement à tous, l'amélioration de la communication des postes vacants, la valorisation des promotions internes, la charte de la mobilité interne...

### ***Baromètre social 2022 : HERIGE favorise l'amélioration continue***

*Prendre le pouls, comprendre et améliorer l'expérience collaborateur, tel est le leitmotiv du baromètre social mis en place par HERIGE pour permettre à chacun d'être acteur de l'amélioration du collectif. Les retours témoignent d'un ressenti positif, et ont permis de dégager des points de progression pris en compte sur les futures actions, tels que la formation et la carrière.*

**Le volet « progrès social » de la feuille de route s'articule autour de trois axes de développement : une organisation apprenante, protectrice et inclusive.**

**Apprenante** Au cœur des enjeux de l'entreprise, l'apprentissage s'inscrit dans une dynamique où chacun a vocation à être inspiré, à disposer de contenus qui lui permettent de nourrir ses connaissances et polliniser son écosystème. **Le Groupe innove et crée la HERIGE ACADEMIE qui propose des parcours de formation « leaders » et « sprint managers », ainsi qu'une plateforme en ligne pour l'ensemble des collaborateurs/trices.** Ce dispositif est une hybridation entre présentiel et digital, avec formateur mais aussi du mentoring, du coaching ou encore des séances de développement personnel. Il est développé en partenariat avec différents acteurs tels que Audencia Nantes, le Village by CA Atlantique-Vendée, MiddleNext et le Campus des Dirigeants.

Parmi les modules, autant de sujets d'actualité en lien avec les priorités de l'entreprise : *en quoi la RSE vient changer les modèles organisationnels, la cybersécurité, la sensibilisation au digital, l'égalité professionnelle...* Articles, vidéos, podcasts, conférences..., les contenus apportent du savoir pour gagner en vision et en créativité, et insuffler de nouvelles idées. **L'ensemble des collaborateurs ont également accès à de nombreux contenus** tels que *RE2020 : décryptage, comment faire une réunion efficace et participative, comment bien gérer son temps, nos logements sont des passoires à chaleur : quelles solutions, développer ses soft skills...*

**Protectrice** L'impératif de culture et des pratiques de sécurité demeure incontournable. Les résultats sont probants : ATLANTEM est devenue en 2021 la première entreprise à obtenir les deux distinctions « Acanthe Bâtir plus sûr » et « Inn Situ » pour la prévention des risques professionnels dans son usine 4.0 de Saint-Sauveur-des-Landes. **La politique santé-sécurité a été renforcée en 2021 avec le recrutement de trois Responsables HSE dans chaque activité qui ont mené des campagnes d'audits sur les différents sites du Groupe.**

D'autres initiatives sont en cours de déploiement telles que la formation à la conduite défensive, l'adaptation du Travail Hybride (télétravail), l'instauration d'une cellule d'écoute, la mise en place d'une garantie en cas de moments durs de la vie (aide-ménagère, garde d'enfants, aide aux devoirs, prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement d'un proche, livraison de médicaments, accompagnement en cas de pathologie lourde, soutien psychologique, aide aux aidants...), bilan prévention des troubles musculo-squelettiques, accompagnement psychologique en cas de stress au travail, aide-puériculture après accouchement...

**Inclusive** HERIGE renforce ses engagements en matière de diversité. En 2021, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 38,74 % des recrutements contre 24 % en 2020. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de seniors (collaborateurs de plus de 50 ans), qui représentent 15,32 % des nouveaux arrivants. Le recrutement de femmes est passé de 20 % en 2020 à 26,46 % en 2021 dont 26,3 % en CDI contre 15,55 % l'année précédente. Le Groupe s'appuie également sur le Plan Jeunes qui prolonge ses aides jusqu'au 30 juin 2022, afin d'**augmenter l'accueil d'alternants** (33 en 2020 et 60 en 2021).

## L'axe environnemental : poumon de la feuille de route HERIGE

La RSE est un sujet nouveau sur lequel il faut avancer progressivement, dans une logique d'amélioration continue. HERIGE a structuré une gouvernance claire et lisible afin de mieux incarner sa stratégie et a déployé différents outils et indicateurs pour mesurer les avancées sur ces sujets.

*« La priorité est d'être dans le « faire » en encourageant la prise d'initiative afin de favoriser au mieux l'appropriation de ces enjeux par toutes nos parties prenantes. Nous voulons également nous inscrire dans une démarche de dialogue à la fois à l'interne et à l'externe. La communication sera donc essentielle afin de fédérer et favoriser l'engagement de chacun. C'est notamment tout l'objet du collectif Graines d'impact. ».*



Crédit photo Charles Marion

**Caroline Lutinier**  
Directrice RSE et Communication HERIGE

### ▪ Un modèle de gouvernance clair et partagé

La politique RSE de l'entreprise ne peut être ambitieuse que si elle est incarnée à tous les niveaux de l'entreprise. C'est tout l'enjeu de la gouvernance qui a été mise en place par HERIGE, **depuis le Conseil de Surveillance jusqu'aux collaborateurs/trices :**

- un comité RSE émanant du Conseil de surveillance a été mis en place à partir de mars 2021. Réuni quatre fois durant l'exercice, il a pu examiner les politiques et les indicateurs de suivi déployés par la direction RSE. Il s'appuie sur une Direction du Groupe investie qui a suivi en 2021 une formation MiddleNext pour sensibiliser aux enjeux couverts par la RSE. Une politique de rémunération variable portant pour 30 % sur les indicateurs RSE a également été mise en place,
- en parallèle et afin d'embarquer plus largement les équipes, la Direction a déployé en octobre dernier une fresque du climat auprès de l'ensemble du top management, soit près de 70 personnes, puis en avril dernier vers le reste des managers (250 personnes) afin de les sensibiliser concrètement aux enjeux environnementaux. Elle a aussi engagé le top management dans une fresque de la construction afin d'identifier les enjeux clés propres à leurs secteurs,
- une politique RSE ambitieuse doit rayonner de l'interne à l'externe : **HERIGE annonce également le projet de créer un comité des parties prenantes externes.**

- Une trajectoire de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre qui se dessine



Crédit photo Charles Marion

L'ambition environnementale s'est également confirmée par la signature d'un **partenariat avec WWF** en 2021, pour une durée de trois ans. Il porte sur plusieurs dimensions en allant de l'accompagnement pour l'élaboration de la trajectoire climat, en passant par le renforcement du dialogue avec les parties prenantes, à la mise en œuvre d'un projet en faveur de la biodiversité.

### Trois axes de travail :

- **Définir une trajectoire carbone, alignée avec l'Accord de Paris,**
- **Engager les parties prenantes** : les collaborateurs à travers des événements de sensibilisation, les fournisseurs afin de déployer une politique d'achats responsables, les clients en les sensibilisant, les partenaires ...
- **Être acteur sur le terrain** : HERIGE est aux côtés de WWF en soutenant le projet de mécénat « Cœur Forestier de la France » qui vise à préserver la biodiversité dans les forêts françaises. Ce programme fait partie d'un dispositif visant à créer un outil de protection volontaire de la biodiversité. Il va développer plusieurs projets pilotes au cœur de la France. Le premier se situe en Indre dont la faune et la flore ont besoin d'une forêt bien gérée, à proximité des étangs. Les actions mises en œuvre sont d'identifier le patrimoine biologique, de perpétuer et d'évaluer l'impact. Par ce projet, WWF souhaite montrer comment les forestiers peuvent mieux conserver la biodiversité, les mobiliser et les aider concrètement.

## ▪ Création du collectif interne « Graines d'impact » pour relever le challenge ensemble

Les collaborateurs du Groupe ont, dès le départ, été fortement impliqués dans la démarche RSE :

- enquête interne et groupes de travail,
- création de comités RSE opérationnels dans les branches d'activités,
- intégration des critères RSE dans l'intéressement...

**Une nouvelle étape a encore été franchie avec le lancement, en mars dernier, du collectif « Graines d'impact » avec pour objectif de mieux partager la feuille de route et de renforcer leur engagement.**

Chaque mois, une newsletter est diffusée afin de créer un rendez-vous collectif. L'occasion de faire une « pause RSE » entre collègues autour d'un café pour échanger sur le sujet. À travers un angle éditorial positif (bonnes nouvelles, mise à l'honneur des belles initiatives...), ce support permet d'informer les collaborateurs sur les actions en cours et surtout de leur donner envie d'agir dans la bonne humeur et de contribuer activement au collectif :

- défis solidaires à relever,
- agenda des principaux rendez-vous RSE à ne pas manquer.



Crédit photos Charles Marion

## Les projets digitaux se concrétisent

Chaque activité mène des projets digitaux orientés clients tels qu'un futur projet de CRM ou encore l'enrichissement des données PIM chez VM, la modernisation des outils EDYCEM pour faciliter l'accès des informations aux clients. Chez ATLANTEM, c'est DIGIT'AM, la solution de gestion intégrée dédiée aux artisans, qui constitue le fer de lance de la stratégie de transformation digitale. Pour y parvenir, le réseau des promoteurs digitaux au sein de l'activité a été renforcé ces derniers mois avec deux nouveaux animateurs sur le Sud-Ouest et le Centre Pays de la Loire. Ils viennent en soutien des commerciaux dans la volonté de mieux accompagner les clients vers le digital.



## La data : un patrimoine stratégique et financier à valoriser

La data est au cœur des grandes priorités de la feuille de route du Groupe. Une réflexion a été engagée en interne, avec l'aide d'un cabinet externe, afin de **mieux valoriser la donnée au service du pilotage de la performance interne (économique, RH et environnementale), des clients, des fournisseurs et des parties prenantes**. Cette nouvelle stratégie, qui doit être portée à tous les niveaux, nécessitera une acculturation des équipes, qui passera par la HERIGE ACADEMIE. Le renforcement et la pérennisation des projets seront appuyés par la transformation digitale des process et des services afin de développer une culture de la data.

La démarche, en cours, se déroule en trois temps :

- d'octobre 2021 à février 2022, l'analyse de l'existant au sein des trois branches et de la holding, a permis de mesurer dans chaque entité le niveau de maturité en termes d'usages de la donnée, de socles technologiques et de gouvernance,
- de mars à mai 2022, la construction de la stratégie, au travers d'ateliers de travail communs, a amené les métiers à se questionner sur leurs pratiques avant de définir une architecture cible commune intégrant les besoins, les usages innovants pour le Groupe, ses clients et ses fournisseurs. Plusieurs grandes thématiques regroupant une trentaine d'usages partagés ont été identifiées,
- à partir du second semestre 2022, la définition de la trajectoire permettra de budgétiser le programme data et de planifier son déploiement.