

# Revue d'engagement 2024



Groupe

**SAMSE**

S'engager pour mieux  
bâtir vos projets

# Sommaire



<b>Le mot du Président</b> .....	4
<b>Le mot du Directeur Général</b> .....	5
<b>Le Groupe</b> .....	6
Des marques et enseignes fédérées autour de notre raison d'être : « S'engager pour mieux bâtir vos projets »	
Imagine 2030, une vision qui nous rassemble	
<b>Stratégie RSE</b> .....	10
Les grands enjeux de notre secteur	
Notre démarche RSE	

## **Pour nos équipes** ..... 16

Offrir à toutes et à tous une chance de nous faire grandir  
Permettre à toutes et tous d'évoluer à nos côtés,  
dans la durée  
Faire de nos lieux de travail des endroits sûrs où l'on  
apprécie venir travailler

## **Pour nos métiers** ..... 32

Éclairer et orienter nos clients vers des produits plus  
responsables  
Renforcer notre offre en circuit court  
Maintenir au plus haut niveau l'éthique des affaires

## **Pour nos territoires** ..... 40

Développer notre ancrage dans les territoires  
pour mieux accompagner nos clients  
Mettre en action notre solidarité  
S'inscrire comme des partenaires de la vie locale

## **Pour notre environnement** ..... 50

Tracer notre trajectoire bas-carbone et la mettre en œuvre  
Réduire l'impact environnemental de nos activités

//

**Nous regardons en face les enjeux de notre temps et continuons, pierre après pierre, à construire l'édifice.**

//



Le Groupe SAMSE, c'est 100 ans d'aventure qui ont construit une grande famille... et un grand héritage.

C'est une histoire qui raconte un peu de l'épopée entrepreneuriale française. Faite de paris audacieux, de combats parfois, de convictions toujours. Une histoire qui s'est bâtie sur la confiance dans la poignée de main et l'amour du travail bien fait. C'est une maison dont les valeurs sont nos fondations : l'Audace, la Proximité, l'Indépendance.

Au sein de cette maison, œuvre une grande famille.

Une famille de salariés-actionnaires d'abord, avec près de 29 % du capital détenu par des salariés ou anciens salariés. Aujourd'hui, dans le Groupe SAMSE, 77 % des salariés sont actionnaires. Ce capital, c'est une transmission, un partage de la valeur comme on pourrait le souhaiter pour ses enfants. Un engagement qui invite à la responsabilisation de chacun au quotidien.

Une famille de partenaires ensuite, qui s'exprime au travers de ce lien si particulier que nous nouons avec nos clients et nos fournisseurs. Cette proximité et cette fidélité qui subsistent malgré les tempêtes. Et, au centre de ce triptyque, la confiance de pouvoir compter les uns sur les autres.

Une famille d'enseignes enfin, qui ne parle pas d'acquisition

mais de rapprochement. Un mariage où l'on prononce chacun le vœu réciproque de rester soudés mais autonomes, unis sans être uniformes, et bien ancrés sur nos territoires.

Faire Groupe ou faire famille, c'est un peu pareil au fond. C'est se sentir appartenir à une même communauté de valeurs, d'intérêts et d'intentions. Ces relations qui donnent du sens au quotidien et sur lesquelles se bâtissent une liberté pour laquelle on se sent prêt à se battre, quoi qu'il en coûte.

Cet héritage nous confère une grande responsabilité.

Celle de nous demander à quoi ressemblera notre Groupe dans 100 ans. Que faut-il engager dès aujourd'hui pour exister demain ? Quelle place fera-t-on aux femmes dans notre histoire ? Quelle société léguera-t-on à nos salariés ? Et peut-être plus largement, quel monde laisserons-nous à nos enfants ?

Alors nous regardons en face les enjeux de notre temps et continuons, pierre après pierre, à construire l'édifice. Croître pour assurer notre indépendance. Agir pour réduire notre impact sur l'environnement. Sélectionner pour nos clients des produits qui répondent à de meilleurs standards environnementaux et sociaux. Partager la valeur équitablement avec celles et ceux qui la créent.

C'est cela qui donne du sens à notre liberté capitalistique retrouvée en 2020.

C'est notre legs aux générations futures.

Et cela ne se négocie pas.

*Olivier Malfait*  
Président du Conseil  
d'Administration

*Certaines choses  
ne se  
négocient pas*

# Se préparer à transmettre le meilleur

En tant que distributeur, notre métier consiste à mettre à la disposition de la société ce dont elle a besoin pour développer ses infrastructures mais aussi, bâtir ses rêves, comme le rappelle notre raison d'être « *S'engager pour mieux bâtir vos projets* ».

Si les questions sociales sont solidement ancrées dans l'histoire de notre Groupe - et nous en avons pris la mesure à l'heure de nous battre pour notre indépendance actionnariale en 2020 - la responsabilité environnementale fait moins partie de notre culture.

Mais nous avons pris conscience ces dernières années que nous devions aller plus loin. Les jeunes générations de collaborateurs et les partenaires financiers nous ont encouragés à accélérer. Alors nous nous sommes acculturés et avons décidé de prendre ce chantier de la « responsabilité » à bras le corps.

En 2021, nous avons consolidé le service RSE. En 2022, notre démarche « *Imagine 2030* » a enfoncé le clou et nous avons construit avec nos enseignes notre projet de vision à 10 ans, en intégrant pleinement les questions sociales, sociétales et environnementales. En 2023, nous avons défini notre trajectoire bas-carbone, en incluant l'impact des produits que nous vendons dans le calcul de notre empreinte.

Nous sommes en 2024 : nous avons structuré notre stratégie de responsabilité et la feuille de route du Groupe est prête. Nous la partageons avec vous au travers de cette première revue d'engagement.

Nos chantiers prioritaires ? La consolidation de notre modèle actionnarial, pilier de notre indépendance ; le développement d'une offre plus responsable, encore plus locale, qui répond aux besoins de la rénovation énergétique ; la création d'une université d'entreprise pour continuer à grandir et à évoluer ; la pleine intégration des femmes dans un secteur encore trop masculin et la réduction de notre empreinte carbone.

Allons-nous sauver la planète ? Certainement pas. En tout cas pas tout seuls. Mais nous sommes le deuxième acteur du négoce de matériaux en France et nous avons un rôle à jouer. Alors faisons tout notre possible pour faire mieux dès maintenant. Embarquons tout le monde pour que dans 100 ans, notre grande famille d'enseignes, si elle regarde derrière elle, se dise avec fierté : « On a été au rendez-vous ».

En avant toutes et tous !

*Laurent Chameroy*

Directeur Général



“  
**Embarquons  
tout le monde  
pour que dans  
100 ans, notre  
grande famille  
d'enseignes,  
si elle regarde  
derrière elle, se  
dise avec fierté :  
" On a été au  
rendez-vous ".**

”

# Des marques et enseignes fédérées autour de notre raison d'être

« S'engager pour mieux bâtir vos projets »

Le Groupe SAMSE s'étend en France à travers un réseau dense de près de 360 points de vente.

Partenaires des chantiers, nos équipes conçoivent avec les fournisseurs des solutions durables et innovantes pour les projets de construction, de rénovation et d'aménagement du territoire.

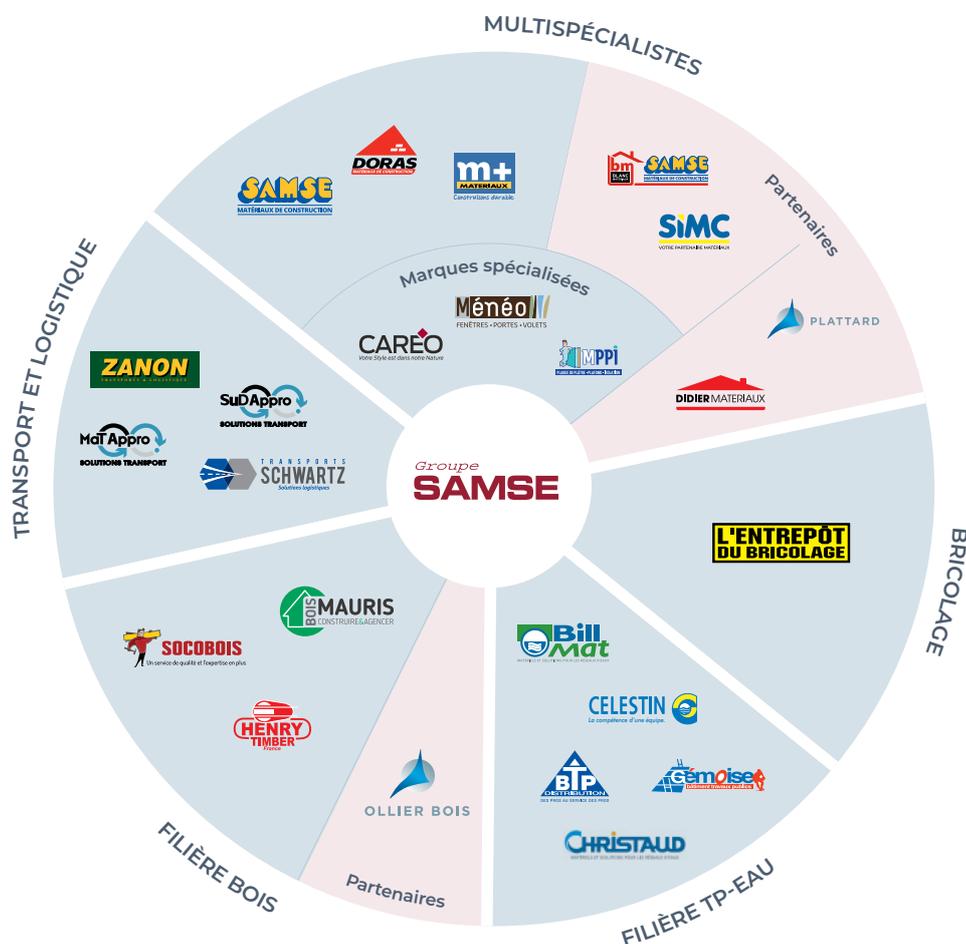
Présence dans  
**57**  
départements

**360**  
points de  
vente

**1 889 M**  
d'euros de  
chiffre d'affaires

**24**  
enseignes

**6 300**  
collaborateurs et collaboratrices



La présente revue d'engagement et les chiffres qui y sont présentés concernent les sociétés que le Groupe contrôle de manière opérationnelle. Les enseignes accompagnées de la mention « Partenaires » ne sont donc pas incluses dans les engagements et les chiffres présentés dans ce document, à l'exception de BLANC MATÉRIAUX. De par leur intégration en cours d'année, les sociétés GÉMOISE-PLAST et GÉMOISE PARIS ne sont pas non plus prises en compte dans les chiffres 2023 et dans les objectifs publiés.

# L'actionnariat salarié, pilier de notre identité

L'actionnariat salarié, c'est une des fiertés de notre Groupe. D'abord parce qu'il est unique par son ampleur et son ancrage historique. Mais aussi, parce qu'il est devenu le symbole de notre indépendance. Enfin, parce qu'il est un ingrédient essentiel de notre performance par la cohésion et l'implication qu'il crée dans nos rangs.

Depuis 1968, nous encourageons activement les salariés à participer au capital. En 2023, près de 29 % du capital de Dumont Investissement (holding du Groupe SAMSE) est détenu par des collaborateurs ou des anciens collaborateurs. Un chiffre exceptionnel en France.

Cette forte implication renforce la dynamique de performance collective, faisant de notre Groupe un modèle en matière d'actionnariat salarié.

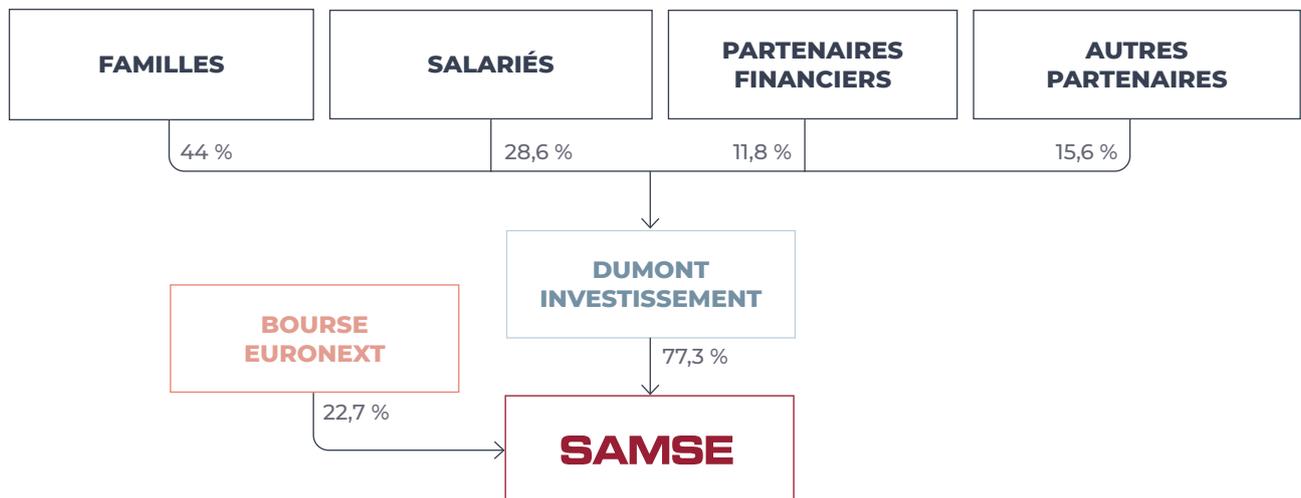


**77 %**  
des collaborateurs actifs sont actionnaires du Groupe SAMSE (à travers les FCP<sup>1</sup> ou en direct) au 31 décembre 2023



*L'une des premières vertus du système de l'actionnariat salarial, c'est d'aligner les intérêts. De ne plus opposer les patrons et les salariés. On peut être salarié ET actionnaire. Cela permet le partage du profit de manière juste et équitable. C'est un système 100 % vertueux ! Motivant, juste.*

**Olivier Malfait**  
Président du Conseil d'Administration



1. Fonds Communs de Placement

# Imagine 2030

## Une vision qui nous rassemble

*Un engagement collectif*

**250**

**collaborateurs**  
impliqués dans la  
définition de notre  
vision commune

**4**

**temps forts**  
et 65 ateliers  
d'intelligence  
collective

**5 250**

**heures** de  
réflexion  
partagée

Plus de

**6 000**

**collaborateurs**  
embarqués via 775  
ateliers, de 8 à 10  
personnes en présentiel,  
répartis sur l'ensemble  
de nos territoires

Depuis deux décennies, le Groupe SAMSE connaît une croissance soutenue. En 2020, notre plan stratégique Horizon Bleu permet au Groupe de reprendre son indépendance capitalistique : un moment intense de notre histoire et un puissant catalyseur de motivation.

Forts de cette dynamique, nous avons initié le projet Imagine 2030, rassemblant pour la première fois des représentants de toute notre famille d'enseignes.

**L'idée ? Définir ensemble notre vision collective pour l'avenir.**



## Une vision fédératrice

Imagine 2030 représente un moment clé dans l'histoire du Groupe SAMSE avec toutes nos enseignes rassemblées autour d'une raison d'être commune :

*« S'engager pour mieux  
bâtir vos projets »*

Elle définit notre contribution sociétale sur le long terme, au-delà de la valeur économique que nous créons.



## Une vision ancrée

Pendant plusieurs mois, cette communauté multi-enseignes a imaginé les plans de notre « Maison Groupe », à commencer par nos valeurs : nos fondations communes. Ces valeurs nous rassemblent et sont le socle de toutes nos actions.

- *L'Audace* d'entreprendre
- *La Proximité* avec nos collaborateurs, clients et partenaires
- *L'Indépendance* qui nous permet d'écrire notre propre histoire

Elle a ensuite posé la structure de cette « Maison Groupe » :

- **l'accompagnement de nos clients, partout, tout le temps, avec des solutions de construction et d'aménagement responsables**, et ainsi la volonté de proposer une offre transparente, un service expert de proximité et un réseau de distribution au plus près de nos clients ;
- **l'envie de travailler tous ensemble pour construire un Groupe solide permettant à chacun de se développer**, grâce à une gouvernance participative, inclusive et responsable, avec une priorité mise sur une politique de formation volontariste et des parcours personnalisés et épanouissants.



## Une vision pilotée

### 6 COMITÉS STRATÉGIQUES POUR PILOTER IMAGINE 2030

Supply Chain	Digital
Bas Carbone	Prévention et Sécurité
Ressources Humaines	Offre

Composés d'une quinzaine d'experts métiers et membres du ComEx, ces comités construisent les stratégies du Groupe et les pilotent au service de notre vision commune.

**Imagine 2030 nous met au défi d'une stratégie ambitieuse pour relever les grands enjeux de notre temps.**

**Nous sommes convaincus.  
Nous sommes alignés.  
Nous sommes prêts.**

*C'est un formidable exercice de vision nous projetant à la fin de la décennie en embarquant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Plus de 6 000 personnes ont participé à imaginer le futur du Groupe SAMSE.*

**Yannick Lopez**  
Directeur Général Délégué  
Groupe SAMSE



# Les grands enjeux de notre secteur

## Bâtir un avenir décarboné

Avec près de 43 % des consommations énergétiques et 23 % des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en France<sup>(1)</sup>, le secteur du bâtiment représente un enjeu majeur de la stratégie nationale de décarbonation. Il est à la croisée de trois enjeux complémentaires : l'adaptation au changement climatique avec la rénovation énergétique, l'atténuation de son impact carbone et l'adaptation des constructions face aux événements climatiques extrêmes à venir.



## L'objectif de la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC)

La France s'est fixée pour objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 40 % entre 1990 et 2030 et d'atteindre la neutralité carbone en 2050. Pour le secteur du bâtiment, un objectif ambitieux de -49 % d'ici 2030 a été établi (vs 2015). La SNBC prévoit, entre autres, la rénovation massive du parc immobilier français avec un objectif de 700 000 rénovations par an sur la période 2030-2050. Les « passoires » énergétiques seront prioritairement ciblées pour ramener les logements au Diagnostic de Performance Énergétique (DPE) supérieur à C vers des étiquettes A, B ou C.



## La nécessaire performance de l'habitat de demain

Selon The Shift Project<sup>(2)</sup>, quatre leviers doivent être activés simultanément<sup>(3)</sup> pour atteindre les objectifs nationaux :

- 1. Diminuer le rythme des constructions neuves** : une réduction progressive du nombre de logements neufs construits chaque année, en cohérence avec la démographie, ainsi qu'une réduction de la proportion de maisons individuelles ;
- 2. Massifier la rénovation énergétique globale et performante** : la filière de rénovation va connaître une montée en puissance pour atteindre d'ici dix ans le rythme d'un million de logements rénovés chaque année ;
- 3. Décarboner la chaleur** : tous les chauffages fossiles devront disparaître au profit de sources d'énergie bas-carbone. Cela doit être combiné à la maximisation de l'exploitation de chaleur de récupération et de chaleur renouvelable ;
- 4. Utiliser le bâtiment comme puits de carbone** : la décarbonation de la construction doit se faire selon une trajectoire proche de la RE2020. Cela implique une augmentation de l'utilisation de matériaux biosourcés permettant de stocker du carbone, y compris dans la rénovation.

(1) Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires (chiffres 2022).

(2) The Shift Project est un think tank œuvrant en faveur d'une économie libérée de la contrainte carbone.

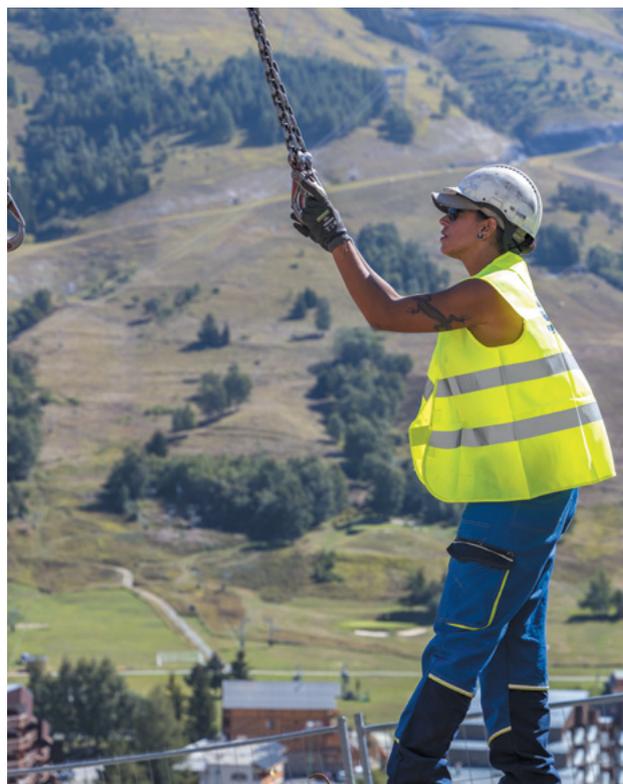
(3) The Shift Project, *Habiter dans une société bas-carbone* (2021).

## Les défis de l'emploi dans le bâtiment

Le secteur du bâtiment fait face à des défis, notamment la perte d'emplois et des recrutements difficiles. Les objectifs de rénovation thermique énergétique s'accompagnent d'un besoin en emploi d'environ 110 000 Équivalents Temps Plein (ETP) supplémentaires pour atteindre au total 570 000 ETP dans l'ensemble des activités d'entretien et de rénovation<sup>(4)</sup>.

**Les enjeux sont nombreux<sup>(5)</sup> :**

- le besoin d'une montée en compétences de cette main-d'œuvre ;
- l'amélioration des conditions de travail comme le contrôle de la sous-traitance, la pénibilité ou l'accès au logement ;
- la revalorisation des rémunérations ;
- la reconnaissance sociale des travailleurs ;
- la performance environnementale des chantiers ;
- la féminisation du secteur.



## Accélérer la féminisation du secteur

La féminisation dans le secteur du bâtiment progresse, marquant une évolution significative au fil des décennies. En 2020, les femmes représentaient 12,3 % de la main-d'œuvre du bâtiment : 45,3 % d'employées et techniciennes, 20,3 % de cadres et 1,6 % à travailler sur les chantiers<sup>(6)</sup>.

Selon le Conseil Économique Social et Environnemental<sup>(7)</sup>, renforcer l'attractivité des métiers du bâtiment auprès des femmes en facilitant l'inclusion et l'insertion est un enjeu fort pour le secteur. Bien que traditionnellement considérés comme difficiles voire pénibles, les métiers du BTP bénéficient aujourd'hui de la mécanisation et de nouveaux outils qui rendent ces métiers plus accessibles.

Quant au nombre de femmes dirigeantes d'entreprises artisanales, la proportion a doublé en 30 ans. En 2022, 24 % des TPE/PME du secteur de la construction étaient dirigées par des femmes. Dans les secteurs de l'architecture, elles représentaient 30,7 % en 2019, une proportion qui a doublé en 20 ans<sup>(7)</sup>.

(4) The Shift Project, L'emploi : moteur de la transition bas-carbone, Rapport intermédiaire (2021).

(5) The Shift Project, Décarbonation du secteur du bâtiment et des moyens de chauffage - réponse à la consultation publique (juillet 2023).

(6) Fédération Française du Bâtiment (FFB).

(7) Conseil Économique Social et Environnemental (avis de novembre 2022).

# Notre Démarche RSE

## 4 piliers pour incarner nos engagements



• **Offrir** à toutes et à tous une chance de nous faire grandir

• **Permettre** à toutes et tous d'évoluer à nos côtés, dans la durée

• **Faire** de nos lieux de travail des endroits sûrs où l'on apprécie venir travailler

• **Éclairer** et orienter nos clients vers des produits plus responsables

• **Renforcer** notre offre en circuit court

• **Maintenir** au plus haut niveau l'éthique des affaires

• **Développer** notre ancrage dans les territoires pour mieux accompagner nos clients

• **Mettre** en action notre solidarité

• **S'inscrire** comme des partenaires de la vie locale

• **Tracer** notre trajectoire bas-carbone et la mettre en œuvre

• **Réduire** l'impact environnemental de nos activités

1. Hors ZANON TRANSPORTS (périmètre du système d'informations sociales centralisé).

2. Sont comptabilisés dans les effectifs tous les collaborateurs ayant un contrat de travail avec le Groupe, alternants compris. Le calcul se base sur les effectifs physiques à fin d'année.

3. Idem ici pour « collaborateurs et collaboratrices ».

4. Action de développement des compétences : toute action permettant d'assurer l'adaptation de nos salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des évolutions économiques, juridiques, technologiques, environnementales ou organisationnelles. Les formations liées à la réglementation (exemple : prévention - sécurité) et les parcours d'intégration (nouveau collaborateur) font partie de ce périmètre.

5. Le taux de fréquence est un indicateur qui mesure le degré d'exposition des salariés aux risques professionnels en calculant le nombre d'accidents du travail ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail par million d'heures travaillées. Le calcul est réalisé sur le nombre d'heures travaillées réelles.

6. En milliers de tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Le calcul est réalisé selon la méthodologie du GHG Protocol.

7. Ensemble des poids lourds opérés par le Groupe SAMSE, toutes énergies comprises.



**Pour nos équipes**

Développer la symétrie des attentions dans les relations humaines

## INDICATEURS 2023

**6 300**  
collaborateurs et collaboratrices

**30,3 %**  
de femmes

**77,8 %<sup>1</sup>**  
des collaborateurs ont suivi au moins une action de développement des compétences

**28,5**  
TFI

## OBJECTIFS

## ÉGALITÉ F/H

**2030 : atteindre 40 % de femmes** dans les effectifs<sup>2</sup> soit une augmentation de 9,7 points de pourcentage par rapport à 2023

## FORMATION

**2028 : 100 % des collaborateurs et collaboratrices<sup>3</sup> bénéficient d'au moins une action de développement des compétences<sup>4</sup>** chaque année

## PRÉVENTION

Note minimale de conformité au référentiel « audit prévention-sécurité » par point de vente :

**2025 : supérieure ou égale à 80/100**

**2026 : supérieure ou égale à 90/100**

## PRÉVENTION

Taux de fréquence (TFI)<sup>5</sup> (à nombre d'heures travaillées comparable) :

**2025 : cible de 18, soit une diminution de 36 % des accidents avec arrêt** par rapport à 2023

**2027 : cible de 15, soit une diminution de 47 % des accidents avec arrêt** par rapport à 2023



**Pour nos métiers**

Impulser de meilleures pratiques chez nos fournisseurs et nos clients

## INDICATEURS 2023

**200 000**  
références proposées aux clients

**1 150**  
fournisseurs sous contrat cadre

**920 500**  
clients nous ont fait confiance

## OBJECTIFS

Taux de fournisseurs sous contrat cadre engagés via la signature de la Charte Achats Responsables :

**2026 : 30 %**

**2028 : 50 %**

**2030 : 65 %**



**Pour nos territoires**

Mettre du cœur à l'ouvrage pour implanter durablement nos enseignes de proximité

## INDICATEURS 2023

**57**  
départements couverts par notre maillage

**28**  
projets associatifs soutenus par la Fondation Groupe SAMSE

**100 000 €**  
de dotation annuelle pour la Fondation

## AMBITION

**2030 : être présents dans toute la France métropolitaine**



**Pour notre environnement**

Cap sur la décarbonation de notre chaîne de valeur

## INDICATEURS 2023

**2 074 ktCO<sub>2</sub>e<sup>6</sup>**  
comptabilisés dans notre empreinte carbone

**27,8 litres**  
de gazole utilisés par notre flotte de poids lourds pour parcourir 100 km

## OBJECTIFS

Diminution du recours au gazole par notre flotte<sup>7</sup> de poids lourds pour parcourir 100 km :

**2024 : -3,6 %**

**2025 : -3,7 %**

**2026 : -3,9 %**

Soit une diminution sur 3 ans de 10,8 %.

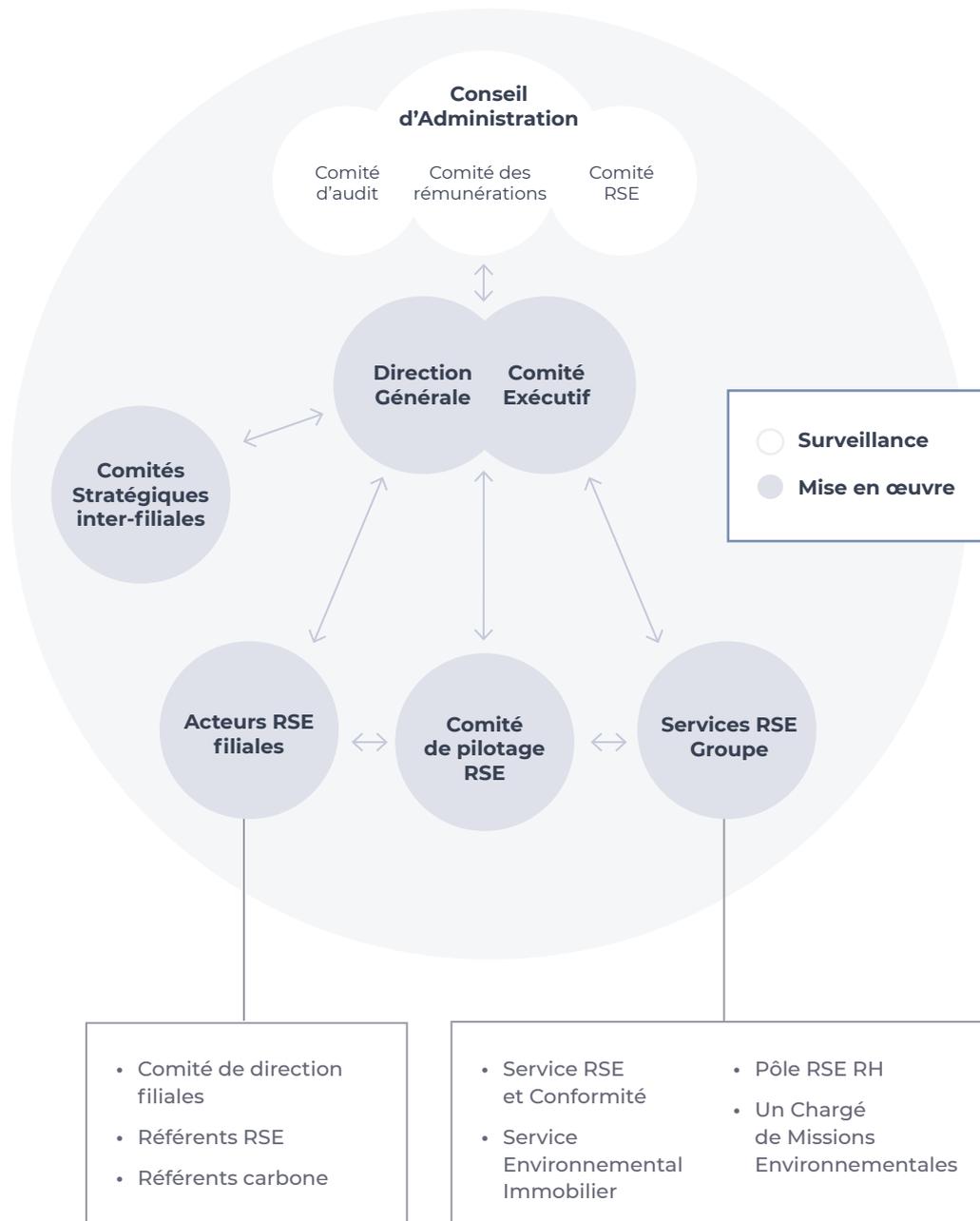
Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre par rapport à notre empreinte 2023 :

**2030 : -25,2 %**

## Notre gouvernance RSE

Notre gouvernance en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) reflète notre modèle décentralisé : inclusive et participative. Les représentants des enseignes et les référents métiers se retrouvent notamment au sein de nos 6 comités stratégiques, véritables centres

névralgiques du déploiement de notre stratégie. Le Conseil d'Administration, souhaitant faire de la RSE un sujet majeur des orientations stratégiques du Groupe, prévoit la création d'un Comité RSE en son sein sur le second semestre 2024.





## L'évaluation de notre performance extra-financière

Chaque année depuis 2015, le Groupe SAMSE choisit de faire évaluer ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux par Ethifinance, organisme de notation extra-financière indépendant.

Ethifinance évalue la transparence et la performance des informations extra-financières des entreprises en se basant sur environ 120 critères liés à la gouvernance, aux politiques sociales et environnementales ou encore aux relations avec les parties prenantes externes.

En 2023, le Groupe SAMSE progresse de nouveau et atteint la note de 68/100. Nos engagements sont récompensés cette année par une médaille d'argent décernée par Ethifinance.

L'augmentation régulière de cette note (61<sup>2</sup> en 2021, 65<sup>2</sup> en 2022) confirme l'implication du Groupe dans le développement de stratégies prenant en compte ces enjeux extra-financiers.

### Ethifinance ESG ratings



1. Données arrêtées au 31 décembre 2022.

2. Afin de détailler certaines questions et d'inclure de nouvelles obligations réglementaires, Ethifinance retravaille régulièrement son questionnaire. Pour prendre en compte ces changements, il modifie la méthodologie de notation et recalcule les années précédentes à méthodologie comparable. Ainsi, la note de 66/100 obtenue en 2022 équivaut à 65/100 en 2023 selon le référentiel propriétaire d'Ethifinance 2023 et selon les données arrêtées au 31 décembre 2022 du Groupe SAMSE.

Les notes d'Ethifinance ne sont en aucune manière un « conseil en investissement » ou une « recommandation d'investissement » ou plus généralement une quelconque recommandation d'acheter ou de souscrire, de céder ou de conserver le titre SAMSE.

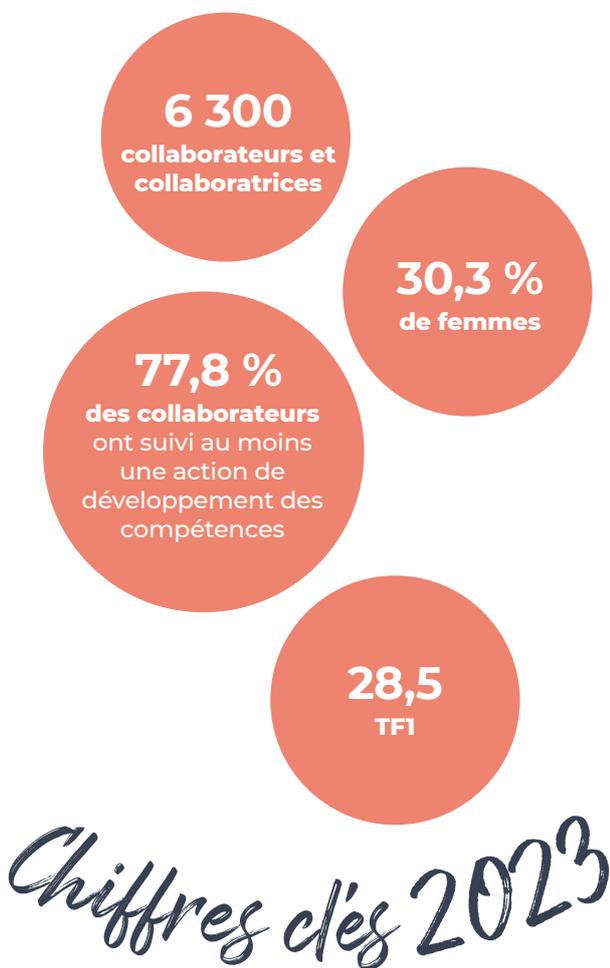
Pour nos



*équipes*



# Nos objectifs



2025

**PRÉVENTION**

Note minimale de conformité au référentiel « audit prévention-sécurité » par point de vente supérieure ou égale à 80/100.

Taux de fréquence (TFI) cible de 18, soit une diminution de 36 % des accidents avec arrêt par rapport à 2023 (à nombre d'heures travaillées comparable).

2026

**PRÉVENTION**

Note minimale de conformité au référentiel « audit prévention-sécurité » par point de vente supérieure ou égale à 90/100.

2027

**PRÉVENTION**

Taux de fréquence (TFI) cible de 15, soit une diminution de 47 % des accidents avec arrêt par rapport à 2023 (à nombre d'heures travaillées comparable).

2028

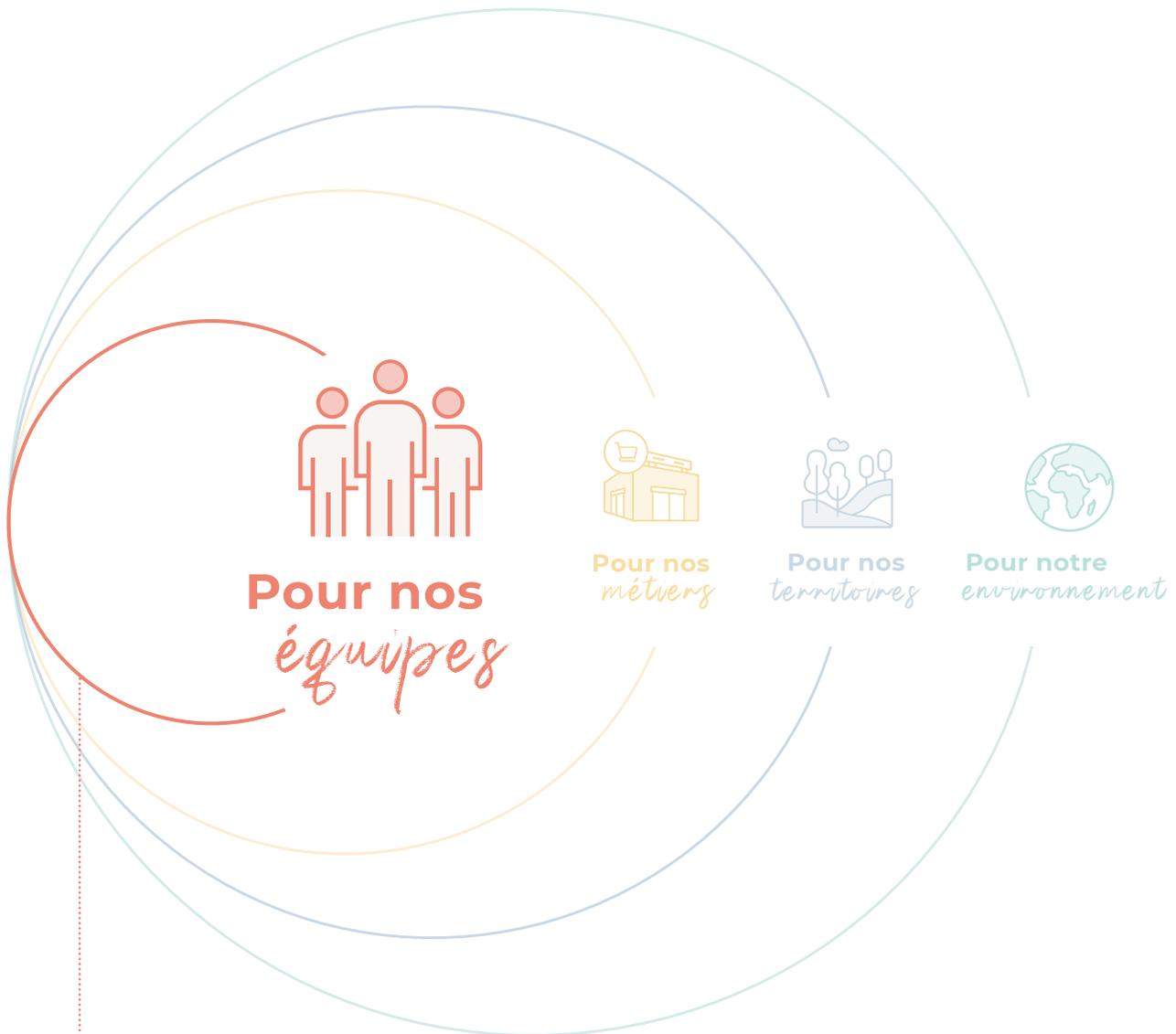
**FORMATION**

100 % des collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'au moins une action de développement des compétences chaque année.

2030

**ÉGALITÉ F/H**

Atteindre 40 % de femmes dans les effectifs soit une augmentation de 9,7 points de pourcentage par rapport à 2023.



## Offrir

À TOUTES ET  
À TOUS UNE  
CHANCE DE  
NOUS FAIRE  
GRANDIR

P. 20

## Permettre

À TOUTES  
ET TOUS  
D'ÉVOLUER À  
NOS CÔTÉS,  
DANS LA DURÉE

P. 25

## Faire

DE NOS LIEUX  
DE TRAVAIL DES  
ENDROITS SÛRS  
OÙ L'ON APPRÉCIE  
VENIR TRAVAILLER

P. 29



## Développer la symétrie des attentions dans les relations humaines

Il existe au sein du Groupe SAMSE une symétrie des attentions entre collaborateurs, clients et fournisseurs qui est le ciment de la relation et de la confiance. Les transformations, culturelles, technologiques, réglementaires de ces dernières années, nous ont amenés à être imaginatifs et inventifs pour construire les solutions de demain afin de répondre à la fois aux attentes de nos clients et de nos collaborateurs.

Nous voulons relever le challenge des contraintes de nos métiers pour accompagner nos 6 300 collaborateurs et collaboratrices dans un quotidien où la sécurité et la qualité de vie au travail sont des préoccupations de tous les jours. La force de notre Groupe est d'assurer un socle commun à notre politique de ressources humaines tout en respectant les singularités et la culture de chaque enseigne.

*Avec Imagine 2030, notre Groupe débute un nouveau chapitre de son histoire. C'est un moment charnière de notre politique de ressources humaines puisque nous devons définir ce qui relève du Groupe ou des enseignes puis mobiliser notre communauté RH pour identifier et déployer les meilleures pratiques dans le réseau.*

**Estelle Courtois-Champenois**  
Directrice des Ressources Humaines  
Groupe SAMSE



# Offrir

## À TOUTES ET À TOUS UNE CHANCE DE NOUS FAIRE GRANDIR



Dans notre Groupe, on valorise avant tout les parcours, l'engagement et la motivation. Il n'y a pas de parcours type. On ne cherche pas forcément un diplôme. On cherche une fibre, un savoir-être, un savoir-vibrer. Notre ComEx ? Beaucoup de ses membres sont passés par le terrain et connaissent parfaitement l'opérationnel. Certains ont commencé en tant que chauffeur ou magasinier et ont réalisé un parcours remarquable. On aime donner sa chance à celles et ceux qui en ont envie.

Et c'est notre manière de faire depuis toujours.

Dans cette continuité, il y a trois enjeux sur lesquels nous allons porter une attention particulière d'ici 2030 : **la féminisation de nos équipes, l'emploi des personnes en situation de handicap et le recrutement de nos jeunes.** Pour cela, nous pouvons compter sur la mobilisation de notre Comité Stratégique RH et de ses trois groupes de travail, chacun dédié à un de ces enjeux.

## ENJEU 1

# S'assurer que les femmes ont la place et la considération qu'elles méritent

Dans le BTP, la féminisation est lente : la part des femmes dans ce secteur était de 12,3 % en 2020, selon les derniers chiffres disponibles de la Fédération Française du Bâtiment.

Pourtant, le secteur a tout à gagner à se féminiser, car, on le sait à présent, la mixité est source de performance et l'intégration de davantage de profils féminins nous ouvrira des opportunités de recruter nos nouveaux talents.

Nous devons par ailleurs montrer l'exemple et lutter contre les stéréotypes de genre en permettant aux femmes d'investir tous les métiers du bâtiment. En les accompagnant, nous les aiderons à se sentir légitimes et en confiance dans leur quotidien.

À décembre 2023, elles représentent 30,3 % de nos effectifs et notre ambition est d'atteindre 40 % d'ici à 2030.

Objectif 2030

40 %  
de femmes  
dans les  
effectifs



C'est un pas essentiel vers l'équilibre que nous souhaitons, au sein de nos instances dirigeantes. Le travail a déjà commencé avec l'arrivée de quatre femmes au ComEx depuis 2019. Nous visons un équilibre au fur et à mesure du renouvellement de cette instance.

Quant aux écarts de rémunération, c'est notre secteur tout entier qui doit progresser. Avec un index d'égalité professionnelle déjà bien positionné sur ce point (nos scores oscillant entre 34 et 39 sur 40 selon les années), nous nous efforçons de continuer à progresser. Sur l'ensemble de cet index, avec des notes de 84/100 et 85/100, nous sommes situés entre la moyenne de notre secteur (82/100) et celle des entreprises françaises (88/100).

### NOS ENSEIGNES

**L'ENTREPÔT  
DU BRICOLAGE**

## 1<sup>er</sup> job dating 100% féminin

En 2023 et en 2024, L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE a organisé des job dating dédiés aux femmes, pour une multitude de postes liés aux métiers de la logistique, de la relation client et de la vente. Six rencontres ont eu lieu, permettant aux candidates de découvrir l'enseigne et ses métiers et de postuler en direct. Treize recrutements ont été réalisés à la suite de ces événements.

**DORAS**

## Portraits de femmes du BTP

Pour déconstruire les stéréotypes et célébrer ses collaboratrices engagées, l'enseigne s'est mobilisée pour mettre en lumière leur expérience dans une série de vidéos documentaires publiées sur ses réseaux sociaux.

Où en sommes-nous ?

**30,3 %**  
de femmes  
dans nos  
effectifs

**84/100**  
Index d'égalité  
professionnelle  
(UES<sup>1</sup> SAMSE)

**85/100**  
Index d'égalité  
professionnelle  
(UES<sup>1</sup> LA BOÎTE  
À OUTILS)



## Panorama d'actions

Depuis 2021, des référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » se mobilisent pour assurer un environnement de travail plus serein pour nos collaborateurs. Ces référents suivent une formation dédiée dès leur désignation.

Dans le cadre de notre activité bricolage, nos équipes organisent régulièrement des forums diversité, afin de sensibiliser et dynamiser le partage de bonnes pratiques lors de salons et d'événements professionnels.

Quant à l'enseigne SAMSE, elle a réalisé un travail structurant autour des écarts de rémunération avec comme objectif de faire de l'égalité professionnelle une condition *sine qua non* de réussite collective.



## ENJEU 2

# Une mission handicap incarnée

Depuis 2021, notre comité de pilotage dédié donne vie à ce que nous appelons notre « Mission Handicap ». Parce que nous sommes convaincus que nous recrutons des compétences avant tout, nous avons la volonté de dépasser les stéréotypes. Notre comité œuvre à promouvoir le recrutement et l'intégration de personnes en situation

de handicap, à favoriser leur maintien dans l'emploi et à sensibiliser les équipes au sujet. Notre Groupe s'appuie sur son réseau de référents handicap dans les enseignes en régions et sur nos sièges. Cet enjeu est aussi l'une des trois thématiques soutenues par notre Fondation, preuve de l'importance que nous lui accordons.

### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

## Faciliter les démarches Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

En 2023, nos enseignes ont proposé une à trois journées d'absence rémunérées pour faciliter les démarches de demande de RQTH.

### NOS ENSEIGNES

**SAMSE**  
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

## Signature d'un accord handicap

En mars 2023, un accord en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été conclu au sein de l'enseigne pour renforcer son engagement en la matière.



## ENJEU 3

# Former nos jeunes à prendre la relève

Le recrutement et la formation de nos jeunes sont les clés de voûte de notre performance. Pourquoi ? Parce que nous croyons à la richesse de la diversité des parcours et que nous avons tout à gagner au partage et à la transmission des savoirs entre nos seniors et les nouvelles générations. Nous souhaitons communiquer aux jeunes notre amour du métier et leur partager l'incroyable énergie dégagée par nos équipes, dans un esprit de bienveillance et de convivialité reconnu par tous.

Pour cela, nous lançons chaque année des campagnes de recrutement d'alternants pour les former à nos métiers d'aujourd'hui et de demain. Nous devons favoriser leur employabilité et renforcer le développement de leurs compétences techniques et de leurs qualités professionnelles. Le digital ne remplacera pas la qualité de la relation au sein du triptyque client-fournisseur-collaborateur et nous sommes convaincus que l'humain, qui fait la différence dans notre Groupe, sera encore demain notre force dans le monde de la distribution.

### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

## L'alternance

Parce que nous considérons que l'alternance est une opportunité de faire connaître nos métiers et d'intégrer nos talents de demain, nous lançons chaque année des campagnes d'alternance. Ces campagnes sont l'occasion de proposer aux jeunes générations de rejoindre notre Groupe pour enrichir nos points de vue et faire de l'intergénérationnel un vrai atout.

**254** contrats d'alternance en 2023

### NOS ENSEIGNES



## Le trophée des *Pépites de l'alternance*

En 2024, DORAS remporte le trophée des Pépites de l'alternance organisé par le Mouvement des Entreprises de France Bourgogne Franche-Comté, MEDEF BFC, pour son accueil de collaborateurs en alternance.

# Permettre

## À TOUTES ET TOUS D'ÉVOLUER À NOS CÔTÉS, DANS LA DURÉE



Offrir une chance à chacun et chacune de faire carrière, de choisir son parcours professionnel, de bouger géographiquement, est pour nous une évidence. Chaque collaborateur a le droit d'exprimer ses souhaits et d'être accompagné dans ses choix.

Notre Groupe et ses enseignes ont pour ambition d'avoir des parcours collaborateurs personnalisés et épanouissants et de favoriser la mobilité des collaborateurs qui le souhaitent.

Qu'il entre dans le Groupe ou qu'il y soit depuis 30 ans, chaque collaborateur doit pouvoir compter sur son entreprise pour l'accompagner. A cette fin, une politique de formation volontariste est mise en œuvre et le Groupe engage une réflexion pour construire son université d'entreprise de demain.

**100 %**  
**des collaborateurs**  
**et collaboratrices**  
bénéficient d'au  
moins une action  
de développement  
des compétences  
chaque année

*Objectif 2028*



## ENJEU 1

# L'identification et le recrutement de nos talents

Le recrutement est un enjeu important pour toute entreprise et notre Groupe n'y échappe pas. Avant de former nos talents, encore faut-il les trouver. Notre Groupe doit se démarquer par son attractivité au sein d'un secteur qui a du mal à recruter. C'est pourquoi nous travaillons à renforcer notre marque employeur, notamment en ligne. Véritable vitrine de notre Groupe, de ses enseignes et de nos métiers, notre site [groupesamsecrute.fr](https://groupesamsecrute.fr) propose aux candidats une incroyable diversité d'opportunités d'emplois, preuve de la richesse des parcours proposés. Grâce à une mise en lumière de nos talents au travers de nombreux témoignages, il valorise les femmes et les hommes de nos enseignes et témoigne des engagements partagés.



*Les clients attendent, en magasin et en ligne, un accueil de qualité, des conseils d'experts et les services personnalisés adaptés à leur expérience en bricolage et aux nouveaux défis environnementaux. La formation continue de nos collaborateurs permet de répondre à ces attentes.*

**Guyène Riera**  
Directrice Générale  
Déléguée  
LA BOÎTE À OUTILS



### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

#### La cooptation

Nos salariés sont nos meilleurs ambassadeurs. Ce sont eux qui parlent le mieux des métiers et du Groupe. Depuis 2018, nous valorisons donc les candidatures apportées par leurs soins grâce à un programme de cooptation. Ce programme dont nous sommes très fiers renforce les liens et la confiance au sein des équipes.

**114** cooptations en 2023

### NOS ENSEIGNES

**L'ENTREPÔT  
DU BRICOLAGE**

#### La Pépinière

Ce parcours est destiné à recruter au sein et au-delà de nos murs, des personnes souhaitant évoluer aux statuts d'agents de maîtrise et de cadres. Cette formation tournée vers l'opérationnalité leur permet de maîtriser les différents aspects du métier et de la culture managériale. Cette initiative immersive garantit la pérennité de l'entreprise, assurant la transmission des savoir-faire ainsi qu'une plus forte fidélisation, indispensables à la croissance et au respect des valeurs de l'entreprise.

## ENJEU 2

# Le développement des compétences pour réussir nos transformations

L'épanouissement professionnel est un pilier fort d'Imagine 2030 et fait l'objet d'un investissement continu. Que ce soit à l'échelle de notre Groupe ou au travers de la mobilisation de nos enseignes, l'accompagnement et la formation sont des

vecteurs essentiels pour recruter et engager les meilleurs talents et réussir nos transformations. C'est aussi en accompagnant au mieux chacun dans son parcours professionnel que le Groupe construit sa singularité.

### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

### Le blended learning

Le blended learning a transformé nos modèles de formation. Cette modalité pédagogique propose la combinaison de modules en e-learning axés sur la partie théorique et de sessions en présentiel dédiées à la pratique. Le blended learning est largement utilisé pour les formations sur les techniques produits, le commerce, la vente et la prévention-sécurité.

En 2023, cinquante-cinq nouveaux modules pédagogiques ont enrichi notre programme de formation.

### NOS MÉTIERS

**SAMSE**  
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

### Nos formations certifiantes

Ce dispositif permet d'obtenir un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Il est délivré par la Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction (FDMC). Ce parcours certifiant couvre les métiers de vendeur-conseil, d'attaché technico-commercial et de chef d'agence. Les participants sont accompagnés dès leur prise de poste, alternant formation et expérience professionnelle. Nos parcours agissent ainsi en accélérateurs de mobilité et de promotion interne.



## ENJEU 3

# Un dispositif d'accompagnement des carrières soutenu et soutenant

Dans notre Groupe, les compétences se cultivent dans la durée. Nous proposons un cycle annuel RH ritualisé, comprenant l'entretien annuel et professionnel, le recueil et l'arbitrage des besoins de formations, le déploiement du plan de développement des compétences et les revues du personnel. Ce processus nous permet de consolider notre connaissance des équipes et favorise les évolutions des parcours, en solidarité des équipes jusqu'à leur fin de carrière.

### NOS ENSEIGNES



## Mieux accompagner les fins de carrière

L'enseigne est engagée à faciliter la transition post-carrière de ses collaborateurs. Une campagne de sensibilisation à ce sujet a été initiée en 2023 et se poursuit sur 2024. Elle a permis l'organisation de onze réunions d'informations et reflète l'attention portée par le Groupe sur l'accompagnement de ses collaborateurs à tous les stades de leur parcours.



## ENJEU 4

# Le partage de la valeur

Le Groupe SAMSE déploie une politique d'avantages sociaux et de rémunération visant à toujours mieux partager la valeur avec l'ensemble de ses équipes. Cela inclut un salaire de base, complété par des primes conventionnelles et des variables métier. Dès 1968, une politique d'actionnariat salariée très forte a émergé et continue à ce jour de constituer une des pierres angulaires importantes de notre politique de rémunération et de partage de la valeur.

Avec un Plan Épargne Groupe attractif, couplé à une politique d'abondement, le Groupe affirme son attachement fort à l'actionnariat salarié afin que chacun soit acteur et associé à son développement.

# Faire

## DE NOS LIEUX DE TRAVAIL DES ENDROITS SÛRS OÙ L'ON APPRÉCIE VENIR TRAVAILLER



La sécurité, c'est fondamental pour nos points de vente. Nos principaux risques sont liés à nos activités : manutention manuelle, manutention mécanique, risques routiers, livraisons sur chantier. Nous devons analyser finement les comportements à risque pour faire une prévention efficace. Pourquoi un cariste se met une pression excessive pour servir un client ? Pourquoi certains respectent les protocoles de sécurité alors que d'autres moins ? Comment renforcer la sécurité en favorisant une culture de la solidarité plutôt qu'une culture du blâme ?

La formation à l'anticipation des risques ne doit pas se limiter à une simple mention dans un plan d'action. Elle passe par une approche proactive de la gestion des comportements. Et cela va bien au-delà de la signalétique : c'est une compréhension approfondie de l'environnement de travail et une sensibilisation des équipes aux conséquences potentielles du non-respect des consignes de sécurité.

Aux risques d'accidents physiques s'ajoutent les risques psycho-sociaux. Ils existent aussi chez nous, comme partout. Ils peuvent être de

différentes natures et vont des problématiques relationnelles au stress post-traumatique à la suite d'événements majeurs. Il faut tout mettre en œuvre pour écouter les équipes au plus près car, en cas de problème, l'enjeu est d'intervenir tout de suite pour accompagner à la fois l'individu et l'équipe.



*Pour passer de la contrainte au bon réflexe, chaque membre de nos équipes doit jouer un rôle actif dans la promotion de notre culture Prévention.*

*C'est ensemble que nous construisons un environnement de travail où chacun peut s'épanouir et réaliser son plein potentiel en toute sécurité.*

**François Bériot**  
Directeur Général Délégué  
SAMSE



## Objectif 2027

Taux de fréquence

(TFI) cible de **15**

soit une diminution de 47 % des accidents avec arrêt de travail par rapport à 2023 (à nombre d'heures travaillées comparable)

## Objectif 2026

Note minimale de conformité au référentiel « audit prévention-sécurité » par point de vente supérieure ou égale à **90/100**



## ENJEU 1

# Viser une culture robuste de prévention en matière de santé et sécurité

La sécurité des collaborateurs, c'est plus qu'un enjeu. Cela doit être la base de notre responsabilité. En 2023, nous avons réuni une soixantaine de personnes pour co-construire une feuille de route pour le Groupe. Nous avons identifié 14 objectifs (court, moyen et long terme) et avons voté pour avancer sur trois priorités d'ici à 2026 : la formation, l'intégration des bonnes pratiques et la sécurisation des sites.

Un de nos six comités stratégiques est dédié à ce sujet. Il réunit des membres du ComEx et des experts métiers. Ce comité est renforcé par un groupe de pilotage rassemblant l'ensemble des experts de nos enseignes et coordonnant le déploiement au niveau local. Notre but est simple : déployer notre stratégie de la manière la plus efficace et harmonisée possible.

### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

## Une politique de management de la prévention aujourd'hui, pour viser une culture Groupe demain

En 2021, nous avons souhaité bâtir une communauté autour de la prévention. Entre 2022 et 2023, nous avons embauché une dizaine de référents prévention sur le périmètre Groupe. Ainsi, une vingtaine d'experts sécurité assurent aujourd'hui le déploiement de notre stratégie en points de vente.

Toutes les enseignes disposent d'un responsable prévention. Des audits « prévention-sécurité » ont lieu *a minima* deux fois par an sur les sites et donnent lieu à

un plan d'action visant des améliorations. En 2023, nous avons bâti un nouveau référentiel d'audit « prévention-sécurité » qui vient évaluer sept points clefs via cinquante-cinq questions. Il sera déployé à l'ensemble de nos sites en 2024 par les équipes Prévention aux côtés des responsables de sites.

**5,6 heures** : c'est le nombre moyen d'heures de formation en 2023 par salarié, dédiées aux domaines de la sécurité.



## Panorama d'actions

En 2023, nous avons décidé de structurer la prise en charge des risques psychosociaux en faisant appel à des professionnels (psychologues et médiateurs). Nous avons mené trois accompagnements qui se sont avérés concluants et qui vont conduire à la signature d'un accord cadre entre le Groupe et un prestataire spécialisé en 2024.

## ENJEU 2

### Le bien-être au travail, c'est d'abord écouter

Le dialogue est essentiel pour rester à l'écoute des besoins et pour faciliter l'identification de situations à risque. Notre enjeu est d'apporter à chacun des solutions immédiates en cas de problème à la fois d'un point de vue individuel, mais également d'un point de vue collectif. Nous structurons actuellement une cellule de crise au niveau du Groupe pour aider les enseignes à faire face aux situations humaines complexes.

#### NOTRE SIÈGE

Groupe  
**SAMSE**

#### Besoin d'en parler

Depuis 2011, le dispositif d'écoute confidentiel « Besoin d'en parler », animé par un coach interne, permet de proposer à nos collaborateurs qui le souhaitent une écoute attentive et bienveillante à leurs préoccupations, quel que soit le sujet.

#### NOS ENSEIGNES



#### Un test d'exosquelettes pour faciliter le déplacement des matériaux

En 2023, l'enseigne DORAS a réalisé une étude ciblée sur l'impact de la manutention dans l'apparition des troubles musculo-squelettiques. Nous avons écouté nos collaborateurs et réfléchi avec eux à ce que nous pouvions mettre en place en manutention fixe (type potence) ou mobile (type exosquelettes). Un test est en cours pour la manutention du carrelage.



#### L'expérimentation de la semaine sur 4 jours

La semaine sur 4 jours peut être une réponse pour améliorer le confort de vie tout en réduisant l'impact environnemental des déplacements domicile-travail. Depuis 2023, L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE l'expérimente dans plusieurs de ses magasins. Nous en partagerons les résultats pour que toutes nos enseignes bénéficient de leur retour d'expérience.

# Pour nos *métiers*



# Nos objectifs

**200 000**

références  
proposées  
aux clients

**1 150**

fournisseurs  
sous contrat  
cadre

**920 500**

clients  
nous ont fait  
confiance

Chiffres d'ès 2023

**Taux de fournisseurs  
sous contrat cadre**

*engagés*

**via la signature  
de la Charte Achats  
Responsables**

2026

30 %

2028

50 %

2030

65 %



*Éclairer  
et orienter*

**NOS CLIENTS VERS  
DES PRODUITS PLUS  
RESPONSABLES**

**P. 36**

*Renforcer*  
**NOTRE OFFRE  
EN CIRCUIT  
COURT**

**P. 38**

*Maintenir*  
**AU PLUS HAUT  
NIVEAU L'ÉTHIQUE  
DES AFFAIRES**

**P. 39**



## Impulser de meilleures pratiques chez nos fournisseurs et nos clients

Parce que nous faisons le lien entre les industriels et les clients, nous sommes au carrefour des intérêts de notre chaîne de valeur. Nous devons avoir le bon produit, au bon endroit, au bon moment et au meilleur prix. Si les fabricants de matériaux et les prescripteurs ont beaucoup d'influence sur l'offre, nous souhaitons également investir davantage notre capacité à orienter nos fournisseurs et nos clients vers des produits plus vertueux et responsables.

Pour bâtir une offre plus responsable, notre enjeu est de continuer à centraliser, mutualiser et orienter les achats de nos enseignes en leur préconisant des plans de vente et en sélectionnant des fournisseurs et des

produits qui répondent à des critères de performance environnementale, de sécurité et d'éthique.

Cette transition vers une offre plus responsable est à la fois stratégique et primordiale pour tous. Elle doit se faire sans standardiser le référencement ni désinvestir nos enseignes afin de respecter leur marché local et leur savoir-faire historique. Notre parti pris est de les accompagner à faire mieux dans cette transition.

Nous avançons avec pragmatisme et détermination. En 2024, nous avons élaboré une nouvelle Charte Achats Responsables. Elle vient rejoindre les règles de transparence et d'éthique qui encadrent déjà nos relations commerciales.



*Pour évoluer à la hauteur de nos ambitions, notre Groupe doit progressivement passer du rôle de référenteur à celui de sélectionneur. Aujourd'hui, le choix se fait encore beaucoup sur la base du prix. Demain, il portera aussi sur l'empreinte carbone, la traçabilité, ou encore la recyclabilité. En nous positionnant sur ces sujets, nous contribuons à impulser la transformation positive de nos fournisseurs, tout en façonnant une offre plus vertueuse.*

**Stéphane Jourdan**  
Directeur des Achats activité Négoce  
Groupe SAMSE



# Éclairer et orienter NOS CLIENTS VERS DES PRODUITS PLUS RESPONSABLES

L'offre durable est l'un des thèmes phares adressés par le Comité Stratégique de l'Offre. Nous assumons aujourd'hui avoir de nouveaux rôles à jouer dans l'orientation de nos clients, dont celui de sensibilisation, de formation et

de prescription. Nous souhaitons encourager nos clients à orienter leurs achats vers des sélections plus vertueuses, notamment en leur proposant une lecture claire des informations produits.





## Notre nouvelle Charte Achats Responsables

La nouvelle Charte a vocation à renforcer nos exigences en matière d'impact carbone, de recyclabilité, de réduction des déchets, de production locale et de préservation de la biodiversité. Elle contribue à impulser une dynamique d'engagement au sein de notre communauté de fournisseurs, dont certains n'ont pas encore mis en place de stratégie de réduction d'impact. Notre posture est celle de l'accompagnement à l'heure de présenter cette nouvelle politique à nos partenaires industriels.

### Principaux sujets adressés par la Charte :

- **Réduction des déchets et des impacts environnementaux** en encourageant la suppression des emballages superflus et la préférence des emballages réutilisables et recyclables
- **Promotion de produits plus écologiques** en encourageant l'éco-conception et la certification par des normes reconnues
- **Allongement de la durée d'usage des produits** en favorisant la sélection de produits durables et réparables
- **Responsabilité sociale et sécurité au travail** en demandant aux partenaires fournisseurs de respecter les normes nationales et internationales en la matière

### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

## Plus de transparence sur l'impact environnemental des produits avec Kompozite

Depuis 2022, le Groupe SAMSE fait appel à la société Kompozite pour décrypter les enjeux de décarbonation à chaque étape du cycle de vie des matériaux et apporter une vision complète de la RE2020 aux collaborateurs. En 2023, il complète ce partenariat afin d'ajouter l'impact du cycle de vie des produits vendus dans le calcul de ses émissions indirectes (scope 3). Aujourd'hui, notre département « Offre produits et services » accentue sa démarche et souhaite enrichir sa base de données produits avec des informations carbone et environnementales. Cette nouvelle étape répond à notre engagement stratégique d'offrir à nos clients et à nos parties prenantes plus de transparence et de lisibilité sur les produits.



# Renforcer NOTRE OFFRE EN CIRCUIT COURT

La centralisation de nos achats ne doit pas jouer négativement sur notre approvisionnement local. Nous y veillons. Au contraire, nous souhaitons renforcer les circuits courts. Limiter les transports a du sens par rapport à notre performance économique et environnementale tout autant que vis-à-vis de notre engagement de proximité.

Parce qu'on ne construit pas une maison de la même façon à Perpignan qu'à Lyon, notre offre est le reflet de nos territoires : de l'ardoise en Savoie, à la tuile canal du sud de la France en passant par la tuile vernissée typique de Bourgogne.

## NOS ENSEIGNES



### La labellisation Bois de France

En plus de proposer exclusivement des produits issus de forêts gérées durablement, l'enseigne s'est engagée fin 2022 vers la labellisation Bois de France qui met en avant les forêts françaises et valorise la ressource locale. En 2023, plus de 9 000 m<sup>3</sup> de produits labellisés Bois de France ont été achetés avec une volonté de développer l'offre en produits labellisés. La mise en avant de ces produits crée ainsi un cercle vertueux qui permet d'augmenter la demande en bois français.



### Privilégier les circuits courts

SOCOBOIS est un acteur historique du nord-est de la France. L'enseigne met en avant des produits en circuit court à ses clients charpentiers, menuisiers et ébénistes.

Son offre complète de produits et de services donne la part belle aux éco-certifications, à la gestion durable des ressources et à la recyclabilité des matériaux bois.



# Maintenir AU PLUS HAUT NIVEAU L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Avec un millier de fournisseurs et presque un million de clients, nous adressons depuis longtemps les risques liés à la conduite des affaires : règles du droit de la concurrence, risque de non-conformité ou réglementations anti-corruption par exemple. Nous sommes extrêmement vigilants dans nos relations commerciales. La prévention de la corruption,

en particulier, fait partie de notre responsabilité d'entreprise et nous devons tout mettre en œuvre pour prévenir et lutter contre ce risque. Notre politique de détection et de prévention repose sur notre Code de Conduite détaillant les situations à risque et les règles à adopter. Cela donne un cadre aux principes qui nous sont chers : le respect et la confiance.

## NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

### Le Code de Conduite Anti-corruption

Après un important travail de cartographie des risques de corruption avec les différents métiers du Groupe, nous nous sommes dotés d'un Code de Conduite élaboré en collaboration avec nos enseignes et adapté à nos métiers. Il présente les situations à risque et les règles à suivre pour les minimiser. Disponible sur le site internet du Groupe et enrichi de nombreux exemples concrets, ce Code de Conduite a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs.

### Dispositif d'alerte interne

Ce dispositif a pour objectif de permettre le signalement aux instances dirigeantes de tout agissement qui serait contraire aux lois, aux réglementations et aux règles internes. Entièrement confidentiel, il est accessible à l'ensemble de nos parties prenantes, internes et externes. Il est également le canal privilégié pour contacter le Comité Éthique en cas de question.

Pour accéder à la plateforme :  
[groupesamse.integrityline.com](https://groupesamse.integrityline.com)

### Comité Éthique

Composé de quatre représentants des services conformité, audit interne, contrôle de gestion et juridique, ce Comité accompagne les collaborateurs dans la bonne compréhension des règles éthiques du Groupe et assure un traitement confidentiel et transparent des alertes.

**Pour nos**



*territoires*



*Notre ambition*

2030

Être présents dans  
*toute la France  
métropolitaine*

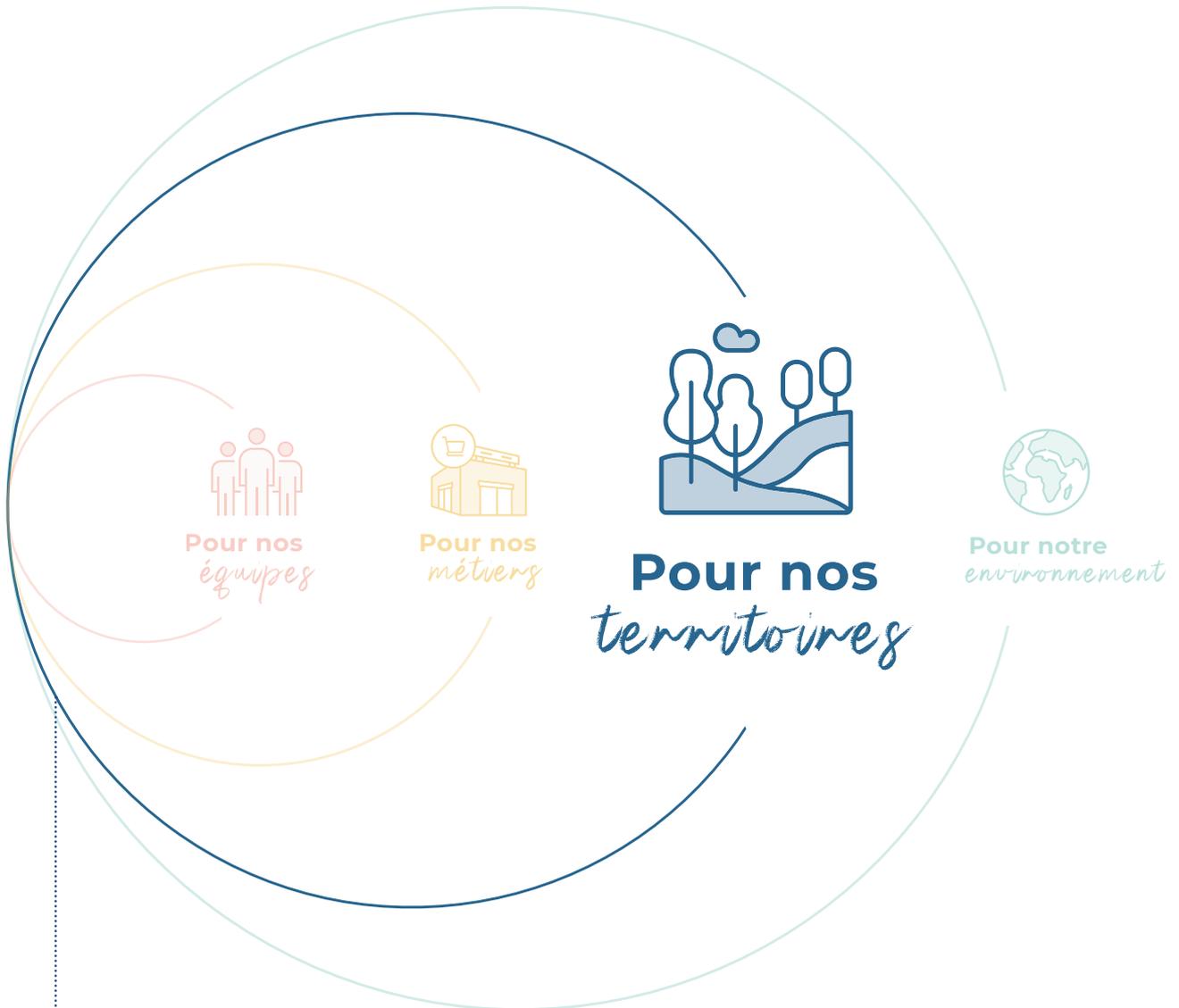
**57**  
départements  
couverts par notre  
maillage

**28**  
projets  
associatifs  
soutenus

**100 000 €**  
de dotation annuelle  
versée à la Fondation  
Groupe SAMSE

*Chiffres d'es 2023*





## *Développer*

**NOTRE ANCRAGE  
DANS LES  
TERRITOIRES  
POUR MIEUX  
ACCOMPAGNER  
NOS CLIENTS**

P. 44

## *La Fondation*

**METTRE EN  
ACTION NOTRE  
SOLIDARITÉ**

P. 46

## *S'inscrire*

**COMME DES  
PARTENAIRES  
DE LA VIE LOCALE**

P. 48



## Mettre du cœur à l'ouvrage pour implanter durablement nos enseignes de proximité

Fondé en 1920 à Grenoble, le Groupe SAMSE s'est implanté, année après année, sur le territoire français. Forts d'une stratégie de développement par capillarité, nous rayonnons dans 57 départements avec 360 points de vente en 2023. Chaque enseigne a bâti son ancrage localement, au plus près

de son territoire. Elles ont toutes leur identité, leur histoire et ont tissé des liens qui leur sont propres avec leur environnement proche : collectivités, clients, fournisseurs, équipes.

Ce maillage territorial est le socle de notre modèle économique et un véritable atout pour accompagner nos clients.



*La distribution de matériaux de construction et d'outillage est une activité qui s'opère au plus près des clients. C'est être le trait d'union à forte valeur ajoutée entre producteurs et consommateurs. Notre maillage et notre logistique matérialisent la proximité, dimension essentielle de notre modèle d'affaires. Développer le local, c'est notre stratégie. L'ancrage dans nos territoires, c'est notre force.*

**Simon Coulier**  
Secrétaire Général  
Groupe SAMSE





# Développer

## NOTRE ANCRAGE DANS LES TERRITOIRES POUR MIEUX ACCOMPAGNER NOS CLIENTS

### Acteur du tissu économique local

Le métier de distributeur est un métier de proximité et de terrain, au carrefour des réseaux locaux de la construction : collectivités, architectes, bureaux d'études, artisans et fabricants de matériaux.

Cela signifie que nous travaillons au plus près de nos fournisseurs. Cette tendance s'accroît

et nous allons recentrer dans les années à venir le choix des matériaux dans des zones de production encore plus proches pour réduire l'impact des déplacements.

Quant à nos clients, ce sont majoritairement des artisans et des particuliers. Nous devons être proches d'eux et proches de leurs chantiers.



Être  
présents dans  
**toute la France  
métropolitaine**

*Objectif 2030*



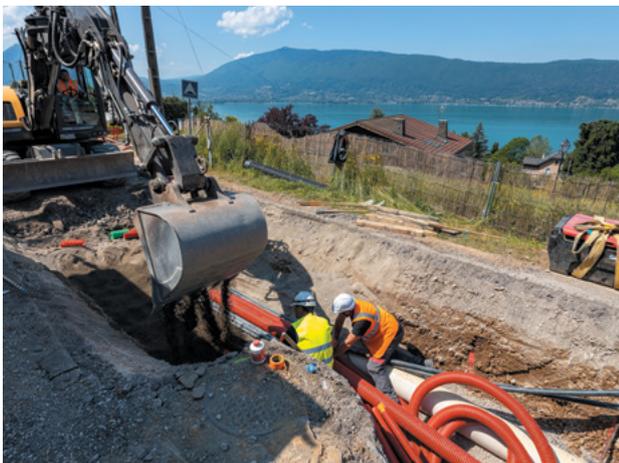
*On ne vend pas que du matériel. On participe à l'aménagement et à l'autonomie des territoires.*

**Christian Rossi**  
Président CHRISTAUD  
Directeur Filiale TP-EAU



## Apporter des compétences stratégiques dans les territoires

Dans certains cas, comme pour notre filière Travaux Publics - EAU (TP-EAU), il est important d'être présents sur des territoires ruraux pour aider les collectivités à conserver des compétences techniques spécifiques sur leurs territoires et ainsi contribuer à leur autonomie.



### NOTRE ENSEIGNE



### Nouveau membre de notre famille d'enseignes

Dans le cadre du développement de sa filière TP-EAU, le Groupe a fait l'acquisition en 2023 de la société GÉMOISE, distributrice de matériaux pour le Bâtiment et Travaux Publics. Créée en 1994, la société emploie une quarantaine de collaborateurs en région parisienne. Cette acquisition reflète notre volonté d'élargir l'offre autour de l'activité liée à l'hydraulique des bâtiments et de compléter notre maillage territorial.

# La Fondation

## METTRE EN ACTION NOTRE SOLIDARITÉ

La création de la Fondation en 2018 est une émanation de notre culture du partage. Notre Fondation incarne l'esprit du Groupe : l'humain avant tout et le partage des bénéfices.

Elle reçoit une centaine de candidatures par an et soutient des projets dans trois domaines d'action : la lutte contre le mal-logement, la santé et le handicap, la solidarité généralement tournée vers l'enfance. Elle opère via des comités d'attribution composés d'une douzaine de salariés. Les collaborateurs sont aussi au cœur du dispositif en proposant et en défendant devant les comités les projets qui leur tiennent à cœur.



*Nous sommes fiers de l'ensemble de nos projets. Qu'ils soient liés à nos métiers ou non, cela transcrit l'esprit du Groupe : l'humain passe avant tout.*

**Clara Martinez**  
Directrice de la Fondation  
Groupe SAMSE



### NOTRE FONDATION



#### Les journées de la Fondation

Depuis 3 ans, la Fondation organise quatre journées par an pour rendre visibles les associations qu'elle soutient. Au-delà de l'appui financier, il s'agit de promouvoir les projets et de permettre à nos équipes de se rapprocher de manière plus sensible des questions sociétales qui leur sont liées. L'édition 2023 a aussi été l'occasion de célébrer les 5 ans de la Fondation.

### FOCUS PROJETS



#### Compagnons Bâisseurs Accompagner l'auto-réhabilitation

Les Compagnons Bâisseurs, mouvement national de lutte contre le mal logement, accompagne les personnes les plus fragiles dans l'amélioration de leur habitat. En Isère, l'implication d'un collaborateur de L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE a permis de financer l'atelier de quartier Luire-Viscose à Échirolles.

Cet atelier propose des chantiers d'auto-réhabilitation accompagnée pour rénover les logements des locataires du parc social tout en formant aux techniques de bricolage les habitants concernés.



## Écoute Lyon Bellecour Lutter contre le mal-être

Écoute Lyon Bellecour, une association laïque et apolitique, offre une écoute bienveillante grâce à des bénévoles formés. Depuis 1991, ils accueillent les personnes dans un petit local prêté par le SYTRAL, à la station de métro Bellecour.

Fort de leur succès, leur local est devenu trop petit. Le SYTRAL leur a fourni un ancien local commercial dans la même station, mais qui nécessite des travaux importants. Grâce à l'engagement d'une collaboratrice de SAMSE Meximieux, la Fondation a financé une partie de ces travaux.



## Le Bercail Paysan Création d'une salle pour le service d'accueil de jour

Le Bercail Paysan est une association dont l'objectif est de créer un lieu innovant d'accueil pour adultes en situation de handicap mental, n'ayant pas l'autonomie nécessaire ni pour vivre seul, ni pour travailler, y compris en Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). Elle accueille un groupe au sein d'une exploitation agricole ayant des ateliers d'élevage adaptés à des personnes en situation de handicap. L'association a souhaité aménager un espace dans une des granges afin d'accueillir le groupe réalisant les activités la journée. La Fondation, par le biais d'un collaborateur de la Plateforme de Brézins, a participé au financement du mobilier nécessaire pour aménager cet espace.



© Agence ZOOM

# S'inscrire COMME DES PARTENAIRES DE LA VIE LOCALE

Depuis toujours, nos enseignes sont actives au sein du tissu local via des partenariats associatifs, particulièrement dans le milieu sportif. Le rugby a une place particulière dans notre histoire et nous soutenons également d'autres sports, comme le ski, le football, le hockey ou le handball. S'il s'agit d'un moyen de renforcer notre ancrage et notre visibilité locale, ces partenariats sont devenus au fil des années une marque de fidélité envers les clubs que nous aimons. C'est aujourd'hui une manière d'exprimer nos valeurs et une fierté

d'être associés à leur aventure, dans les réussites comme dans les échecs.

À l'image de nos partenariats sportifs, nous encourageons nos enseignes à s'investir dans des partenariats environnementaux, comme l'ont fait les enseignes MAURIS BOIS et HENRY TIMBER, spécialistes de la distribution bois – panneaux qui ont signé plusieurs partenariats avec le fonds ONF - Agir pour la forêt dans le but de réaliser des actions de reboisement local.

## NOS ENSEIGNES



### Engagés pour le ski français

Depuis 15 ans, les enseignes SAMSE et L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE sont engagées auprès de la Fédération Française de Ski en tant que fournisseurs officiels et partenaires des espoirs du ski français (alpin, biathlon, ski de fond, saut et combiné nordique). SAMSE est le partenaire titre de la Coupe de la Fédération (ski alpin).

### Le FC Grenoble Rugby, source de fierté locale

SAMSE et L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE sont des partenaires historiques du FC Grenoble Rugby. Le lien affectif que SAMSE a créé avec le FCG est particulier. À l'image de son fondateur, le Groupe VICAT, SAMSE a toujours soutenu le club.



### USAP : Un partenariat historique pour la formation des futurs joueurs professionnels

Depuis 2011, M+ MATÉRIAUX s'engage aux côtés des futurs joueurs professionnels à travers un partenariat maillot et la réversion de la taxe d'apprentissage pour leur formation.



© FOXAEP



© Jacques Robert



© Fabien Baldino



# Pour notre environnement



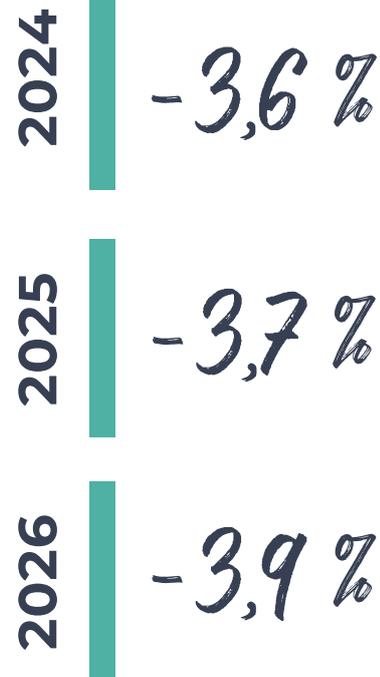
*Nos objectifs*

**2 074**  
**ktCO<sub>2</sub>e**  
comptabilisés  
dans notre  
empreinte  
carbone

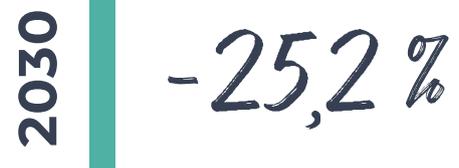
**27,8 litres**  
de gazole utilisés  
par notre flotte de  
poids lourds pour  
parcourir 100 km

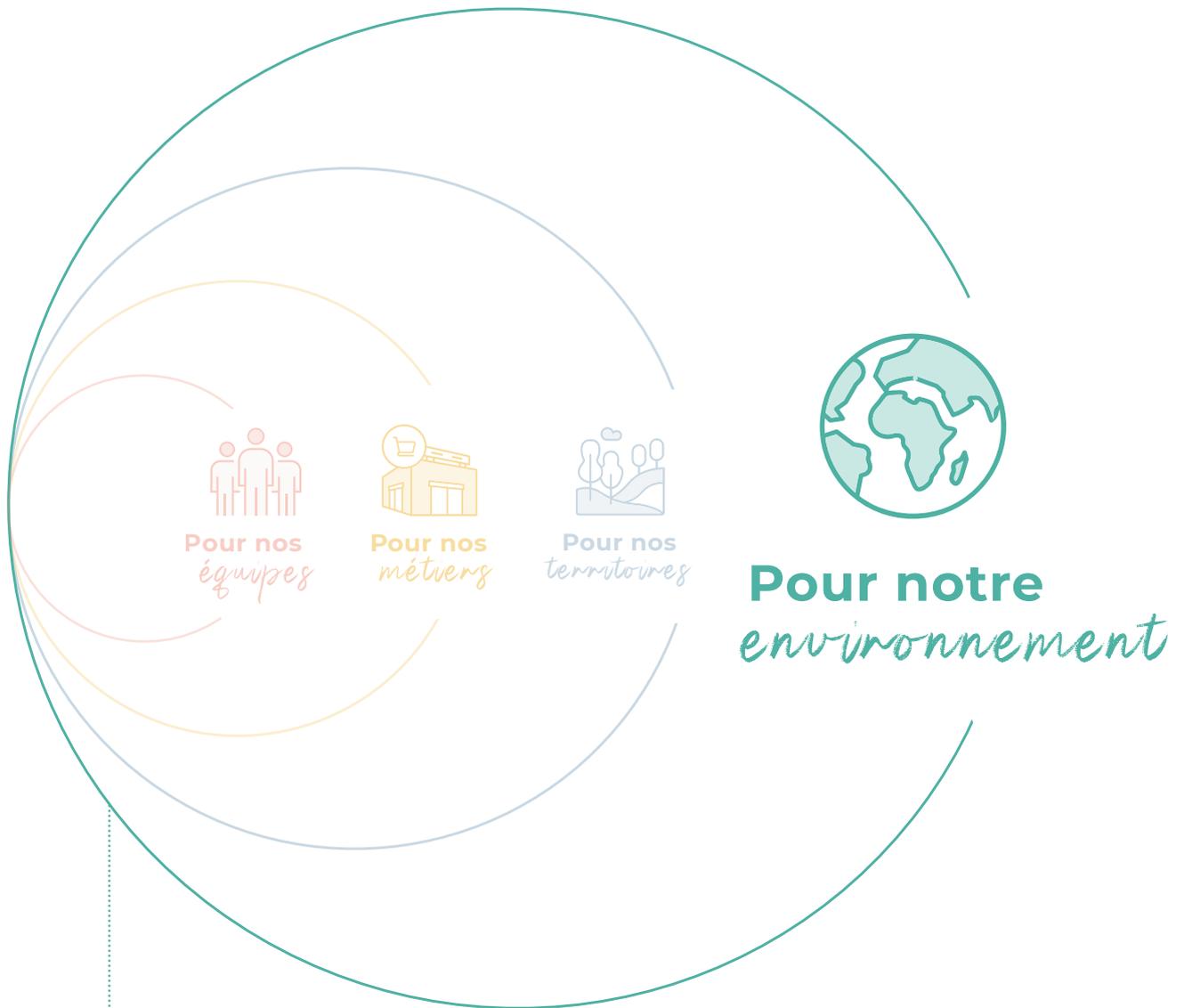
*Chiffres d'ès 2023*

**Diminution du recours au gazole  
par notre flotte de poids  
lourds pour parcourir 100 km :**



**Réduction de nos émissions  
de Gaz à Effet de Serre (GES) par  
rapport à notre empreinte 2023**





## Tracer

**NOTRE TRAJECTOIRE  
BAS-CARBONE ET LA  
METTRE EN ŒUVRE**

**P. 54**

## Réduire

**L'IMPACT  
ENVIRONNEMENTAL  
DE NOS ACTIVITÉS**

**P. 56**



## Cap sur la décarbonation de notre chaîne de valeur

Depuis 12 ans, nous réalisons le calcul de l'empreinte carbone de nos activités sur les trois scopes (hors produits vendus) et mettons en place des actions de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre. En 2023, les membres de notre ComEx ont décidé d'accélérer en traçant une nouvelle voie de décarbonation, objectivée et ambitieuse :

1. Création d'un Comité Stratégique Bas Carbone ;
2. Ajout de l'impact carbone des produits vendus à notre scope 3 ;
3. Définition d'une trajectoire qui intègre désormais l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous savons que cette stratégie de décarbonation doit s'accompagner d'une réflexion plus vaste qui nous invite à repenser en profondeur nos modèles d'affaires. Pour nous aider à voir plus loin, nous avons intégré la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Alpes 2023. La CEC est une association qui vise à accélérer la transformation des territoires en engageant les dirigeants d'entreprises.

*Nous ne devons pas seulement bâtir une culture environnementale en interne. Nous devons aussi impliquer nos fournisseurs et nos clients, car nous ne réussirons pas tout seuls la transformation. C'est une aventure collective où chacun a un rôle à jouer. Et nous voulons embarquer tout le monde.*

**Arnaud Bériot**  
Directeur Général Délégué  
Groupe SAMSE



# Tracer

## NOTRE TRAJECTOIRE BAS-CARBONE ET LA METTRE EN ŒUVRE

Pour nous aider à tracer notre trajectoire, nous avons choisi Carbone 4, cabinet de conseil indépendant spécialisé dans la stratégie bas-carbone et l'adaptation au changement climatique. Nous intégrons désormais l'impact carbone des produits dans le calcul de nos

émissions afin de définir notre trajectoire sur le périmètre le plus large possible : un défi de taille compte tenu du nombre de références, de la nature décentralisée des enseignes, de l'hétérogénéité des données entre entités et de la diversité de nos activités.

### SCOPE 1

#### Émissions directes

Émissions directement réalisées au niveau de l'entreprise.

Ex. : émissions liées au chauffage au gaz dans certains de nos points de vente ou à la combustion du carburant des véhicules opérés par nos soins.

### SCOPE 2

#### Émissions indirectes

Émissions indirectes liées à l'énergie et principalement à la production de l'électricité utilisée dans nos points de vente.

### SCOPE 3

#### Émissions indirectes

Émissions issues des sources n'appartenant pas ou non contrôlées par l'entreprise.

Ex. : fabrication des produits distribués, transports des marchandises par nos fournisseurs, déplacements visiteurs, etc.



# Notre empreinte carbone 2023

Les émissions indirectes du scope 3 représentent

**98,7 %**

de notre empreinte carbone

**86 %**

des émissions du scope 3 proviennent des produits

Nos émissions scopes 1 et 2 représentent

**1,3 %**

de nos émissions



Réduire nos émissions de GES de  
**-25,2 %**

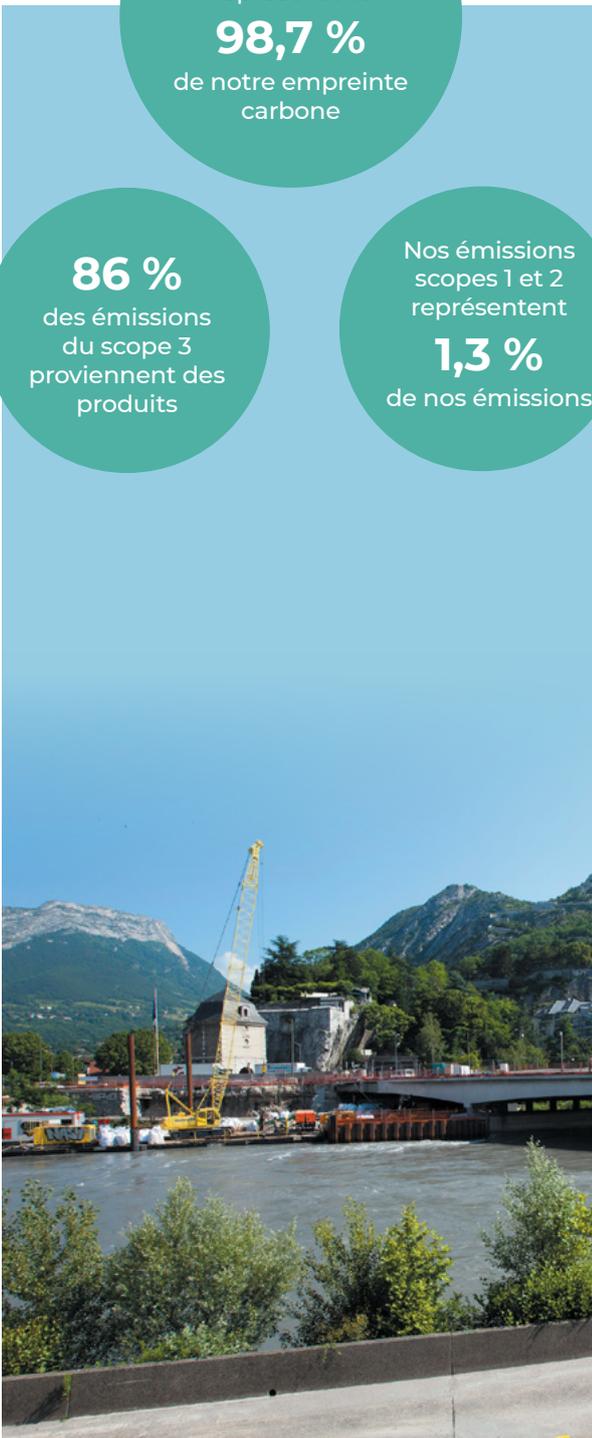
## Notre trajectoire

*Objectif 2030*

Notre trajectoire a été tracée avec des représentants du Comité Exécutif, des métiers (Supply Chain, Immobilier, Offre) et des enseignes. Accompagnés par le cabinet de conseil Carbone 4, nous avons défini, priorisé et quantifié une quarantaine d'actions de réduction de nos émissions.

Notre objectif : réduire nos émissions de 25,2 % d'ici 2030 par rapport à notre empreinte 2023, soit une réduction annuelle moyenne de 4,1 %.

Le calcul de cet objectif, réalisé selon un protocole compatible avec la méthodologie SBTi (Science Based Targets initiative), est aligné sur un scénario de réchauffement climatique maintenu en dessous de 2°C.



# Réduire

## L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

Notre plan d'action s'articule autour de trois axes et concerne nos 360 points de vente.

### 1. Décarboner notre offre

Notre Groupe doit poursuivre l'évolution de ses services pour orienter les clients vers une offre moins carbonée, en fournissant des informations pertinentes et éclairées sur les produits et en proposant des services alternatifs tels que la location ou la réparation.

Nous avons également un rôle à jouer dans le choix des produits et les évolutions du marché vers plus de rénovation.

Le travail collaboratif que nous devons engager avec nos clients et nos fournisseurs pour réduire l'impact de nos produits est détaillé dans la section « Nos métiers » de cette revue d'engagement.

### 2. Réduire l'empreinte de nos flux logistiques

La transformation de notre flotte est amorcée avec un accent particulier sur plusieurs aspects clés :

- l'électrification du parc de chariots lors des renouvellements, ce qui contribue à réduire les nuisances sonores et la pollution atmosphérique tout en améliorant le confort d'utilisation pour nos magasiniers ;
- l'augmentation des véhicules légers électriques ou hybrides rechargeables lors des renouvellements ;
- le développement du B100, initialement lancé chez ZANON TRANSPORTS, avec désormais une volonté de l'étendre (test similaire lancé sur nos enseignes de distribution).

Nos équipes transport travaillent également sur l'optimisation des flux logistiques et sur la formation à l'éco-conduite afin de faire évoluer les comportements.

#### NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

#### Bornes de recharge pour véhicules électriques

Dans le cadre de la Loi d'Orientation des Mobilités (loi LOM) et afin d'accompagner la transition de sa flotte de véhicules légers, le Groupe SAMSE a lancé en 2022 une campagne de déploiement de bornes de recharge sur ses points de ventes et sièges sociaux. Le planning de déploiement s'étend jusqu'à 2025 avec un objectif de 360 bornes sur le périmètre SAMSE et L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE.

**Fin 2023, 200 points de charge ont été installés sur 43 sites L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE et SAMSE.**



Notre enjeu ? Faire de notre Supply Chain un vecteur de différenciation et de performance responsable pour tous nos clients.

**Laurent Geraudie**  
Directeur Supply Chain  
Groupe SAMSE



Où en sommes-nous ?

**72 %**

des 1 082 chariots  
élévateurs gérés  
par le service  
Moyens Matériels<sup>1</sup>  
du Groupe sont  
électriques

**34 %**

des véhicules  
légers renouvelés  
en 2023 sont  
hybrides ou  
électriques

Diminution de

**10,8 %**

du recours au gazole  
par notre flotte de poids  
lourds pour parcourir  
100 km



**99 %**

des chariots  
élévateurs du  
périmètre  
bricolage sont  
électriques



Objectif 2026

## NOS ENSEIGNES



### Mise en place d'une station carburant B100

Spécialisé dans des activités de transports et logistiques, ZANON TRANSPORTS a fait le choix de convertir sa flotte de poids lourds vers le B100, une source d'énergie alternative issue à 100 % de colza français. Cette énergie permet à la fois de répondre à la contrainte des Zones à Faibles Émissions (ZFE) et de baisser de 60 % les émissions de CO<sub>2</sub>.

**55 % de sa flotte de poids lourds  
roule au B100 à fin 2023.**



### Deux premiers camions 100 % électriques

Deux premiers camions D WIDE 6X2 26 tonnes 100 % électriques ont été livrés en 2023 à l'agence de Saint-Martin-d'Hères à la suite d'une période de test. L'arrivée de ces véhicules est une étape importante dans la transition de la flotte de l'enseigne.

1. Cellule transport centralisée du Groupe.

### 3. Réduire l'impact carbone de nos sites

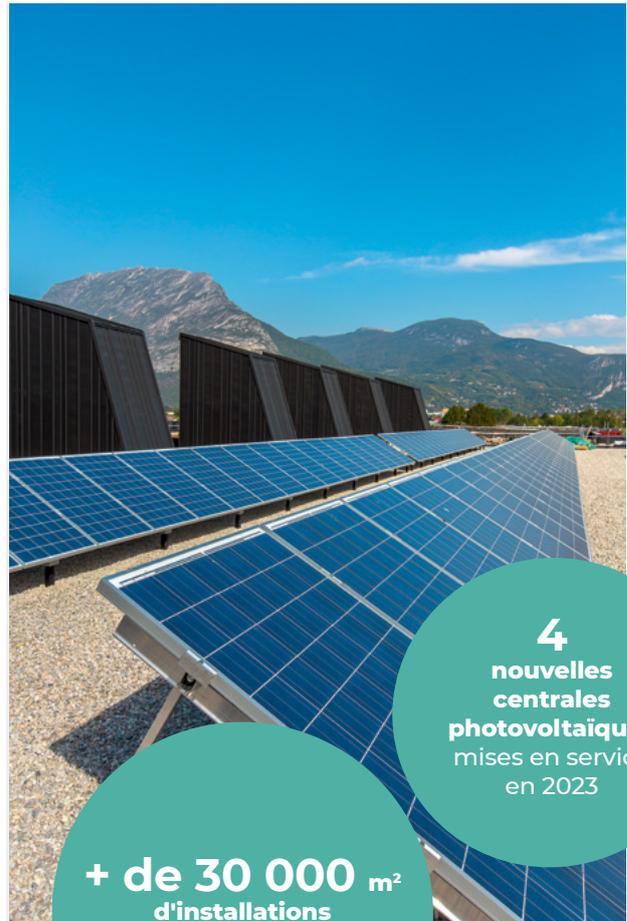
#### La décarbonation de notre parc immobilier

Avec 360 points de vente, nous nous devons de maîtriser l'impact carbone de nos bâtiments, une nécessité renforcée par les exigences réglementaires et notamment le décret tertiaire à travers ses objectifs de réduction des consommations d'énergie.

Notre plan de sobriété repose sur les conclusions de nos audits énergétiques et s'appuie sur la mise en œuvre d'actions à la fois :

1. Techniques : mise à disposition de moyens de suivi des consommations pour les responsables de site, installation de dispositifs de relamping LED, Gestion Technique du Bâtiment (GTB) ;
2. Comportementales : actions de sensibilisation permettant une meilleure compréhension des enjeux climatiques et une évolution des comportements (sessions d'information et de sensibilisation ou consignes de température par exemple).

Parallèlement, au travers du déploiement d'installations photovoltaïques en toitures et sur les parkings, nous dotons nos points de vente de sources d'énergie plus vertueuses permettant le développement de l'autoconsommation.



**4**  
nouvelles  
centrales  
photovoltaïques  
mises en service  
en 2023

**+ de 30 000 m<sup>2</sup>**  
d'installations  
photovoltaïques  
déployées  
sur nos sites

*Où en sommes-nous ?*



#### Réduire l'impact des déchets grâce à la REP

Avec l'entrée en vigueur en mai 2023 de la Responsabilité Élargie des Producteurs (REP) pour les Produits et Matériaux de Construction du secteur du Bâtiment (PMCB), nous avons déployé une centaine de points de collecte sur nos sites pour faciliter la reprise gratuite des déchets, encourageant ainsi le recyclage, le réemploi et la lutte contre les dépôts sauvages.

Au cours des prochaines années, nous poursuivrons nos engagements en faveur du réemploi, de la durabilité des produits, de la réduction des emballages et de la promotion de la location.

## NOTRE GROUPE

Groupe  
**SAMSE**

## Formation sur les enjeux climatiques

L'embarquement de nos collaborateurs et partenaires émerge comme un levier essentiel à la réussite de nos objectifs collectifs. Dans ce but, nous travaillons à la sensibilisation et à la formation de nos équipes afin que les enjeux climatiques soient pris en compte dans toutes les strates de décision. En 2023, nous avons initié la formation de 100 managers et dirigeants issus des comités de direction du Groupe et de ses filiales ainsi que des comités stratégiques.

Avec un format en présentiel interactif, celle-ci permet à la fois de présenter les enjeux du dérèglement climatique et d'échanger sur des pistes d'actions individuelles ou collectives, au niveau personnel et au sein de nos métiers. En 2024, en parallèle du déploiement de cette formation, nous avons profité d'une journée Imagine 2030 afin de réaliser 35 Fresques du Climat, embarquant ainsi 260 cadres du Groupe dans une meilleure compréhension de ces enjeux.



Conception et réalisation : Patte Blanche. Crédits photos : Groupe SAMSE, Adobe Stock

*Groupe*  
**SAMSE**

2, rue Raymond Pitet  
38030 Grenoble Cedex 2  
FRANCE

04 76 85 78 00

[groupe-samse.fr](http://groupe-samse.fr)

