

TRIBU

#4

LE MAG DE LA TEAM BOVÉ

GRANDIR ET FAIRE GRANDIR

SORTIR DE SA
ZONE DE CONFORT

DE L'EXPÉRIENCE CLIENT
À L'ÉPANOUISSEMENT COLLABORATEUR

FAIRE PARTICIPER
POUR IMPLIQUER

TRIBÜ

LE MAG



CRÉDITS

RÉDACTION EN CHEF

Directeur de la publication **Christophe Muller**
Rédactrice en chef **Sophie Biedermann**

CRÉATION ARTISTIQUE

Responsable Production **Sophie Biedermann**
Design **Section 4®**
Photographe **Thomas Claude**

ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO

Émilie Claudel
Cécile Bihr
Francis Koepfert
Alain Jérôme
Tous les collaborateurs de la Tribu Bové

Imprimé dans les Vosges par **L'Ormont**
Imprimeur dans le respect de notre planète

Team ^{La} **BOVÉ**

LA MEILLEURE VERSION DE NOUS-MÊMES

Grandir et faire grandir.

Voici une injonction pour le moins ambitieuse que nous faisons nôtre avec force et conviction. Et ce numéro de Tribu qui écrit un nouveau chapitre de notre histoire, l'illustre parfaitement.

Grandir.

Voici un objectif, une obligation me direz-vous, auquel chacun de nous est confronté très tôt, dès la naissance. Grandir est la condition essentielle à toute survie, mais pas seulement. Trouver sa place, conquérir de nouveaux espaces, étendre son champ de responsabilités, faire face aux défis qui s'imposent à chacun de nous, impliquent l'acquisition de nouvelles compétences. Si la formation est la voie d'évidence, il ne faut pas oublier pour autant, ce que l'expérience nous apporte.

Chaque épreuve vécue nous permet d'apprendre, de la situation mais aussi de nous-même, nous améliorons et nous perfectionnons.

Une autre voie est la transmission.

Nos parents, nos tuteurs, nos aînés, nos anciens, tous, nous ont transmis en leur temps, et continuent à le faire, des compétences qu'ils ont eux-mêmes acquis par formation, expérience ou transmission.

Ainsi, que nous le voulions ou non, chaque jour nous apprenons, de nos expériences, des autres, de la vie ; chaque jour, nous grandissons.

Chaque jour nouveau, nous sommes la meilleure version de nous-même.

Le conscientiser est essentiel pour en exploiter pleinement le fabuleux potentiel.

Faire grandir.

Voici un impératif.

L'acquisition progressive et régulière de nouvelles compétences fait

de nous, à chaque instant et progressivement, les détenteurs, les dépositaires de capacités, de qualifications, de savoirs-faire, d'expériences dont nous sommes redevables.

Nous ne sommes pas redevables envers ceux qui nous ont fait grandir, nous leur sommes reconnaissants. Nous ne le sommes pas non plus envers la vie ou les circonstances, nous sommes redevables de ces richesses acquises envers ceux qui nous succèdent et que nous précédon.

Nous sommes leur obligés, au même titre que l'avenir de nos enfants dépend, en grande partie de l'attention, de l'amour que nous leur portons et de l'aide que nous leur prodiguons.

Le cercle vertueux du progrès de l'humanité en dépend et notre responsabilité est engagée.

Plus près de nous, c'est l'avenir de l'entreprise, de notre collectif qui dépend de la capacité de chacun à acquérir de nouvelles compétences et à son tour de les transmettre.

Grandir et faire grandir.

Chacun de nous est concerné, chacun de nous est impliqué car tous, nous devons d'être engagés dans cette dynamique.

Les personnes engagées ont souvent trois points communs. Elles doutent, ont peur, mais elles agissent quand même. Elles suivent leur intuition, même si cela semble impossible. Et elles trouvent dans l'action une joie et une énergie insoupçonnées.

Car agir pour le bien commun, c'est se sentir vivant. C'est une force intérieure qui se fortifie à mesure que notre action et nos responsabilités s'intensifient.

Et quand les humains suivent leur conscience et prennent leur destin en

main, ils s'améliorent !

Il est de tradition, en ce début d'année, d'échanger nos vœux. Alors, que souhaitons-nous pour 2025 ? Des moments de partage, des projets qui nous rassemblent, et des réussites collectives qui naissent de l'investissement de chacun. Notre ambition pour cette nouvelle année est de continuer à offrir à chaque collaborateur la possibilité de s'épanouir, de trouver du sens dans ce qu'il entreprend, et d'apporter sa pierre à l'édifice que nous construisons ensemble. Parce que grandir, c'est aussi savoir reconnaître la valeur de chacun et créer des opportunités pour que tous puissent se réaliser.

Nous entrons dans cette nouvelle année avec la conviction que ce que nous bâtissons ensemble nous rapproche d'un avenir encore plus prometteur. Nous savons que l'engagement de chacun est la clé pour transformer nos ambitions en succès concrets. Continuons d'avancer, d'oser, et de transformer nos idées en réalités tangibles. Car au fond, ce qui compte vraiment, c'est ce que nous réussissons à accomplir ensemble, main dans la main.

À vous tous, qui faites partie de cette aventure, je souhaite une année pleine de découvertes, d'épanouissement et de fierté partagée. Que 2025 soit le reflet de notre volonté commune de faire grandir notre tribu, encore et toujours, avec passion et bienveillance.

Belle année à chacun d'entre vous, et que nos rêves continuent de se concrétiser ensemble.

Belle année à la Tribu Bové !



SOMMAIRE

DES HISTOIRES À ÉCRIRE

RÉALISATIONS

- P.20-21 Le scolaire et l'enseignement
- P.30-31 Les copropriétés
- P.54-55 Les bâtiments de santé
- P.70-71 Les particuliers
- P.90-91 Les bailleurs sociaux
- P.102-103 Les industries et les commerces
- P.116-117 Les administrations et les collectivités

ENTRE NOUS

- P.08-09 Promouvoir l'art dans la ville
- P.44-47 Faire participer pour impliquer
- P.66-69 Un nouvel accompagnement
- P.92-95 Grandir et faire grandir
- P.104-105 Partager la sérénité
- P.108-109 Enrichir la relation

SUJETS

- P.10-13 Sortir de sa zone de confort
- P.28-29 La diversité comme miroir de la société
- P.80-83 Vers une entreprise plus sobre



GRANDIR ET FAIRE GRANDIR

P.92-95



DES RÉCITS ET DES HOMMES

- P.16-19 David : un parcours inspirant, un homme aligné
- P.32-35 Cécile Bihr, l'alchimiste des relations humaines
- P.50-53 Francis Koepfert, un homme de cœur
- P.56-59 Dursun, la persévérance incarnée
- P.72-77 Émilie Claudel, passionnément authentique
- P.86-89 Logan : construire l'avenir avec détermination
- P.98-101 William, l'homme de faire
- P.110-113 Alain Jérôme, la relation au coeur de l'expérience client

QUESTION DE SENS

- P.22-25 De l'expérience client à l'épanouissement collaborateur
- P.38-41 Des leviers pour la rémunération
- P.62-63 La déontologie, un socle essentiel

DE L'EXPÉRIENCE CLIENT À L'ÉPANOUISSEMENT COLLABORATEUR

P.22-25









PROMOUVOIR L'ART DANS LA VILLE

ANDREA RAVO MATTONI SUBLIME LES RUES D'ÉPINAL

Dans les rues d'Épinal, une alchimie magique opère : l'art et la rénovation s'unissent pour offrir à la ville une nouvelle œuvre d'exception. Andrea Ravo Mattoni, graffeur de renommée internationale, a métamorphosé une façade en une toile monumentale, en recréant sur plusieurs mètres la célèbre œuvre « Job raillé par sa femme » de Georges de La Tour. Cette initiative culturelle résonne particulièrement pour nous, non seulement parce que nous avons eu l'honneur de préparer ce majestueux support, mais aussi parce que ce projet incarne notre engagement à enrichir et embellir notre environnement quotidien.

Les Vosges, terre de nature et de tradition, s'ouvrent encore davantage à l'art urbain, grâce à cette initiative qui invite la culture dans l'espace public. Le tableau

original, précieusement conservé au Musée départemental d'art ancien et contemporain à Épinal, se voit ainsi offrir une seconde vie, accessible à tous les passants. Ce projet, insufflé par le pôle culture et Patrimoine de la municipalité, témoigne d'une volonté de rendre l'art accessible, de transformer des murs anonymes en véritables fenêtres sur l'imaginaire.

Chez Bové, ce projet va bien au-delà de la simple intervention technique. Il est le reflet de notre conviction profonde : la créativité est un moteur essentiel, tant dans le développement professionnel que personnel. Préparer cette façade, la revêtir d'un terracotta cuivré, n'était pas seulement une tâche à accomplir, mais une participation, une contribution à une œuvre collective à laquelle chacun a apporté sa touche, son savoir-faire, sa passion. Contempler le résultat final magnifié par Andrea Ravo Mattoni est une grande fierté. C'est un témoignage vibrant de ce que peut accomplir une équipe soudée autour d'un même objectif : faire grandir les gens en invitant la

culture à prendre racine là où on ne l'attend pas. La créativité ne se limite pas aux artistes ; elle se manifeste dans chaque métier, chaque geste, chaque idée qui nous pousse à aller plus loin.

L'intervention d'Andrea Ravo Mattoni à Épinal est plus qu'une fresque murale : c'est une invitation à rêver, à réfléchir, à se laisser porter par la beauté qui nous entoure. En tant qu'entreprise, nous sommes fiers d'avoir participé à ce projet, car il reflète notre engagement à contribuer positivement à notre communauté. En redimensionnant « Job raillé par sa femme », nous avons aidé à redonner vie à un pan de notre patrimoine, en le rendant visible pour tous.

Cette initiative culturelle nous rappelle que la culture, lorsqu'elle est partagée, peut véritablement transformer notre quotidien, nous élever et nous inspirer. À travers notre contribution, nous espérons continuer à embellir notre région et à insuffler une dose de créativité et d'émotion dans la vie de chacun.



SORTIR DE SA ZONE DE CONFORT

La « zone de confort », c'est l'univers connu dans lequel nous évoluons au quotidien, notre zone de sécurité. Qu'il s'agisse de notre travail, de nos amis, de notre famille, de ce que nous aimons faire, de la manière dont nous vivons, de ce que nous faisons pour nous détendre... C'est un espace où nous nous sentons à l'aise, un espace rassurant où tout semble familier et prévisible. Pourtant, c'est aussi un endroit où la croissance et l'apprentissage se font rares. Avec le temps, cette zone peut se transformer en une douce prison, où la sécurité prime sur les opportunités.

Mais souvenez-vous : les rêves, ces éclats d'imagination qui illuminent notre enfance, sont innés et universels. Ils nous propulsent vers des horizons inconnus, et leur simple existence témoigne de notre capacité à aller au-delà de ce que nous connaissons. Visualiser nos aspirations active une force intérieure puissante : notre imagination, moteur essentiel de l'innovation et du changement.

Et c'est bien là le défi : transformer nos réflexions en actions, faire ce premier pas, même minuscule, hors de notre zone de confort. Chaque mouvement, aussi petit soit-il, ouvre des possibilités infinies. Oui, la peur sera là, mais elle n'est qu'un obstacle naturel, un signe que vous êtes sur le point de grandir.

LA VULNÉRABILITÉ COMME CLÉ

Imaginez-vous, installé dans un canapé moelleux, une tasse de thé chaud à la main, votre série préférée à l'écran. C'est agréable, n'est-ce pas ? Mais combien d'aventures manquerez-vous à force de rester là ? Sortir de sa zone de confort, c'est comme ouvrir son cœur et parler de ses émotions : c'est inconfortable au début, mais les connexions que vous créez et les leçons que vous tirez de cette expérience sont inestimables.

En osant être vulnérable, vous découvrirez non seulement la richesse des relations humaines, mais aussi une part de vous-même que vous ignoriez. Comme le dit Brené Brown : « La vulnérabilité est la naissance du courage et du lien. » Nous vous invitons d'ailleurs à relire l'article que nous avons rédigé sur ce sujet dans le précédent numéro de TRIBU.

L'APPRENTISSAGE EST UNE AVENTURE

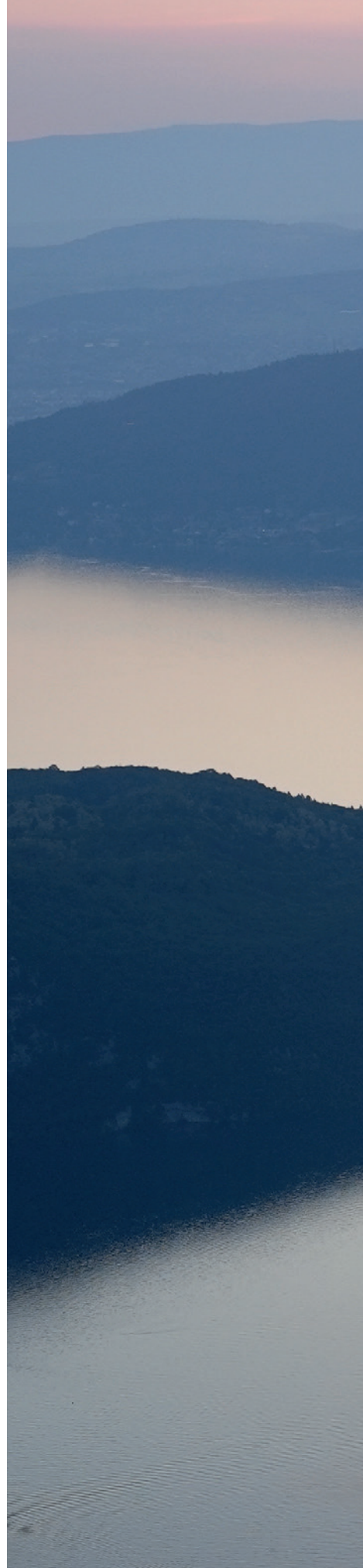
Rappelez-vous ce moment où vous avez appris à faire du vélo. Le guidon tremblait entre vos mains, les pédales semblaient indomptables, et les chutes inévitables. Cette première peur, si paralysante, c'était votre zone de confort qui résiste. Mais à force d'essais, ce qui était autrefois effrayant est devenu naturel.

Chaque expérience nouvelle agrandit cette zone. Elle fonctionne comme une maison mentale : chaque fois que vous osez, vous ajoutez une nouvelle pièce à cet édifice, plus spacieux et accueillant. Ne sous-estimez jamais la puissance des petits apprentissages.

TROUVER SON « POURQUOI » POUR AVANCER

« Pourquoi devrais-je m'imposer ce défi ? » Cette question est essentielle, car c'est la motivation qui vous fera avancer. Imaginez que vous voulez apprendre à cuisiner pour partager des repas savoureux avec votre famille et vos amis. Cette vision, ce « Pourquoi », devient alors une source de courage.

Les plus grands rêves naissent souvent de désirs simples mais profonds : transmettre quelque chose, se connecter aux autres, ou honorer une aspiration personnelle.





Plus ce « Pourquoi » est clair, plus la peur perd son emprise.

L'ACTION POUR DOMPTER L'INCONNU

Notre cerveau est programmé pour aimer le confort : c'est économique, simple, rassurant. Mais parfois, il faut le bousculer avec des astuces. Commencez petit. Si vous voulez prendre la parole en public, commencez par poser une question dans une réunion. Si vous voulez améliorer votre condition physique,

enfilez vos baskets sans penser au marathon. Une fois que c'est fait, l'élan vous poussera à faire plus. Ces petites victoires s'additionnent et élargissent votre confiance en vous.

Et surtout, soyez indulgent avec vous-même. Chaque pas en avant compte, même si le chemin semble long. Vous construisez une version plus audacieuse de vous-même, brique par brique.

Sortir de sa zone de confort, ce n'est pas escalader une montagne du jour au lendemain. C'est reconnaître la montagne, et décider, chaque jour, d'y gravir un nouveau mètre.

Les plus grandes transformations commencent par des actions modestes, mais constantes.

Alors, que ce soit en apprenant une nouvelle compétence, en initiant une conversation difficile, ou en osant rêver un peu plus grand, qu'attendez-vous pour faire le premier pas ?









DAVID : UN PARCOURS INSPIRANT, UN HOMME ALIGNÉ

« Je ne suis plus la même personne que lorsque je suis entré chez Bové. »

Cette phrase résume parfaitement l'évolution de David, un homme qui, avec un CAP en poche, a gravi les échelons de notre entreprise. Aujourd'hui, David est à la tête de plusieurs équipes, occupant le poste stratégique de conducteur de travaux. Mais son histoire ne s'écrit pas simplement en terme de progression professionnelle. C'est une histoire d'évolution personnelle, de confiance, et d'un parcours qui, pas à pas, l'a amené à dépasser ses

propres attentes.

David a commencé à travailler très jeune, d'abord chez un artisan de 16 à 18 ans, puis, à 19 ans, il rejoint Bové en tant qu'intérimaire, travaillant sur des chantiers de peinture intérieure et de façades. Un an après, il décroche un CDD, puis un CDI en 2000. À cette époque, il ne se projetait pas dans une carrière à long terme chez Bové, encore moins dans les bureaux. « Je ne m'étais pas fixé de date limite, je pensais partir si ça n'allait pas, mais je suis tombé dans une bonne équipe, et on m'a rapidement fait confiance en me

confiant plus de responsabilités. »

Le travail bien fait, c'est ce qui définit David. Dès ses débuts, il se distingue par sa rigueur et son dévouement. Il est reconnu et félicité pour son implication. « On me faisait passer d'un échelon à l'autre sans que je ne demande rien. C'est gratifiant de voir que ton travail est remarqué par tes supérieurs. »

L'ÉQUILIBRE D'UN HOMME POSÉ

L'un des éléments qui rend David



unique, c'est son équilibre. Chaque membre du bureau passe un test basé sur le modèle Herrmann, qui révèle notre style de pensée dominant. David fait partie des rares personnes à maîtriser les quatre quadrants de ce modèle et lui confère le précieux avantage de détenir les clefs de la communication avec tous les profils. Une qualité qui le rend à l'aise dans la logique, la créativité, l'organisation et les relations humaines. Cette harmonie se reflète dans sa façon de travailler : il incarne l'humilité et l'alignement, sachant écouter tout en prenant des décisions justes.

Après 24 ans sur le terrain, une opération des genoux est devenue inévitable pour David – une situation qui rappelle étrangement celle de William, dont vous retrouverez le portrait page 98. Tout comme pour William, la direction a choisi de ne pas laisser tomber un collaborateur de valeur. « Je voyais l'opportunité de m'investir autrement, et la direction m'a accompagné dans cette démarche », confie-t-il.

Lors de son entretien d'évaluation pour devenir conducteur de travaux, à la question : « Quelle valeur souhaitez-vous transmettre à vos

enfants ? », David a pris un instant de réflexion avant de répondre simplement : « l'amour. » Une réponse sincère et authentique qui résume à elle seule qui est David. Elle est la preuve de l'importance qu'il accorde à l'humain, une valeur qui guide son quotidien, autant personnel que professionnel.

L'OPPORTUNITÉ D'UN NOUVEAU DÉPART

L'idée de quitter le terrain pour



rejoindre les bureaux n'était pas naturelle pour David. « Je ne m'imaginai pas travailler enfermé entre quatre murs, moi qui avais l'habitude d'être dehors. » Cette transition lui semblait même improbable au début. Mais au fil des échanges avec ses collègues et sa hiérarchie, il commence à entrevoir la possibilité d'un autre chemin. « J'ai compris que la direction avait un vrai projet structuré pour moi, et j'y ai réfléchi petit à petit. »

« Je n'imaginai pas être là où je suis aujourd'hui »

Le plus difficile pour David a

été de surmonter ses propres appréhensions. « Aller dans l'inconnu, c'est toujours un défi. Mais ce qui m'a marqué, c'est l'accueil que j'ai reçu. Je me suis senti soutenu par les collègues du bureau et la direction. » C'est cette bienveillance et cette confiance mutuelle qui l'ont aidé à franchir le cap.

En parallèle, l'entreprise lui propose une formation de conducteur de travaux. Pendant huit mois, à raison de deux jours par mois, David apprend à mieux gérer les chantiers, à maîtriser des aspects techniques et réglementaires, mais aussi à perfectionner ses compétences

managériales. « J'avais déjà des gars sous ma responsabilité sur le terrain, mais en tant que conducteur de travaux, c'est différent. On a une vision plus complète du chantier. » Cette formation lui a offert les outils nécessaires pour évoluer avec les nouvelles attentes du métier. « Il faut évoluer avec son temps, ce que j'ai appris il y a 15 ans n'est plus applicable aujourd'hui. »

FIER DE SES ÉQUIPES ET DE SES VALEURS





Aujourd'hui, en tant que conducteur de travaux, David veille à ce que ses équipes aient les meilleures conditions pour travailler. « Ce qui me motive le plus, c'est de voir les gars finir un chantier avec le sourire, fiers de ce qu'ils ont accompli. » Cette recherche de la satisfaction, tant pour ses équipes que pour les clients, est au cœur de sa manière de travailler. « Mon état d'esprit n'a pas changé, je préfère toujours chercher des solutions plutôt que de me focaliser sur les problèmes. »

« Un chantier bien fait donne de la joie »

David reste profondément attaché aux valeurs qu'il a développées sur le terrain : la rigueur, la recherche de l'excellence, et l'importance de l'humain. « Je pense que si on m'a proposé ce poste, c'est pour que je continue à avoir cette même exigence. Et j'ai la chance d'avoir des équipes qui partagent ces valeurs. »

Ce parcours, David ne l'avait pas prévu. Mais aujourd'hui, il est fier du chemin parcouru. « Si je pouvais revenir 25 ans en arrière, je ne changerais rien. Chaque étape m'a apporté quelque chose, même si j'aurais peut-être pu aller plus vite en forçant un peu les choses. » Si son métier est aujourd'hui moins physique, la charge mentale est bien présente. « C'est plus difficile de couper en rentrant le soir, on pense tout le temps à tout. »

Pour David, la clé de la réussite réside dans la motivation et l'envie de bien faire. « Il faut être motivé par l'envie de réussir ses chantiers, de bien faire. » C'est cet état d'esprit qui l'a accompagné durant toutes ces années chez Bové, une entreprise qu'il n'envisage pas de quitter. « Ceux qui sont partis l'ont souvent regretté. Il y a une vraie bonne ambiance ici, autant sur le terrain que dans les bureaux. »

Avec le sourire qui ne le quitte jamais, David continue de montrer l'exemple à ses équipes, tout en restant fidèle à ses valeurs : rigueur, bienveillance, et esprit d'équipe. « Je suis fier du chemin que j'ai parcouru. »

Un parcours qui inspire, une évolution qui fait rêver. Chez Bové, c'est possible, et David en est la preuve vivante.



SCOLAIRE / ENSEIGNEMENT



GYMNASE ROBERT SCHUMAN

Saint -Amarin

Ravalement



ÉCOLE LES PEPINIÈRES

Metz

Bardage



SALLE MULTI-ACTIVITÉS

Bussang

Bardage



ÉCOLE PRIMAIRE

Mattaincourt

Isolation thermique par l'extérieur



DE L'EXPÉRIENCE CLIENT À L'ÉPANOUISSEMENT COLLABORATEUR

Quand on regarde en arrière, l'histoire récente de Bové est celle d'une transformation ambitieuse, marquée par une vision claire : offrir bien plus qu'un service de qualité. Ce projet a pris une nouvelle dimension avec l'arrivée de M. Muller au poste de dirigeant en 2009 puis par son rachat de l'entreprise en 2020.

Reprendre l'entreprise en pleine pandémie, à seulement quinze jours du confinement, a donné une impulsion inattendue à notre parcours. Dans ce contexte particulier, l'entreprise a choisi de redéfinir ses priorités pour offrir à ses collaborateurs une expérience de travail positive et engageante.

LE PARCOURS CLIENT : DE LA SIMPLE COMMANDE À L'EXPÉRIENCE INOUBLIABLE

Avant l'arrivée de M. Muller, les priorités, classiques, étaient celles de toutes les entreprises : le carnet de commandes, la planification, la rentabilité. Il s'agissait de répondre efficacement aux besoins sans véritablement explorer les dimensions de la relation client. Pourtant, les retours de nos clients révélaient quelque chose d'essentiel : ils recherchaient non seulement des services de qualité, mais revendiquaient autre chose, sans jamais l'explicitier autrement qu'en faisant référence à la confiance.

Comment en est-on arrivé à ce constat ? En épluchant les courriers et les retours informels, en analysant le déroulé, et surtout, en se mettant à la place du client. Est apparue alors

l'évidence d'un besoin de confort dans la relation, de proximité et de tranquillité. Nous avons compris que ces besoins non contractualisés, implicites et souvent non exprimés pesaient lourd dans leur choix de travailler avec notre entreprise. Nous avons alors entrepris une introspection sincère de nos pratiques pour construire un véritable parcours client, de la prise de contact à la clôture du chantier, où chaque étape se devait d'être positive et rassurante.

« L'intention, ambitieuse certes, mais réelle, était posée : enchanter nos clients, produire un effet «wahou» à chaque étape. »
- Christophe Muller.

Ce cheminement a été délicat : nous avons analysé toutes les interactions, en nous demandant à chaque étape « comment aller plus loin ? comment faire mieux encore ». Des ajustements ont été faits, des efforts continus pour améliorer l'expérience, jusqu'à ce que la satisfaction client devienne une réalité. En d'autres termes, notre mission est passée de « bien faire » à « rendre heureux », en réinventant notre métier pour offrir aux clients une expérience véritablement confortable et valorisante.

QUAND LES COLLABORATEURS DEVIENNENT LA PRIORITÉ N°1

En pleine pandémie, il est vite apparu, y compris pour ceux qui en doutaient encore, que le capital le plus important à préserver était l'humain et qu'il fallait y consacrer encore plus d'attention. M. Muller nous confie : « Parfois, les solutions les plus évidentes se cachent sous nos yeux. Si nous avons été capable d'enchanter le client,







nous nous devons de proposer une symétrie des attentions à nos collaborateurs. »

Avec la ferme conviction qu'en prenant soin de ceux qui incarnent les valeurs de Bové chaque jour, l'entreprise pourrait bâtir un cercle vertueux encore plus fort, M. Muller a engagé les moyens nécessaires pour transformer chaque collaborateur en ambassadeur du confort.

« Si nous prenons soin de notre Tribu, elle prendra soin de nos clients »

Ce projet a pris une importance particulière au moment du confinement. Avec des habitudes de travail bousculées, des besoins de repères renouvelés et un environnement de travail en pleine

mutation, le confinement est devenu une opportunité : celle de renforcer la priorité accordée aux collaborateurs. Ainsi est née l'idée du parcours collaborateur : à l'image du parcours client, ce parcours vise à accompagner chaque membre de l'équipe, du premier contact à la dernière étape de son aventure chez Bové.

Nous avons identifié neuf grandes étapes qui jalonnent la vie d'un collaborateur dans l'entreprise, et pour chacune, nous oeuvrons à transformer les expériences neutres ou négatives en expériences positives, à valoriser les apports de chacun, et à garantir un environnement de travail bienveillant et stimulant.

GRANDIR

ENSEMBLE GRÂCE À UNE CULTURE D'ENTREPRISE FORTE ET ENGAGÉE

Pour traduire cette vision en actions, la marque employeur La Team Bové a été créée et a évolué jusqu'à s'appeler aujourd'hui La Tribu Bové, reconnaissable sous le sigle LTB. Elle ne se contente pas de promouvoir nos valeurs, elle les incarne : Humanisme, Ouverture, Proximité et Passion.

Ces valeurs ne sont pas seulement des mots, elles inspirent nos pratiques, renforcent l'esprit d'équipe, favorisent le respect et stimulent l'innovation. Et comme



pour nos clients, nous restons attentifs aux détails, convaincus que les petites actions quotidiennes forgent la culture d'entreprise.

Nous avons également défini les comportements et rituels qui font vivre cette culture : des rituels d'intégration pour accueillir les nouveaux arrivants, des pratiques de reconnaissance pour célébrer les réussites de chacun, une communication ouverte et transparente, et une formation continue pour encourager l'évolution professionnelle et personnelle.

L'objectif est simple : faire en sorte que chaque collaborateur se sente soutenu, valorisé, et en phase avec les valeurs de l'entreprise.

En somme, notre ambition est de faire grandir Bové en

tant qu'entreprise, en tant que communauté de collaborateurs, et en tant que partenaire de confiance pour nos clients. Cette évolution est un travail de chaque instant, fait d'attentions, de remises en question, et de fidélité à notre raison d'être : offrir confort et valorisation.

Au-delà des façades et des chantiers, nous souhaitons bâtir une relation de confiance durable avec nos clients et à nos collaborateurs en leur offrant un environnement où ils se sentent bien, un lieu où chacun peut évoluer sereinement.

Cette transformation, amorcée par M. Muller et portée par chacun d'entre nous depuis, nous rappelle que l'humain est, plus que jamais, au cœur de notre mission.

« À défaut de réinventer la relation au travail, nous ambitionnons de la réenchanter.

Dépasser la relation transactionnelle est une priorité.

Offrir bien plus que du travail, un objectif.

L'entreprise est en mutation vers un écosystème qui offre une expérience de vie enrichissante, qui fait grandir, et qui prend soin de ses membres. »

- Christophe Muller









LA DIVERSITÉ COMME MIROIR DE LA SOCIÉTÉ

La diversité en entreprise n'est pas qu'une notion abstraite ou un idéal à atteindre. C'est un reflet de la société qui nous entoure et une richesse inestimable. Elle nous invite à croiser nos regards, à apprendre les uns des autres, et à progresser ensemble. La diversité est une force qui façonne non seulement nos services, mais aussi nos interactions et notre capacité à s'élever, individuellement et collectivement.

Embrasser la diversité, c'est reconnaître que chaque différence – qu'elle soit liée au genre, à l'origine culturelle, à l'âge, à l'orientation sexuelle ou aux parcours professionnels – est une pièce essentielle du puzzle qui constitue notre entreprise. Ce n'est pas une simple obligation morale ou une conformité réglementaire : c'est un levier d'innovation, de performance et d'harmonie.

POURQUOI LA DIVERSITÉ EST-ELLE ESSENTIELLE ?

Dans un monde globalisé et interconnecté, les entreprises se doivent de refléter la pluralité de leur environnement. Être pluriels, ce n'est pas seulement cocher une case ou respecter un quota. C'est intégrer une véritable dynamique inclusive, un élément clé de la culture de l'entreprise, où chaque voix peut s'exprimer et être entendue.

Les bénéfices sont nombreux, parmi ceux-ci, nous pouvons compter l'innovation, la performance et l'attractivité. Lorsque des équipes aux perspectives variées travaillent ensemble, elles génèrent des idées plus créatives et des solutions mieux adaptées à une clientèle hétérogène. Les entreprises diversifiées affichent de meilleurs résultats financiers et relationnels car elles comprennent mieux leurs clients et anticipent leurs besoins avec une précision accrue. De plus, une entreprise inclusive attire les talents et les fidélise en offrant un cadre où chacun se sent valorisé, indépendamment de ses différences.



DES DÉFIS À RELEVER

Malgré ces avantages, intégrer pleinement la diversité n'est pas sans obstacles. La peur de l'autre et de ses différences, les biais inconscients, ou encore la crainte de certains de voir leur place remise en question peuvent freiner ces initiatives. Pourtant, une approche véritablement inclusive ne signifie pas opposer des groupes, mais créer des ponts. C'est un processus d'évolution où chacun trouve sa juste place.

UN ENRICHISSEMENT MUTUEL

La diversité n'est pas seulement bénéfique pour l'entreprise : elle enrichit aussi ses collaborateurs. Travailler aux côtés de personnes aux parcours variés encourage l'ouverture d'esprit, la tolérance et

une meilleure compréhension des autres. Cela nous pousse à voir le monde à travers des prismes différents, renforçant ainsi notre empathie et notre capacité à résoudre des problèmes complexes.

C'est aussi un formidable levier de développement personnel. Interagir avec des collègues d'horizons divers stimule nos compétences en communication, en négociation et en gestion des conflits. En apprenant à collaborer dans un environnement multiculturel, chacun devient plus adaptable et mieux préparé pour relever les défis du monde professionnel.

LA DIVERSITÉ, MOTEUR D'UN AVENIR COMMUN

Promouvoir la diversité, c'est avoir une vision à long terme, une façon de construire un avenir collectif où chaque talent, chaque idée, chaque

différence contribue à façonner une entreprise plus forte et plus résiliente. La diversité va au-delà de l'addition de différences. Elle crée une synergie où chaque contribution unique se transforme en force collective. En cultivant cet environnement inclusif, nous nourrissons un cercle vertueux : des idées plus pertinentes, une meilleure cohésion d'équipe, et un épanouissement personnel et professionnel pour chacun.

Chez nous, cette diversité est un atout précieux, un miroir de qui nous sommes et de qui nous souhaitons devenir. En confrontant nos points de vue et en partageant nos expériences, nous apprenons et grandissons ensemble. C'est une chance, mais surtout une responsabilité.

Alors avançons, enrichissons-nous mutuellement, et faisons de la diversité le socle d'une entreprise toujours plus humaine, innovante et tournée vers l'avenir.

LES COPROPRIÉTÉS



JEANNE D'ARC

Thaon-les-Vosges

Isolation thermique par l'extérieur



LA HAIE GRISELLE

Gérardmer

Ravalement

Isolation thermique par l'extérieur



LA VANNE

La Bresse

Ravalement



BEAUSÉJOUR

Saint Amarin

Ravalement



CÉCILE BIHR, L'ALCHIMISTE DES RELATIONS HUMAINES

Depuis 2007, le réseau Ambassadeurs des Vosges® incarne une volonté de porter haut les couleurs de notre département, d'en dévoiler les talents cachés au cœur de ses montagnes et de ses vallées, d'en valoriser les savoir-faire, et d'en nourrir la dynamique économique. Porté par le Conseil départemental à travers le plan « Vosges Ambitions 2027 », ce réseau a pour objectif clair de fédérer les acteurs économiques pour renforcer l'attractivité des Vosges. C'est une invitation à nous dépasser, à grandir ensemble.

Au cœur de cette aventure collective, Cécile Bihr joue un rôle clé. Animatrice du réseau Ambassadeurs des Vosges®, elle insuffle, avec une passion sincère, l'énergie nécessaire pour tisser des liens entre entreprises, entrepreneurs et territoires. Elle ne se contente pas d'organiser des rencontres chaque mois ; elle orchestre des expériences, des moments uniques et privilégiés où l'humain et le collectif prennent tout leur sens.

UN PARCOURS GUIDÉ PAR L'HUMAIN ET L'ENTREPRISE

Depuis plus de vingt ans, Cécile évolue au sein du Conseil départemental, construisant pas à pas un parcours aligné avec ses valeurs. De ses débuts comme accompagnatrice de jeunes en quête d'insertion professionnelle, où elle a créé des outils innovants comme un jeu de société sur la vie quotidienne, jusqu'à la conception de la plateforme Boss&Vous, chaque étape de son chemin est

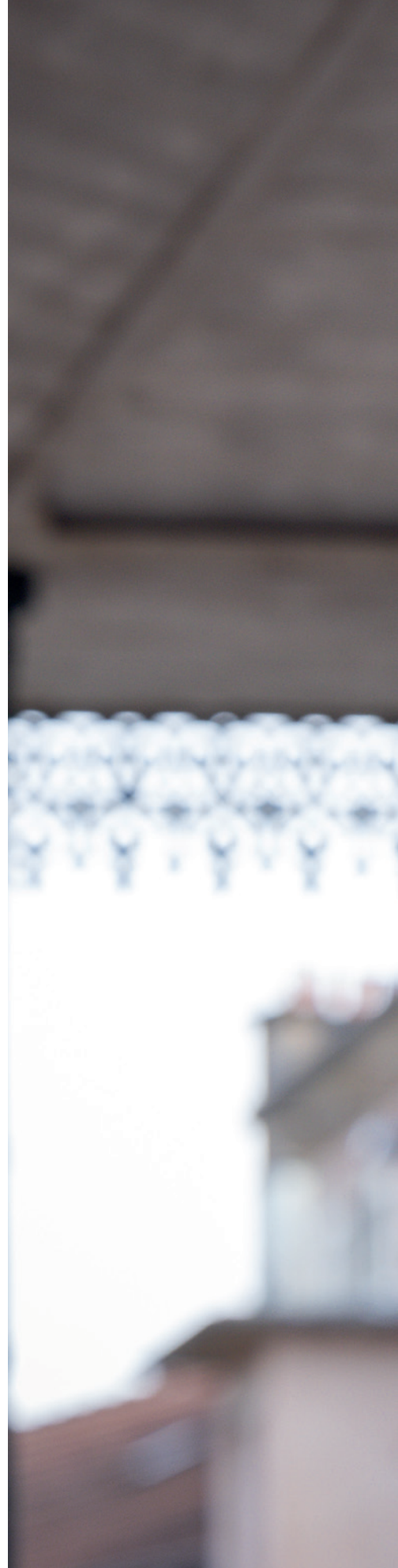
marquée par son empathie et sa volonté d'aider.

« Mes parents étaient entrepreneurs dans l'industrie vosgienne. J'ai grandi entourée de cet univers. Mon travail, aujourd'hui, c'est un prolongement naturel de cet héritage : relier les entreprises et les individus, pour que chacun trouve sa place et contribue au rayonnement de notre territoire. »

Animatrice du réseau depuis mai dernier, Cécile a su s'approprier et moderniser les fameuses « matinales », ces rendez-vous mensuels organisés chez les membres du réseau. Si le format traditionnel prévoyait des présentations et des visites d'entreprises, elle y a introduit des temps d'échanges plus authentiques et des thématiques spécifiques pour répondre aux défis partagés, comme les problématiques RH.

UN MOMENT FORT CHEZ BOVÉ

En juin dernier, Bové a accueilli une réunion du réseau Ambassadeurs des Vosges®, et ce fut un moment marquant. Cécile se souvient avec enthousiasme : « Ce qui m'a frappé chez vous, c'est cette manière différente de faire. Ce n'était pas une visite classique, mais un vrai temps d'échange ; c'était une immersion au cœur de vos pratiques, de qui vous êtes. Les participants, assis en arc de cercle, se sont sentis comme chez eux et les participations ont été instantannées et fluides. Et





puis, cette séance de sophrologie... Quelle superbe découverte ! Cette expérience m'a convaincue de reprendre le format original de cette rencontre pour les prochaines matinales. Chez Bové, il y avait cette ambiance collaborative et humaine qui illustre parfaitement l'esprit des Ambassadeurs des Vosges®. »

Ce jour-là, nous avons touché du doigt l'essence même de ce que Cécile cherche à insuffler : créer des ponts, des synergies, et des moments où chacun peut s'exprimer et apprendre des autres. C'est dans l'écoute, dans le partage sincère que se forment les grandes idées. Et cette conviction, Cécile la porte avec passion. Dans un entretien sincère, elle nous confie :

« Ce qui me motive chaque jour, c'est de voir à quel point l'esprit de collaboration est fort dans notre réseau. Les entrepreneurs des Vosges ne se contentent pas de faire du commerce, ils échangent, ils s'entraident. Mon rôle, c'est d'être le catalyseur de cette dynamique. Je crée les opportunités pour que les gens se rencontrent, pour que des idées jaillissent et que des projets naissent. C'est cela qui fait grandir un territoire, et j'ai la chance de pouvoir y contribuer. »

« Ce que j'aime dans ce rôle, c'est de voir à quel point les échanges transforment les gens. Chaque rencontre crée des opportunités, suscite des idées, des projets. Et ça, c'est magique », nous confie-t-elle, les yeux brillants. « Mon rôle, c'est de créer les conditions pour que ces moments existent, pour que les idées se rencontrent et que chacun reparte enrichi. C'est ça qui m'anime: voir la satisfaction sur les visages. »

**GRANDIR
ENSEMBLE, UNE
CONVICTION
PARTAGÉE**





Quand on lui demande ce que signifie pour elle le thème de notre magazine, Grandir et faire grandir, elle répond sans hésiter : « Pour moi, faire grandir les autres nous fait grandir nous-mêmes et inversement. Tout est collectif. »

Cette phrase résonne particulièrement avec nos propres valeurs chez Bové. Tout comme Cécile, nous croyons profondément au pouvoir du collectif pour avancer, innover et bâtir un avenir qui nous rassemble. Tout comme les Ambassadeurs des Vosges®, nous croyons fermement que l'épanouissement personnel et collectif passe par l'échange, le partage des bonnes pratiques, l'alliance des compétences et des idées.

Nous sommes convaincus que pour évoluer, il faut savoir confronter les points de vue, et se soutenir mutuellement. Dans notre entreprise, comme dans le réseau, c'est en travaillant ensemble, en s'associant, que nous devenons plus forts.

Avec authenticité et humilité, Cécile incarne cette volonté de faire grandir les autres. Elle est de

ces personnes qui savent écouter, créer, et transmettre. Comme elle le dit si bien : « J'ai envie que chaque matinale ressemble à l'entreprise qui la porte, qu'elle reflète ses valeurs, son ADN. Je suis là pour faciliter, sans imposer. »

LE POUVOIR DU COLLECTIF

Ce que réalise le Conseil départemental avec ce réseau, c'est précisément ce que Bové cherche à faire au quotidien avec chacun des membres de la Tribu : offrir des opportunités de croissance, et encourager à dépasser les frontières de l'expertise pour explorer de nouveaux horizons. Cécile nous le rappelle avec une énergie communicative :

« Quand les gens se rencontrent, échangent, collaborent, il se passe quelque chose de grand. »

Nous croyons en la force des relations humaines, en la puissance des moments partagés, tout comme Cécile, qui jour après jour,

crée ce terreau fertile où les idées poussent.

Grandir, c'est s'enrichir de l'autre. C'est faire le pari que nous sommes tous des relais, des passeurs de savoir et d'expérience. À l'image de Cécile, qui tisse avec passion ces liens entre les hommes et les entreprises, nous avons tous, à notre échelle, un rôle à jouer. Dans cette démarche commune, qu'il s'agisse de développer et faire rayonner un territoire ou de faire grandir des collaborateurs, nous sommes tous unis par la même ambition : avancer ensemble, pour que chaque pas nous rapproche de ce que nous pouvons être de meilleur.

Dans ce portrait, c'est plus qu'un métier qui se dévoile. C'est une philosophie, une manière d'être. Cécile Bihl, par son travail et sa personnalité, incarne cette envie de faire grandir les autres pour que chacun trouve sa place et participe au rayonnement collectif.

Et pour cela, nous lui disons un grand merci.





DES LEVIERS POUR LA RÉMUNÉRATION

Au sein de la Tribu Bové, notre vision de l'entreprise repose sur un principe fondamental : placer l'humain au cœur de toutes nos actions. Cette philosophie guide chacune de nos décisions, de nos politiques et de nos initiatives. C'est dans cet esprit que nous avons mis en place le Bilan Social Individuel (BSI), un nouvel outil conçu pour offrir à nos collaborateurs une vision claire et complète de leur parcours.

UN OUTIL AU SERVICE DE LA RECONNAISSANCE

L'idée du BSI est née d'une volonté profonde : celle de reconnaître et de valoriser l'engagement de nos collaborateurs et de donner à chacun des leviers de progrès. Nous

avons toujours considéré que les membres de la Tribu étaient notre atout le plus précieux, et nous avons ainsi souhaité mettre en place un système qui reflète cette conviction. Le BSI est ainsi le fruit d'une réflexion approfondie, d'une écoute attentive des besoins et attentes de la Team.

Le Bilan Social Individuel va bien au-delà d'un simple document administratif : il s'agit d'un véritable levier de reconnaissance, de motivation et d'évolution pour chacun. Il est conçu pour être un véritable compagnon sur notre chemin professionnel, nous accompagnant dans notre parcours chez Bové.

UN REGARD NEUF SUR LA RÉMUNÉRATION

Historiquement, les discussions autour de la rémunération se limitaient souvent à la négociation du taux horaire.

Pourtant, le salaire est un ensemble qui inclut non seulement le taux horaire, mais aussi le nombre d'heures produites, les avantages sociaux, ainsi que les actions mises en place par l'entreprise pour assurer le bien-être de chacun.

Notre objectif avec le BSI est de fournir des éléments concrets pour mieux comprendre cette rémunération globale, afin d'encourager des discussions ouvertes et constructives. C'est pourquoi nous avons choisi de mettre en lumière tant les avantages financiers, comme la mutuelle, la prévoyance, que les avantages extra-financiers, tels que les formations ou les programmes de





bien-être, qui contribuent à enrichir votre expérience chez Bové.

REDONNER DU SENS À L'ENGAGEMENT

Le monde du travail peut parfois ressembler à une transaction où l'on échange ses compétences contre un salaire. Cependant, ce rapport peut être déséquilibré par la nature même du travail, perçu comme une contrainte indispensable pour subvenir à nos besoins.

Nous souhaitons aller au-delà de cette vision transactionnelle. Le BSI, loin d'être un simple relevé comptable, aide à mesurer l'investissement personnel que chacun apporte et à valoriser les efforts fournis, qu'ils soient visibles ou plus discrets.

Cette démarche vise à valoriser la

relation au travail en soulignant que, même si nous devons travailler pour vivre, nous pouvons trouver chez Bové un lieu où il fait bon évoluer. Chaque collaborateur a ainsi la possibilité de mesurer sa contribution et de constater les efforts que l'entreprise déploie pour créer un environnement de travail favorable.

TRANSPARENCE ET ÉQUILIBRE

Le BSI fournit une vision détaillée de la rémunération annuelle, permettant d'observer l'évolution financière d'une année sur l'autre et de comprendre comment chaque engagement est reconnu. Il offre également une vision claire de la gestion du temps, avec un accès simplifié aux informations sur les congés payés, les congés sans solde, les périodes de maladie ou d'intempérie, permettant ainsi une

meilleure visibilité sur la répartition du temps de travail.

Le BSI permet également de mettre en lumière les avantages matériels et immatériels mis à disposition pour garantir l'épanouissement de chacun au sein de l'entreprise. Des programmes de santé et de bien-être aux avantages sociaux, nous mettons en place toutes les ressources nécessaires pour se sentir bien dans notre environnement professionnel.

Il reflète également l'implication de chacun dans la vie de l'entreprise, en valorisant les formations suivies, la participation aux événements internes, et les contributions qui concourent au succès collectif de la Tribu Bové. Cette transparence permet de mieux comprendre le rôle de chacun dans l'organisation et de se sentir véritablement partie prenante de notre aventure commune.



INNOVATION ET PERSONNALISATION

Nous croyons fermement en la croissance continue de nos collaborateurs. C'est pourquoi, le BSI est conçu pour soutenir à la fois le développement personnel et professionnel en offrant une perspective claire sur les compétences acquises et les opportunités d'évolution. Le BSI aide chaque collaborateur à identifier ses points forts et les domaines à améliorer. Il facilite également la planification des futurs développements de carrière en accord avec les besoins de l'entreprise et les aspirations individuelles.

Si la première édition de ce document s'est passée dans les murmures discrets de certains, il y a fort à parier que bientôt tout le monde comprendra la force de ce nouvel

outil. C'est bien plus qu'un simple document de suivi, le BSI est un levier de reconnaissance et de motivation pour notre Tribu. Il nous invite à une réflexion plus approfondie sur notre manière de valoriser le travail de chacun et à une appréciation plus juste des contributions individuelles.

Nous encourageons tous les collaborateurs à s'approprier cet outil et à l'utiliser pour mieux comprendre tous les éléments qui gravitent autour du mot « rémunération » et leur évolution professionnelle.

DONNER LES CLÉS POUR PILOTER SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Traditionnellement, la fin de l'année était une période dédiée aux négociations salariales, souvent axées sur l'augmentation du taux

horaire. Cependant, le BSI nous enseigne une leçon essentielle : le taux horaire n'est que le plus petit dénominateur des multiples facteurs qui définissent le salaire d'un collaborateur. Ce taux doit être considéré en conjonction avec le nombre d'heures travaillées chaque mois pour avoir une vision complète de la rémunération. En d'autres termes, la rémunération d'un collaborateur dépend en grande partie de son engagement et de sa contribution en termes d'heures de travail. C'est un rappel important : le collaborateur est le principal acteur de sa rémunération.

Ce constat est une invitation à adopter une nouvelle perspective : celle de la responsabilité et de l'action. En étant conscients du lien entre engagement, horaire et rémunération, chacun peut mieux orienter ses efforts pour atteindre ses objectifs financiers. Chaque heure travaillée devient une opportunité d'influencer son salaire final.





UNE RELATION ÉQUILBRÉE ENTRE COLLABORATEURS ET ENTREPRISE

Chez Bové, nous croyons en une entreprise où chacun est valorisé, écouté et encouragé à se développer. Le BSI incarne cette philosophie en donnant aux collaborateurs les moyens de comprendre, d'apprécier et de piloter leur propre évolution au sein de notre organisation.

En donnant les moyens de suivre et d'appréhender son évolution au sein de l'entreprise, le BSI témoigne d'une volonté de voir grandir et s'épanouir les membres de la Tribu à nos côtés. C'est une pierre angulaire de la démarche de notre entreprise, il continuera à se développer et à s'améliorer pour répondre toujours mieux aux besoins et attentes des collaborateurs. D'ailleurs, pour aller encore plus loin, le BSI 2025 introduit des innovations, en enrichissant les informations fournies avec des éléments tels qu'une frise chronologique personnalisée et un tableau de positionnement par catégorie (coefficient). Ainsi, chaque collaborateur pourra visualiser son parcours et identifier des pistes de progression.

Nous sommes fiers de vous avoir parmi nous, et nous continuerons à œuvrer pour faire de la Tribu Bové un lieu où il fait bon travailler et grandir ensemble.

Au cœur de notre entreprise, c'est vous qui faites la différence.







FAIRE PARTICIPER POUR IMPLIQUER

Vous avez certainement remarqué que depuis quelques années maintenant, « ça bouge chez Bové ! », comme certains le disent. Dans le cadre de notre engagement continu pour l'amélioration et l'optimisation de nos pratiques, nous avons lancé une initiative importante qui donne à chaque collaborateur l'opportunité de contribuer activement à notre évolution.

DE LA DÉCISION DESCENDANTE À LA COLLABORATION PARTICIPATIVE

Au lieu de perpétuer un modèle traditionnel où quelques décideurs imposent des actions à l'ensemble des collaborateurs, nous avons opté pour une approche plus inclusive et participative. En créant ces groupes de travail, nous avons souhaité consulter et associer chacun d'entre vous.

L'objectif ? Abandonner la logique où quelques personnes identifient des problèmes et d'autres prennent des décisions pour tous. Nous préférons désormais une démarche où chaque voix compte et où chacun a son mot à dire dans les solutions à mettre en œuvre. Cela permet d'assurer que les décisions prises reflètent réellement les

besoins du terrain et qu'elles soient bien accueillies.

En participant à des groupes de réflexion axés sur la recherche de solutions, chacun se concentre sur des aspects cruciaux de notre quotidien professionnel. L'objectif principal de cette démarche est d'entendre les idées d'améliorations et de décider ensemble de la meilleure façon d'y parvenir.

Pour ce faire, l'ensemble du personnel de production a été consulté en début d'année sur quatre thèmes définis, favorisant ainsi un dialogue ouvert pour recueillir vos opinions. Les thèmes abordés ont été : l'hygiène, la manutention,





les conditions d'application de nos matières et matériaux, et les conditions de rémunération.

UN FOCUS SUR LES SOLUTIONS PLUTÔT QUE SUR LES PROBLÈMES

Dès le départ, notre démarche a été claire : il ne s'agissait pas simplement d'énumérer les problèmes existants, mais plutôt de se concentrer sur la recherche proactive de solutions. Cette méthode nous a permis de transformer chaque difficulté en une opportunité d'amélioration concrète. Plutôt que de dresser une liste interminable de ce qui ne fonctionne pas, nous avons travaillé ensemble pour comprendre comment faire évoluer les choses. En orientant nos échanges vers des actions concrètes, nous avons pu identifier des solutions pragmatiques qui font la différence dans votre quotidien.

Chacun a eu la possibilité de choisir le groupe qui l'intéressait le plus lors de notre événement de janvier. Divisés en quatre groupes correspondant aux thèmes définis,

les participants ont été invités à une réunion très cadrée d'une heure trente pour réfléchir ensemble. La méthodologie mise en place a permis une participation active et éclairée de tous les membres du personnel concerné.

UNE MISE À NIVEAU DE L'INFORMATION POUR UNE MEILLEURE COLLABORATION

Nous avons constaté que bien souvent, les blocages ou les frustrations naissent d'un manque d'informations partagées. Pour y remédier, chaque réunion a débuté par une introduction claire pour cadrer la discussion et chaque fin de réunion s'est terminée par une conclusion pour garantir que tous les participants disposaient du même niveau de compréhension. En procédant ainsi, nous avons favorisé une véritable démocratie participative, où chaque membre pouvait s'exprimer librement, tout en ayant accès aux mêmes données et

objectifs. Moins de zones d'ombre, c'est aussi moins de malentendus, moins d'absences d'information, et finalement une meilleure cohésion d'équipe.

Un sondage anonyme a été réalisé en début de séance pour permettre à chacun de donner son avis librement, sans pression, en guise d'état des lieux. Ensuite, le brainstorming a permis d'identifier ensemble les problématiques liées aux thèmes abordés. Chaque participant a pu exprimer ses préoccupations et ses observations, favorisant ainsi une prise de conscience collective des enjeux. C'était l'occasion de se rendre compte que nous partageons bien plus de chose en commun que nous l'imaginions sans le savoir ! Ces idées ont ensuite été triées et synthétisées, regroupant les problèmes en catégories et faisant émerger les axes de travail prioritaires.

DE LA RÉFLEXION COLLECTIVE À L'ACTION CONCRÈTE



La recherche de solutions, qui s'est déroulée dans un climat d'échanges ouverts et constructifs, sans brider les réponses, a été particulièrement enrichissante. Pendant une vingtaine de minutes, les idées ont fusé, démontrant une créativité collective remarquable. Ce moment d'effervescence a permis d'explorer des pistes nouvelles pour améliorer nos pratiques, et voir l'énergie déployée pour avancer ensemble est véritablement inspirant.

Enfin, la partie synthèse et clôture a été cruciale pour formaliser les solutions identifiées et conclure la réunion de manière positive. Les solutions les plus pertinentes ont été mises en avant, et un plan d'action a été ébauché pour résoudre les problèmes identifiés. Nous avons remercié chaque participant pour son engagement et son enthousiasme, tout en rappelant le planning des groupes de travail afin de garantir un suivi régulier et efficace.

UNE DÉMARCHÉ QUI RENFORCE LA COHÉSION ET LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Au-delà de ces résultats immédiats, l'impact des groupes de travail dépasse largement le cadre de la réunion elle-même. En effet, cette approche favorise une adaptation constante aux besoins. Cela nous permet de rester à l'affût des changements.

Grâce à vos idées, nous restons réactifs, évitant ainsi de manquer le coche. En effet, grâce à l'implication de tous les collaborateurs, l'entreprise reste agile et peut s'adapter rapidement aux évolutions en identifiant les tendances émergentes ou les nouvelles exigences de sa Tribu. Cette démarche contribue à l'amélioration continue de nos processus internes. Les suggestions et les idées des collaborateurs permettent d'optimiser nos opérations quotidiennes, en identifiant des inefficacités ou des points de friction et en proposant des solutions qui améliorent la productivité et surtout la qualité du travail.



Cela nous aide à améliorer nos façons de faire. Vos suggestions nous aident à voir où cela coince et comment rendre les choses plus faciles ou plus efficaces.

En favorisant une culture de responsabilisation, ces groupes de travail encouragent chaque collaborateur à se sentir investi d'une mission importante dans la réussite de l'entreprise. En prenant des initiatives et en trouvant des solutions, vous devenez des acteurs du changement. Nous montrons que nous ne sommes pas juste là pour « faire le job », mais pour faire avancer les choses.

Cela favorise donc aussi le développement des compétences des membres de la Tribu. En réfléchissant collectivement sur des projets transversaux, tout le monde peut acquérir de

nouvelles compétences et élargir ses horizons, ce qui bénéficie à la fois à l'entreprise et à la carrière personnelle de chacun. Voilà une des forces de notre entreprise : en travaillant ensemble, on grandit individuellement.

En stimulant l'innovation et la créativité, les groupes de travail ont permis également d'explorer de nouvelles idées et de trouver des solutions originales aux défis rencontrés. Qui d'autres que les personnes concernées pour trouver des solutions pertinentes et adaptées à leur quotidien ? La prise de risque et l'exploration de nouvelles pistes sont encouragées, cela favorise l'émergence d'idées nouvelles qui peuvent conduire à des améliorations significatives.

Les groupes de travail constituent un levier puissant pour impliquer

chacun dans l'évolution de notre entreprise. Avec la participation, la transparence, l'innovation et la valorisation personnelle, nous créons un environnement propice à la collaboration et à la réussite collective.

Ces groupes nous permettent de progresser dans la bonne direction en restant une équipe soudée et motivée, prête à relever tous les défis qui se présentent à nous, et de nous adapter en permanence pour rester compétitifs sur le marché. Ce ne sont pas juste des réunions en plus dans le calendrier. C'est un moyen pour nous tous de faire avancer les choses et de continuer à grandir ensemble.

Alors, merci à tous pour votre participation, et continuons à aller, ensemble, vers de nouveaux succès.







FRANCIS KOEPFERT, UN HOMME DE CŒUR

Francis Koepfert, affectueusement surnommé « la Formule 1 », est une légende du chantier, connu pour sa rapidité et son efficacité. Ce surnom, il l'a gagné à la sueur de son front, crépissant avec une vitesse inégalée.

« On m'appelait la Formule 1 parce que quand je crépissais, personne ne pouvait tenir mon rythme ! » se souvient-il avec un sourire teinté de nostalgie et avec une lueur de fierté dans les yeux.

Derrière cette apparente assurance se cache un homme timide aux premiers abords, mais qui se révèle

être un bon vivant, toujours prêt à égayer l'ambiance avec une blague ou un mot pour rire.

Depuis qu'il est à la retraite, Francis profite pleinement de chaque instant avec sa femme. Il passe du temps à bricoler par-ci par-là et s'occupe avec soin de ses jardinières, qu'il a conçues « à la taille parfaite et en hauteur pour se préserver le dos ». Avec un sourire en coin, il plaisante : « J'ai toutes mes journées pour embêter ma femme maintenant. Elle me dit souvent qu'elle était plus tranquille quand j'étais au boulot. » Francis a un caractère bien trempé,

renforcé par une ceinture noire de karaté. « On ne m'emmer... pas sur chantier. Je n'étais pas méchant mais j'ai toujours été direct, et parfois ça ne plaisait pas », confie-t-il, conscient de l'effet que son franc-parler pouvait avoir. C'est d'ailleurs cette franchise qui l'a amené à quelques confrontations tout au long de sa carrière, « mais jamais sans raison valable », assure-t-il.

Francis a commencé à travailler avant même ses 14 ans, d'abord dans la peinture intérieure, avant de passer son CAP à Metz. Il a ensuite travaillé deux ans au Luxembourg,

une période qu'il qualifie de « sacrée époque ». « Après l'armée, j'ai rencontré ma femme, et ça fait 46 ans qu'on est ensemble. C'est du boulot ! » plaisante-t-il.

Son arrivée chez Bové en 1977 confirme une longue carrière dans le bâtiment, un secteur qu'il a choisi pour le travail manuel, suivant ainsi les pas de son père. Ses quatre enfants ont tous suivi des chemins différents : l'un est paysagiste, l'autre esthéticienne, la troisième aide-soignante en EHPAD, et un autre a suivi ses traces avant de se réorienter.

Francis a travaillé principalement sur des chantiers de Grands Comptes avant de se tourner vers le secteur Particuliers, qu'il trouvait moins épuisant physiquement mais plus complexe à gérer. « C'était plus cool mais aussi plus embêtant », se souvient-il, évoquant les défis de la gestion des attentes des clients, souvent exacerbées par les multiples interlocuteurs avant et

pendant les travaux. « Aujourd'hui, il n'y a plus qu'un seul interlocuteur pour le client mais avant c'était loin d'être le cas et il y avait autant de versions sur ce qui devait être fait que de personnes qui s'occupaient du projet ! »

DES SOUVENIRS DE CHANTIER MÉMORABLES ET ANECDOTES

Parmi les nombreux chantiers qui ont marqué sa carrière, Francis se souvient particulièrement de celui du « Grand Parc » à Nancy, où il a passé neuf mois à remplacer des carrelages en pâte de verre. Il raconte avec un mélange de fierté et de lassitude cette tâche minutieuse : il fallait qu'on retrouve la même teinte que l'existant ; on avait des dizaines de seaux remplis avec différentes teintes

et il fallait s'amuser à retrouver la bonne couleur. C'était un chantier vraiment particulier, il y avait un peu de bardage et du ravalement mais surtout tous ces petits carrelages.

Il évoque également l'hydrodémolition, une technique impressionnante utilisée sur le chantier du groupe LN (Ellen), qui l'a profondément marqué. « Plus personne ne connaît cette technique maintenant. Ça ressemblait à un gros karcher, qui faisait la taille d'un semi-remorque, qui perçait un mur d'un mètre de profondeur avec la pression de l'eau. On était à deux pour tenir le tuyau et toutes les 10 min on changeait de place parce que c'était très physique. Mais ce n'était pas tout de casser, il fallait protéger aussi les fenêtres: polyane, contreplaqué, plaque en acier. Le but était de casser des morceaux de murs pour pouvoir avoir accès et aller traiter derrière. C'était très impressionnant. ».

Il nous confirme que l'idée de bien





faire les choses à toujours été présente dans l'entreprise Bové telle qu'il l'a connu. « Tout devait être propre, nos chantiers, nos tenues, nos véhicules et ça en tout temps. » À la question « est-ce que cette consigne était respectée par tout le monde ? », il nous répond qu'ils n'avaient pas vraiment le choix. »

La rigueur de l'entreprise, à cette époque, a laissé des souvenirs impérissables. « Deux fois par an, il y avait des photos de groupe avec tous les salariés et les véhicules. Pas une tâche n'était tolérée, même sur le toit des véhicules parce que la photo était prise de haut et qu'il vérifiait. » Francis nous raconte qu'« à l'époque il y avait 6 agences : Belfort, Lingolsheim, Cornimont, Remiremont, Épinal et Nancy et on ne se croisait qu'à ces événements. Moi, j'étais à Épinal.

Le monde du bâtiment ça va, c'est une bonne ambiance. On plaisantait en appelant les gars de Cornimont « les sacs à dos » parce qu'ils avaient la trouille du patron et comme il était sur place, le matin quand ils le voyaient, ils sautaient dans la 1^{ère} camionnette qu'ils voyaient même si ce n'était pas la leur et il se retrouvaient à la sortie de Cornimont pour s'échanger les véhicules. » Il insiste : « c'est vrai, ce n'est pas une légende, ça se passait vraiment comme ça ! » Cette discipline stricte, parfois stressante, n'était cependant pas sans bienveillance. « La porte du bureau du patron était toujours ouverte, mais il fallait oser y aller. »

UNE NOUVELLE AVENTURE À LA RETRAITE

Aujourd'hui, Francis savoure sa retraite, qu'il aborde avec une philosophie simple : « prendre la vie comme elle vient ». Pour lui, la vie continue de se dérouler avec simplicité et joie, entouré de sa famille, notamment ses petits-enfants, et de son épouse, avec qui il partage une vie riche en histoires et en amour.

Aux nouvelles recrues Bové, il souhaite du courage, « il en faut ; et accepter tout pour se former correctement. Il faut évoluer avec son temps, donc ne pas rater le coche et y aller. »

À la question de savoir s'il est un retraité heureux, Francis répond sans hésitation : « J'ai mes petits-enfants, mon épouse. La base, c'est la famille. » Pour lui, la retraite est une nouvelle aventure, une chance de profiter des gens qu'il aime et de la vie, toujours avec le sourire et une blague à partager.



QUARTIERS
L'immeuble qui fait du bruit

Un immeuble inhabituel, une résonance, ce n'est que la réflexion de la façade du Groupe Eliott à Chantreaux. Avec une pression de 2.500 bars.

Des employés de l'entreprise Bové. Le 14 juin à midi 21.

C'est l'entreprise Bové qui a construit le Groupe Eliott à Chantreaux. Un immeuble inhabituel, une résonance, ce n'est que la réflexion de la façade du Groupe Eliott à Chantreaux. Avec une pression de 2.500 bars.

de démissionnaires de Bové. A ce moment-là, Bové a été contraint de quitter le terrain. C'est à ce moment-là que Bové a été contraint de quitter le terrain. C'est à ce moment-là que Bové a été contraint de quitter le terrain.



Le Groupe Eliott à Chantreaux. Photo: Bové



LES BÂTIMENTS DE SANTÉ



CABINET DENTAIRE

Saint Nabord

Isolation thermique par l'extérieur



MAISONS DE SANTÉ

Bar-le-Duc

Isolation thermique par l'extérieur

CABINET VÉTÉRINAIRE



CABINET VÉTÉRINAIRE

Chavelot

Ravalement



DURSUN, LA PERSÉVÉRANCE INCARNÉE

Il y a des chemins de vie qui ne suivent pas toujours la ligne droite. Ceux qui se construisent par étapes, entre doutes et découvertes, sont souvent les plus enrichissants. Dursun en sait quelque chose.

Dursun a pris son premier job d'été dans une entreprise de bardage métallique, en tant que manœuvre. Il enchaîne les emplois, notamment chez Peugeot à Mulhouse, avant de ressentir le besoin de se rapprocher de son domicile, dans

les Vosges. C'est ainsi qu'il passe d'une imprimerie à un emploi dans l'industrie, puis décide de changer complètement de cap en suivant une formation de dessinateur à l'AFPA. Il s'essaye alors à plusieurs postes de dessinateur, notamment à Strasbourg et Gérardmer, avant qu'un jour, son beau-frère, Saban, ne lui parle de Bové. C'est là que commence une nouvelle aventure.

« Je suis arrivé chez Bové un peu par hasard, en attendant

un poste en relation avec ma formation. Rapidement, je me suis rendu compte que l'ambiance était bonne, que les projets étaient variés et qu'il y avait des possibilités d'évolution. » raconte-t-il.

Il a commencé son parcours en tant que bardeur, un métier physique qui l'a forgé et l'a poussé à découvrir de nouvelles facettes de lui-même. Au départ, Dursun ne se voyait pas





en rester là, il savait, grâce à ses échanges avec la direction, que l'entreprise lui offrait plus que ça : une réelle chance d'évoluer.

Après quelques mois passés sur le terrain, Dursun se voit proposer de se former à la découpe sur la scie à commande numérique. Les mois se suivent pour Dursun qui a désormais un pied à la découpe et l'autre sur le terrain. Un accident de son collègue le pousse alors à prendre, seul, les rênes de la scie.

« C'est là que les choses ont commencé à bouger pour moi. **Petit à petit, j'ai pris des responsabilités**, je gérais la découpe, puis quand il y avait moins de travail au dépôt, je passais au bureau pour aider à la conception des plans. »

LA POLYVALENCE AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE

Ce qui n'était au départ qu'un soutien temporaire dans le bureau d'études s'est progressivement transformé en un rôle à part entière. Dursun devient dessinateur, puis très vite métreur. « Je n'avais pas les notions du chiffrage, des devis ni de la partie administrative au début, mais j'ai bien été épaulé. »

Au fil du temps, il prend confiance, et se forme en apprenant de ses projets et de ses collègues. Il travaille alors de nouveau en binôme avec Logan qui a évolué

vers un poste de conducteur de travaux.

Mais Dursun ne s'arrête pas là, après quelques années dans son rôle de métreur, il expérimente la conduite des travaux lorsque Logan est indisponible ou en formation. Il y prend goût et se dit qu'il a encore une possibilité d'évolution.

UN POSTE SUR-MESURE : CHARGÉ D'AFFAIRES GRANDS COMPTES

Il formule à la direction une demande pour devenir Chargé d'affaires Grands Compte, un poste

qui n'existe pas chez Bové.

D'abord dubitative, la direction accepte de poursuivre l'expérimentation, lui fixe des objectifs et des conditions que Dursun va brillamment remplir avec la régularité, la persévérance et l'humilité qu'on lui connaît.

« Aujourd'hui, je suis chargé d'affaires pour les Grands Comptes. C'est à peu près le même métier que pour les clients Particuliers, mais à une autre échelle. Ce sont des projets qui sont plus complexes et plus longs, avec plus d'obligations, administratives notamment. »

TROUVER SON ÉQUILIBRE

La transition du terrain au bureau n'a pas été sans défis. « Ce qui a été le plus difficile, c'est de passer d'un travail où on voit immédiatement le résultat de ses efforts à un rôle plus abstrait, plus mental. Au bureau, on est seul devant son ordinateur. Ça m'a pesé au début. » Il lui a fallu trouver un équilibre, en trouvant ce qui lui manquait : la relation humaine. Entre les relations avec les clients, les équipes sur le terrain, les architectes, et les fournisseurs, Dursun a trouvé son compte et a su s'adapter, toujours avec cette idée que « quand tout se passe bien, c'est une réussite collective ».

Son parcours a toujours été marqué par la transmission : celle qu'il a reçue de ses prédécesseurs et celle qu'il a proposé à ses successeurs. « En ce qui me concerne, mon parcours chez Bové suivait une règle : on apprend en faisant, et on est formé par celui qu'on remplace. J'ai été formé et à mon tour, j'ai formé Askin pour reprendre la coupe quand je suis passé au bureau. C'est un peu comme une chaîne, chacun transmet ce qu'il a appris. »

Aujourd'hui, Dursun est fier de son parcours. « **Je sais ce que c'est d'être sur le terrain, et ça me sert tous les jours dans mon métier.** Mon but, c'est que mes équipes soient motivées, qu'elles aient envie de me suivre,

non pas par obligation, mais parce qu'elles en ont envie. Si on fournit un effort, il est collectif. Je fais tout pour que mes gars puissent travailler dans les meilleures conditions. »

UNE RÉUSSITE COLLECTIVE

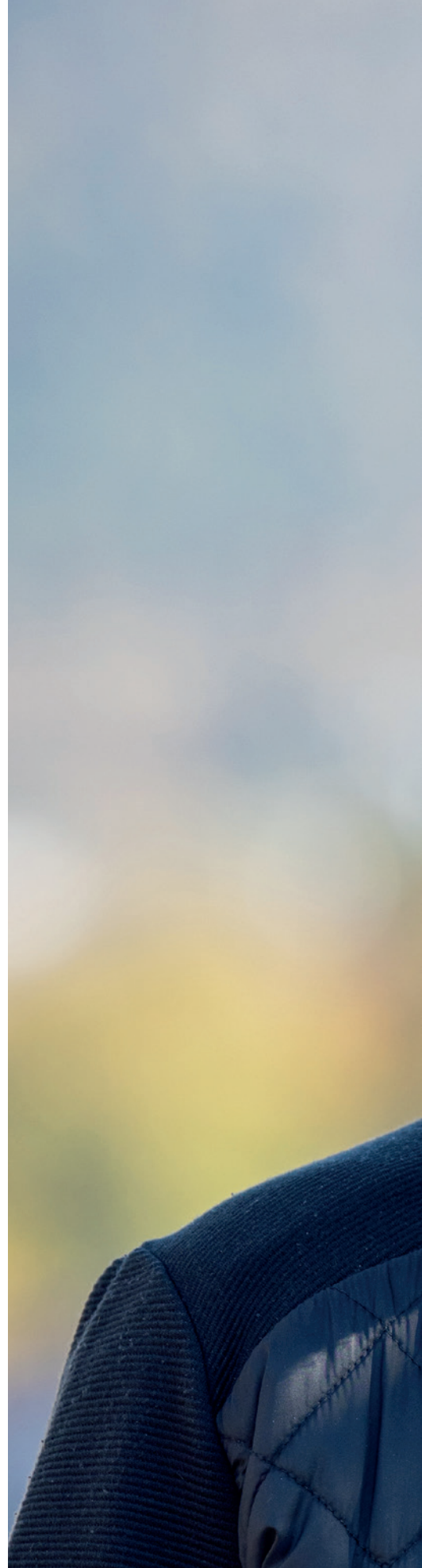
Ce qui l'anime, au-delà de la satisfaction personnelle, c'est cette volonté de montrer l'exemple, d'inspirer ceux qu'il dirige. « Si je devais donner un conseil à quelqu'un qui hésite à faire le même parcours que moi, je lui dirais simplement : soit le bienvenu. Si cette personne a une bonne mentalité, un bon caractère, alors tout est possible. Je pense que les qualités essentielles pour réussir se comptent sur les doigts de la main : être persévérant, avoir un esprit d'équipe, aimer le contact humain, et y aller étape par étape. Mais le conseil le plus important c'est celui de s'investir pour réussir et je fais référence à la réussite collective, celle qui fait briller ses équipes. » Avec beaucoup de pudeur, Dursun murmure : « C'est un honneur d'être arrivé là où je suis. Chaque étape m'a apporté quelque chose. »

UN PARCOURS MARQUÉ PAR LA CONFIANCE

La culture d'entreprise chez Bové, Dursun la résume en un mot : Confiance. « On nous fait confiance, que ce soit la direction ou nos collègues. Et c'est une des raisons pour lesquelles on se sent bien, on peut s'investir pleinement. »

Dursun se confie, en regardant dans son rétroviseur : « Il y a des moments où on se dit que ça aurait pu aller plus vite, mais chaque étape a été instructive. Aujourd'hui, ce dont je suis le plus fier, c'est que mes gars et mes clients soient contents de moi, satisfaits de mon travail. »

Un exemple de carrière, empreinte d'humilité et de persévérance, qui montre que chez Bové, l'évolution est non seulement possible, mais valorisée.









LA DÉONTOLOGIE, UN SOCLE ESSENTIEL

Dans notre entreprise, la déontologie s'exprime dans notre manière d'être. Elle structure nos interactions, guide nos décisions et nous rassemble autour de valeurs fortes : intégrité, respect et responsabilité.

QU'EST-CE QUE LA DÉONTOLOGIE ?

La déontologie est l'ensemble des règles et principes éthiques qui encadrent une profession, une organisation ou une communauté, afin de garantir des comportements responsables et alignés avec des valeurs partagées. Elle repose sur des engagements explicites ou implicites qui assurent que chaque décision et chaque action respecte un cadre moral et éthique.

LA DÉONTOLOGIE, UN LEVIER DE CONFIANCE

Dans notre secteur, où l'humain est au cœur de chaque action, la confiance mutuelle est primordiale. Respecter un cadre déontologique, c'est garantir à nos collaborateurs, partenaires et clients que chaque interaction repose sur la transparence et l'honnêteté. C'est aussi assurer un environnement où chacun se sent en sécurité pour s'exprimer, travailler et évoluer.

DES PRINCIPES INCARNÉS AU QUOTIDIEN

La déontologie, loin de n'être qu'un ensemble de règles inscrites sur papier, se vit dans chaque geste et chaque décision. Que ce soit sur le terrain ou dans nos bureaux, elle se manifeste dans la gestion éthique des projets car chaque décision tient compte des impacts humains, sociaux et environnementaux. Nous la retrouvons également dans notre premier critère de savoir-être : le respect. Chacun est écouté et soutenu dans un climat bienveillant et équitable. Enfin, nous sélectionnons nos partenaires et clients selon des critères alignés avec nos valeurs.

UN ENGAGEMENT DURABLE

Chez Bové, nous croyons que la déontologie n'est pas figée. Elle évolue avec les défis de notre époque : nouvelles réglementations, digitalisation, diversité et inclusion. Nous restons à l'écoute des évolutions pour que nos pratiques restent exemplaires et inspirantes.

Respecter notre déontologie, c'est être fidèle à l'héritage de notre entreprise tout en regardant vers l'avenir avec ambition. C'est aussi affirmer notre volonté de tisser des liens solides et durables, en interne comme en externe, dans le respect des valeurs qui nous définissent depuis bientôt 130 ans.











UN NOUVEL ACCOMPAGNEMENT

Parce que la vie n'est jamais un long fleuve tranquille, notre entreprise se tient aux côtés de ses collaborateurs et de leurs familles pour les aider à franchir les passages les plus délicats. Nous lançons un dispositif d'accompagnement social, pensé comme une main tendue, discrète mais solide, pour soutenir ceux qui en ont besoin. Ce programme, totalement confidentiel et profondément ancré dans des valeurs de bienveillance et de respect, s'adresse non seulement à nos salariés, mais aussi, et c'est nouveau, à leur foyer — conjoints et enfants.

UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ À CHAQUE SITUATION

Les épreuves peuvent être multiples: qu'il s'agisse d'un handicap, d'une difficulté à boucler les fins de mois, de trouver un logement ou simplement de se sentir perdu face à des démarches administratives complexes. Plutôt que de les affronter seuls, ce dispositif offre un refuge et des solutions adaptées. Chaque difficulté est une histoire unique, et chaque réponse sera façonnée pour correspondre à vos besoins. Comment cela fonctionne ?

Deux voies permettent d'accéder à ce dispositif : soit via une demande directe du collaborateur auprès du service RH ; soit lors d'un signalement par un tiers. Dans ce cas, lorsqu'un collègue perçoit une situation délicate, la personne concernée sera approchée par les RH. C'est la condition première pour bénéficier de cet accompagnement : qu'une demande soit formulée par la personne concernée.

Huit grandes thématiques, comme autant de portes à ouvrir, guideront nos actions : handicap ou rôle d'aidant; modes de garde d'enfants; budget et gestion financière; mobilité et déplacements; accès ou maintien dans un logement; perte de repères; phobie administrative; et démarches sociales.



UN CHEMIN EN TROIS ÉTAPES

Une fois la confirmation de la demande réalisée, la mission est confiée à une assistante sociale indépendante et extérieure à l'entreprise. Pendant toute sa durée de sa mission, l'entreprise n'aura

aucun accès aux informations échangés ou à la situation rencontrée.

L'accompagnement proposé se déroule en trois phases, pensées pour être accessibles et rassurantes:

Écoute & Envol : Un premier rendez-vous, pensé comme un échange

de deux heures, pour écouter, comprendre et esquisser ensemble un plan d'action.

Feuille de Route : Des étapes claires, qu'il s'agisse d'un soutien ponctuel ou d'un suivi approfondi, afin de transformer les idées en actions.

Suivi & Soutien : À chaque pas, des rendez-vous réguliers pour ajuster,



encourager et maintenir le cap ou effectuer des ajustements si nécessaire.

Ces échanges se font dans la confidentialité la plus absolue. Ni vos collègues, ni la direction ni le service RH n'auront accès aux détails de vos discussions, les coûts de la mission sont intégralement pris en charge par l'entreprise.

UNE MAIN TENDUE, SANS CONDITIONS

Il n'y a ni seuil d'ancienneté, ni de situation médicale pour bénéficier de ce dispositif : seulement le désir de vous aider à trouver des solutions. Seules exceptions : il n'est pas accessible en cas de départ déjà acté (licenciement, rupture conventionnelle ou démission).

En mettant en place ce dispositif, notre entreprise affirme sa volonté de créer un environnement de travail où chacun peut se sentir soutenu. Ce projet reflète une conviction profonde : au-delà des défis professionnels, il est de notre responsabilité de veiller sur l'humain. En renforçant ce lien, nous tissons un tissu collectif plus fort, plus solidaire, où chacun peut s'épanouir, porté par la certitude de ne jamais marcher seul.

ENSEMBLE, ALLONS PLUS LOIN

Si vous souhaitez en savoir plus ou si vous ou un proche traversez une période difficile, osez franchir le pas. Contactez le service RH pour en discuter en toute simplicité. Chaque main tendue est un pas vers un avenir plus serein.

Parce que derrière chaque défi, il y a une force collective prête à écrire une nouvelle page.





LES PARTICULIERS





ÉMILIE CLAUDEL, PASSIONNÉMENT AUTHENTIQUE.

Dans l'effervescence du quotidien, certaines rencontres marquent : celles qui naissent d'une vision partagée, d'une aventure humaine et professionnelle qui dépasse les simples enjeux commerciaux.

Avec une passion inébranlable pour son métier, un sens du leadership profondément humain et une attention constante à l'authenticité, Émilie Claudel est déterminée à offrir bien plus qu'un service, une véritable expérience.

Nous avons eu l'opportunité de collaborer sur un projet de rénovation audacieux et innovant, faisant de l'Hôtel Best Western Lafayette d'Épinal le premier en Europe à bénéficier d'une isolation par l'extérieur en bardage effet 3D. Les plaques, découpées en triangles et assemblées avec minutie, offrent un effet tridimensionnel unique grâce à la lumière qui joue sur leurs teintes or et bronze. Ce projet, qui souligne le caractère haut de gamme de l'hôtel, inclut également un ravalement complet des façades et l'étanchéité des balcons avec une résine spéciale.

Autour d'un verre, dans un nouvel espace chaleureux de son établissement, Émilie partage son expérience et les impacts positifs de cette rénovation. Mais au-delà des défis techniques, c'est une aventure humaine qui transparait, marquée par une collaboration fondée sur la confiance et des valeurs communes entre ses équipes et celles de Bové.

UN PROJET D'ENVERGURE, AUDACIEUX ET UNIQUE

Certains projets naissent dans l'impulsion, d'autres prennent racine

dans le temps. Lorsqu'Émilie a pris les rênes de l'hôtel Lafayette, il y a 6 ans, elle a su que l'établissement avait besoin d'une transformation. Pas seulement pour marquer la reprise après la direction de son père, mais pour rendre hommage à l'histoire de l'hôtel tout en l'inscrivant dans son époque. C'est au détour d'un appel à Christophe Muller que l'idée de la façade 3D s'est imposée.

**« Je l'ai appelé, je lui ai dit :
« J'ai envie de refaire la
façade de l'hôtel. Propose-moi
quelque chose d'unique. »**

Et quelques jours plus tard, il est revenu vers moi avec cette proposition incroyable : une façade en bardage 3D, qui jouerait avec la lumière, qui serait moderne et chaleureuse. Au début, on n'arrivait pas à se projeter, mais Christophe a su nous rassurer. Grâce à une projection en 3D que l'on a affichée dans nos bureaux, on a pu sentir l'enthousiasme grandir au sein de l'équipe. C'était un projet audacieux, mais tellement dans l'esprit de ce que nous voulions : quelque chose de dynamique, de beau et de cohérent avec l'accueil que nous offrons à nos clients. »

La façade de l'hôtel Lafayette n'est pas simplement une paroi de béton. Elle est le reflet d'une volonté : celle de marquer une rupture avec l'ancien, de créer un espace à la hauteur des aspirations de l'équipe et des attentes de la clientèle.

Grâce à un design innovant, qui mêle les teintes or et bronze, elle offre une image à la fois moderne et intemporelle. Mais ce n'est pas que de l'apparence. C'est avant tout un message : ici, on soigne l'accueil, on investit dans l'avenir, et on prend soin de chaque détail.



**« La façade était vieillissante,
et pour nous, ce n'était
pas en phase avec ce que
nous sommes : une équipe
dynamique, joyeuse,
bienveillante. »**

Cette rénovation intérieure et extérieure était une suite logique, après le travail réalisé sur notre autre établissement, le Chapitre. Nous voulions aussi dire à nos équipes, d'une certaine façon, combien nous sommes fiers d'elles et leur témoigner notre reconnaissance pour leur mobilisation sans faille. Cette façade se devait d'être un élément de fierté pour elles. »



L'HUMAIN AU CŒUR DE LA DÉMARCHE

Derrière ce projet ambitieux, il y a une conviction profonde : celle que l'humain reste la pierre angulaire de tout. Émilie, comme son équipe, place le bien-être des collaborateurs et des clients au cœur de ses préoccupations.

Ce projet de rénovation n'est pas qu'une question d'esthétique. Il s'inscrit dans une démarche collective où chaque membre de l'équipe a été consulté, impliqué et entendu.

« L'hôtel Lafayette, c'est avant tout

une histoire de famille, une histoire d'équipe. Quand j'ai repris l'hôtel il y a six ans, je savais que je ne pouvais pas réussir seule. C'est grâce à la mobilisation de toutes nos équipes que l'on a pu traverser des périodes difficiles, comme le Covid. Les travaux de rénovation ont été une occasion de renforcer ce sentiment d'appartenance. Nous avons voulu faire quelque chose qui ne soit pas seulement en adéquation avec l'image de l'hôtel, mais aussi avec ce que nous sommes à l'intérieur. »

Émilie insiste sur l'importance de la cohésion d'équipe. Le projet n'a pas été vécu comme une contrainte, mais comme une aventure collective. Et cette vision a trouvé un écho parfait dans la collaboration

avec Bové. Lorsque le projet de rénovation a été lancé, c'était une évidence pour Émilie : son choix se portera sur Bové, une entreprise locale qui partage les mêmes valeurs, qui mise sur la qualité et qui sait que chaque détail compte.

« Pour votre sérieux, votre professionnalisme, et les valeurs que vous prônez, c'est facile de travailler avec vous »

UNE COLLABORATION FONDÉE SUR LA CONFIANCE



Émilie et ses équipes n'ont jamais douté du sérieux et de la capacité de Bové à mener à bien ce projet. La confiance, bien plus qu'un simple mot, est un principe fondamental dans cette collaboration. Ce partenariat est basé sur un respect mutuel, une volonté commune d'aller au-delà des attentes, de repousser les limites de ce qui semblait possible.

« Choisir Bové, c'était un choix de confiance. Cette entreprise est ancrée dans notre région, reconnue pour sa qualité et son professionnalisme. Quand Christophe nous a proposé cette façade, c'était osé. Mais il n'a pas été question de doute. Nous savions que Bové serait capable de réaliser ce défi. »

Derrière les plaques de bardage triangulaires, découpées et posées avec minutie, il y a une vraie

complicité entre l'équipe Bové et celle de l'hôtel Lafayette. Et cette relation humaine a été essentielle pour mener à bien ce chantier complexe.

« J'ai vu la pression que les équipes Bové se mettaient pour tout faire parfaitement, et c'est là que j'ai vraiment compris l'implication de chacun. J'ai ressenti le soin qu'ils apportaient à chaque mouvement. Ce n'était pas juste un chantier, c'était un projet qui touchait à l'âme de notre établissement. Et c'est ce que j'ai apprécié : cette recherche de nous satisfaire, ce souci du détail. C'était bluffant. Alors, régulièrement, je venais leur dire à quel point c'était beau, pour les rassurer et leur montrer que leur travail était reconnu.

Les conditions météorologiques n'ont pas facilité la tâche. Ils ont eu de tout : pluie incessante, vent fort,

canicule... Mais rien ne les arrêterait. On les accueillait avec plaisir à l'intérieur pour les pauses, quand il faisait trop froid ou trop chaud. Ils ont été géniaux. Cette proximité et ce soin dans les relations, c'est dans notre ADN, tout comme dans celui de Bové. »

LA RENCONTRE DES VALEURS : L'HUMAIN AVANT TOUT

Au-delà de l'aspect technique et esthétique, ce projet a permis de dévoiler des valeurs communes. Des valeurs d'humilité, de travail bien fait, de respect de l'autre. Émilie insiste sur l'importance des valeurs humaines, au cœur de son projet comme de son management :

« On ne prend jamais de grandes décisions sans consulter nos équipes. L'Hôtel Lafayette, c'est avant tout une histoire de famille et de cohésion. Alors, embarquer tout le monde dans ce projet, c'était essentiel. »

Cette collaboration a également permis à Émilie de découvrir une facette unique des pratiques de Bové :

« J'ai été surprise de voir une séance de sophrologie organisée sur le chantier. Régine, la sophrologue, est venue au contact des salariés, et j'ai trouvé ça génial. Ça m'a tellement inspirée que j'ai décidé de proposer ces séances à mes propres équipes. Aujourd'hui, elle vient une fois par mois. C'est une vraie valeur ajoutée, qui montre à quel point Bové ne se limite pas à poser des façades : c'est bien plus que ça. »

Ce n'est pas par hasard que cette rénovation a été aussi réussie. C'est parce que l'humain a toujours été placé au centre du projet, et que chaque étape, chaque rencontre, chaque décision a été prise avec un regard tourné vers l'avenir. Le projet a beau être ambitieux, il est d'abord et avant tout une aventure humaine. « Ce chantier, c'était plus qu'une façade, c'était un symbole pour nous, une étape dans la modernisation de l'hôtel tout en restant fidèle à ce que nous sommes », conclut Émilie avec une sincérité touchante.

« Quand j'ai découvert la façade, j'ai eu l'effet Waouh. J'étais partie en déplacement, et quand je suis revenue, c'était impressionnant. Je me rappelle avoir appelé Christophe tout de suite pour le remercier. Avoir les premières réactions des clients m'a confirmé qu'on avait fait le meilleur choix possible en travaillant avec vous. »

Une collaboration solide, un projet réussi, et une équipe qui se sent plus unie que jamais : voilà l'essence même de ce partenariat. Et comme l'hôtel Lafayette continue de briller sous sa nouvelle façade, ce sont les valeurs humaines qui continueront de faire rayonner ce lieu de vie, de travail et de partage.





PLUS

RESTAURANT









VERS UNE ENTREPRISE PLUS SOBRE

Notre engagement pour un avenir plus durable se renforce chaque jour. Nous savons à quel point chaque geste compte pour réduire notre impact sur l'environnement. Grâce à des outils comme le bilan carbone et le diagnostic Ecoflux, nous posons les bases d'une transition écologique concrète et mesurable. Nous ne considérons pas ces démarches comme des obligations, mais comme des opportunités pour transformer notre entreprise et l'inscrire dans un futur durable.

LE DIAGNOSTIC ECOFLUX

Le diagnostic Ecoflux nous a permis d'identifier des leviers immédiats pour réduire nos consommations d'énergie, d'eau et de matières premières. Par des actions simples mais significatives, nous avons réduit notre empreinte écologique tout en optimisant nos coûts. Cette initiative nous donne les clés pour devenir plus efficaces et responsables. Notre objectif est d'améliorer notre performance environnementale, tout en sensibilisant

chacun d'entre nous à l'impact de nos gestes quotidiens. Ce diagnostic s'est déroulé en plusieurs étapes, chacune ayant son importance. La première phase a été celle de la collecte des données : nous avons analysé nos factures énergétiques, observé nos processus de production et étudié l'utilisation de nos équipements. Cette collecte minutieuse nous a permis de poser un regard neuf sur nos habitudes et de mieux comprendre là où nous pouvions agir. Une fois cette base établie, nous avons constaté que certains équipements et processus consomment plus que nécessaire, ou que certaines habitudes de travail peuvent être optimisées.

C'est là que tout a pris forme : des recommandations claires et adaptées à notre entreprise ont émergé. Par exemple, le remplacement des ampoules par des modèles LED a été l'une de nos premières actions, tout comme l'instauration d'une nouvelle procédure de tri des déchets, avec notamment des poubelles de recyclage installées dans nos locaux et un changement radical de nos pratiques sur chantier. Ainsi, ce sont désormais

12 filières de tri qui s'imposent aujourd'hui au lieu des 6 qui existaient jusqu'alors. Ces initiatives, simples mais efficaces, contribuent directement à réduire notre empreinte écologique. La sobriété est une donnée nouvelle qui doit être intégrée dans nos processus.

LE BILAN CARBONE

Pour mieux comprendre notre impact, nous avons également réalisé un bilan carbone, qui permet de calculer nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette analyse nous fournit une base de référence pour fixer des objectifs de réduction ambitieux. Concrètement, le bilan carbone de Bové en 2022 est de 4 451 tonnes de CO₂. Pour se représenter ce chiffre : imaginez l'ensemble de la flotte Bové, tous véhicules confondus, tournant en continu pendant sept ans !

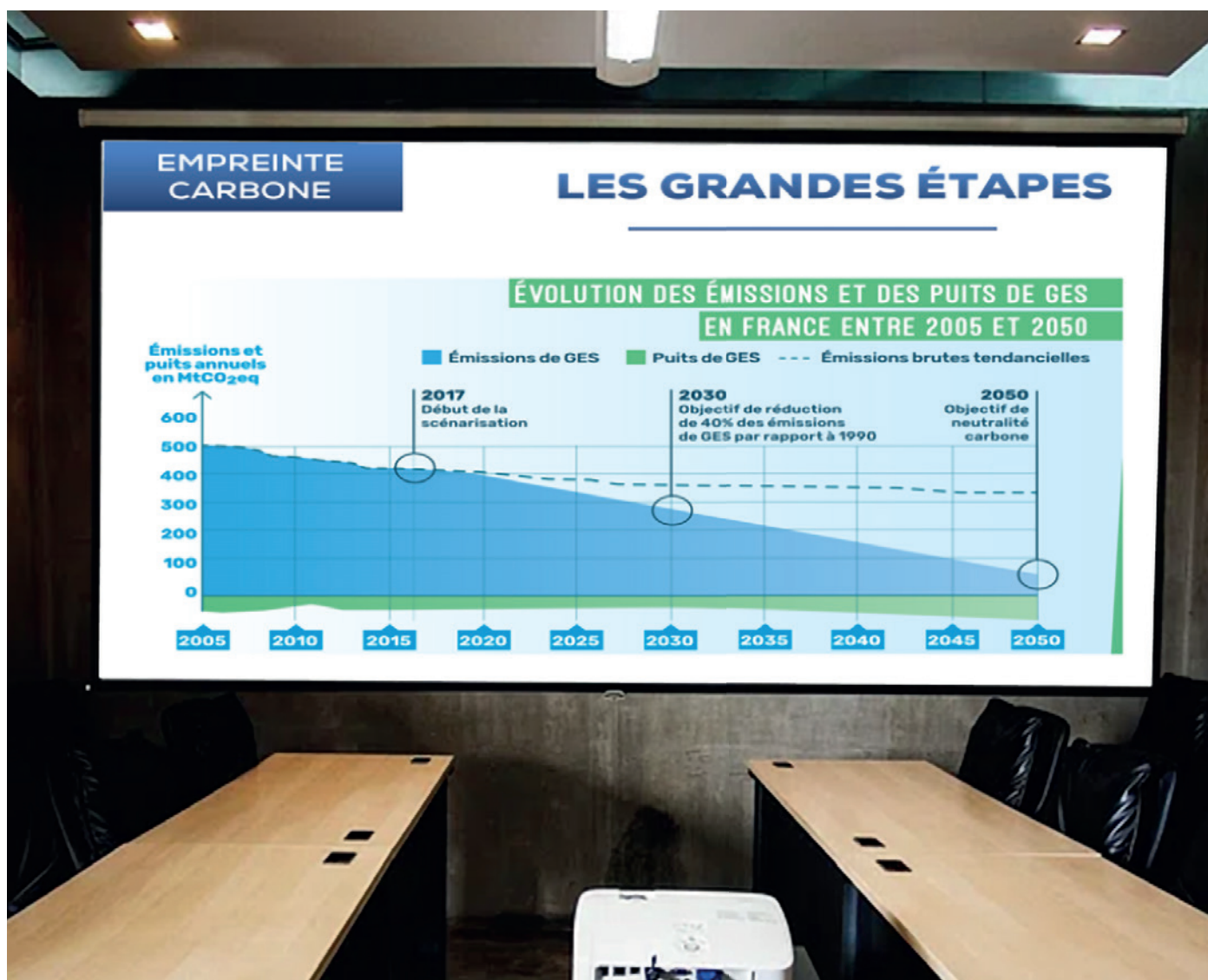
Ce bilan carbone nous a offert une vue précise de nos émissions de GES, réparties en trois catégories appelées « scopes » :

- Scope 1 : émissions directes de nos activités (4 %).

- Scope 2 : émissions indirectes liées à notre consommation d'énergie (1 %).
- Scope 3 : émissions indirectes majeures, liées à nos achats et déplacements (95 %).

Ce bilan montre à quel point chaque action et chaque achat peuvent avoir un impact environnemental. Par exemple, si l'aluminium représente seulement 6 % du poids de nos achats en matières premières, il contribue à 31 % de nos émissions de GES.

Les résultats obtenus ne sont pas là pour nous faire peur, mais pour nous encourager à progresser ensemble vers un avenir plus durable. Nous sommes motivés pour construire une entreprise plus respectueuse de l'environnement et pour cela, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux. À court terme, en réduisant progressivement nos émissions via des investissements dans des matériaux innovants, une flotte de véhicules plus verte et l'optimisation de nos processus internes. À long terme en tentant d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, avec des étapes intermédiaires d'ici 2030. Nos initiatives témoignent de notre volonté d'agir sans attendre les contraintes réglementaires.





UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

La transition écologique ne repose pas uniquement sur des chiffres ou des normes : elle doit être portée par chaque collaborateur. Grâce à notre implication et notre volonté, nous avons déjà franchi des étapes décisives. Nos efforts collectifs montrent que sobriété et production ne sont pas incompatibles et que la démarche de décarbonation peut être un moteur d'innovation.

Ensemble, nous grandissons, et nous faisons grandir une nouvelle vision de l'entreprise : une vision qui allie performance, responsabilité et respect de l'environnement. Grâce à des initiatives comme le bilan carbone et le diagnostic Ecoflux, nous souhaitons contribuer à bâtir un avenir plus vert.

ET NOS FUTURS CLIENTS ?

Avec les nouvelles réglementations comme la RE2020 et une préoccupation liée à la préservation de l'environnement de plus en plus présente, nos futurs clients rechercheront des partenaires soucieux de ces enjeux et porteurs de solutions. Les rénovations de façade ne sont plus seulement une question esthétique ou fonctionnelle : elles représenteront une opportunité de réduire les émissions globales d'un bâtiment.

En plus de ce que nous leur offrons actuellement, les clients plébisciteront désormais des matériaux biosourcés comme la fibre de bois, combinant performance et faible empreinte carbone ; une transparence totale sur l'impact environnemental des travaux ainsi qu'une expertise pour atteindre leurs propres objectifs environnementaux, notamment en matière d'efficacité énergétique.



UN ENGAGEMENT QUI DONNE DU SENS À NOS ACTIONS

Nous avons conscience que chaque petite action contribue à un grand changement. Les diagnostics Ecoflux et bilan carbone ne sont pas une finalité, mais un point de départ pour repenser notre manière de travailler et d'interagir avec notre environnement. Ces initiatives incarnent notre volonté de devenir une entreprise plus résiliente, innovante et responsable.

Ainsi, notre activité dédiée à l'isolation des bâtiments permet, chaque année, l'économie de 23 550 tonnes de CO₂ à nos clients. Un chiffre à mettre en face de nos 4 451 tonnes de CO₂, qui n'excuse pas du tout mais qui confirme que notre activité est nécessaire et indispensable pour atteindre l'objectif de décarbonation.

En plaçant la durabilité dans notre stratégie, nous offrons à nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires une vision claire : celle d'un avenir où performance économique et responsabilité environnementale avancent main dans la main. Nous proposons des solutions durables, respectueuses de notre planète et de ses ressources, pour que les générations futures puissent à leur tour bâtir avec confiance.

Chaque choix que nous faisons aujourd'hui, prépare les succès de demain.





LOGAN, CONSTRUIRE L'AVENIR AVEC PASSION

Chez Bové, certains parcours marquent par ce qu'ils ont d'exemplaire. Des histoires de résilience, de dépassement de soi, et de ces instants où l'on décide de prendre un virage qui pourrait tout changer. Logan en est le parfait exemple. Homme de terrain dans l'âme, il a osé reprendre ses études, bien des années après avoir quitté les bancs de l'école, et ceci à plusieurs reprises. Son récit est celui d'une transformation, où la soif d'apprendre a surpassé les appréhensions d'autrefois. Figure emblématique de Bové, il incarne la détermination et le progrès de soi.

Logan n'en est pas à sa première métamorphose. Après avoir validé, il y a quelques années, une formation en conduite de travaux, jetant ainsi les bases solides d'une carrière prometteuse. Il a vu dans le développement de nouvelles compétences une nécessité absolue pour avancer et gravir les échelons. Avec une ambition rare et une capacité à évoluer rapidement, il s'est lancé dans une nouvelle aventure d'apprentissage avec la même détermination qui le caractérise. Son parcours reflète non seulement une quête personnelle d'apprentissage, mais aussi une volonté d'associer son avenir à celui de notre entreprise.

APPRENDRE POUR GRANDIR

Ce qui définit l'entreprise, au-delà de ses valeurs et de sa raison d'être, c'est d'abord et avant tout l'esprit des hommes et des femmes qui la compose, la porte, la développe et la soutienne.

Savoir s'entourer des bonnes personnes pour soutenir cette ambition fait partie du rôle du dirigeant. En assurer la pérennité

aussi. En homme averti et porté par une vision qui dépasse son propre périmètre, M. Muller s'est très vite soucié d'assurer la stabilité et la durabilité de l'entreprise, et ce dès sa reprise en 2020.

Ainsi, conscient qu'un jour il lui faudrait passer le témoin, de préférence à celui qui incarnerait le mieux les valeurs et l'ADN de l'entreprise afin que l'oeuvre perdure, M. Muller n'a pas hésité longtemps à voir en Logan celui qui possédait les qualités requises. Sa fougue, son énergie, sa volonté et sa détermination, les preuves faites lors de ses précédentes prises de responsabilités, son aptitude à tenir la barre lors des épreuves comme le Covid-19, l'on convaincu que le potentiel était là.

Encore faut-il le transformer, le sublimer pour le révéler plus encore et le préparer à ce nouveau défi.

D'un commun accord, le challenge fut posé et assorti d'un préalable : une formation de deux années à l'École Supérieure des Jeunes Dirigeants d'Entreprise sanctionnée par un diplôme RNCP de niveau II, équivalent à BAC+3.

UN CHEMIN PAVÉ D'ENSEIGNEMENTS ET DE RÉSILIENCE

Logan admet : « Je pensais que ça serait plus simple. » Habitué aux défis, il n'imaginait pas la complexité de cette formation. Il a vite réalisé que l'implication devait être totale. « Voir certains abandonner m'a fait comprendre que je devais me donner à 100%. » Un réajustement entre sa vie personnelle et professionnelle, l'ont poussé à sortir de sa zone de confort. Chaque soirée d'étude, chaque semaine loin de sa famille, chaque







moment de doute sur sa capacité à rester présent pour ses équipes, il les a traversés avec une détermination sans faille.

UNE VISION CLAIRE, FORGÉE PAR L'EXPÉRIENCE

Ce qui distingue Logan, c'est sa capacité à intégrer rapidement les acquis. Dans cette promotion hétérogène, il a constaté l'avance conférée par la culture de Bové: « On a cette capacité à se remettre en question, à anticiper. Ça m'a aidé à voir les choses sous un angle différent et à comprendre l'importance de notre approche collective. »

Cette prise de recul, permise par les échanges avec des experts - professeurs, intervenants, et même ses pairs -, lui a également révélé à quel point notre entreprise est une véritable « bonne élève ». Il a été frappé de constater, à travers les regards croisés et les remarques des autres participants, combien Bové se démarque par son avance dans de nombreux domaines.

Cette ouverture d'esprit, associée à une compréhension fine des enjeux financiers et managériaux, lui ont permis de conjuguer rigueur et humanité. Ces deux qualités, nourries par une formation enrichissante et une entreprise en quête constante d'excellence, sont essentielles pour préparer l'avenir.

UNE VICTOIRE SUR SOI-MÊME

Ce que Logan retient de cette expérience dépasse de loin le cadre académique, il a redécouvert une force en lui. « Chez Bové, on est bien outillés. On a une culture d'entreprise qui nous pousse à être bons. J'ai vraiment senti que j'avais de l'avance sur certains sujets. Ça m'a montré qu'on peut accumuler de la compétence par l'expérience, surtout quand on est dans une entreprise comme la nôtre.» Cette fierté personnelle, il la porte discrètement.

« Ce que je retiens, c'est la solidarité, la force du groupe. On était ensemble cinq jours par mois, mais on partageait plus que des cours. On partageait nos vies, nos doutes, nos réussites. » Cette expérience lui a permis de découvrir une autre facette de lui-même :



« Je suis plus à l'aise avec les chiffres qu'avec le relationnel. Mais là, j'ai découvert la puissance du collectif. Comme chez Bové. »

UN LEADER TOURNÉ VERS L'AVENIR

Logan parle peu de son diplôme, mais son impact est tangible: « Ce n'était pas pour le papier, mais pour ce que cela représente : une étape vers l'enrichissement de mes compétences. » Sa vision est limpide : avancer, innover, et transmettre.

« Chez Bové, la transmission est une clé. Ce que j'ai appris, je veux le partager, pour que chacun trouve sa place et contribue à notre réussite collective. »

Aujourd'hui directeur de l'entreprise, il incarne des qualités qui font de lui un véritable leader : une écoute attentive, une capacité à fédérer les équipes autour d'une vision claire, et une détermination à toute épreuve pour toujours aller de l'avant. Sa curiosité naturelle, lui permet d'allier performance et bienveillance, pour guider Bové vers un avenir prometteur. Avec humilité, Logan porte la fierté d'un homme prêt à relever de nouveaux défis. Son message est

simple : « Soyez prêts à apprendre et à vous remettre en question. Ce n'est pas une question de capacité, c'est une question de timing. C'est la clé de notre évolution. »

Alors, la prochaine fois que vous croisez Logan, n'hésitez pas à lui demander conseil. Derrière l'homme de responsabilités, se cache un homme de transmission, prêt à partager son envie de grandir.

BAILLEURS SOCIAUX



NÉOLIA

Montbéliard

Isolation thermique par l'extérieur
Bardage



OPH DE LA MEUSE

St Mihiel

Isolation thermique par l'extérieur
Bardage



VOSGELIS

Contrexéville

Isolation thermique par l'extérieur



NÉOLIA

Luxeuil

Isolation thermique par l'extérieur



GRANDIR ET FAIRE GRANDIR

Cultiver les savoirs, accompagner chaque collaborateur dans son parcours, est un engagement chez Bové. Ce chemin, nous l'avons déjà parcouru ensemble l'an dernier en déployant nos critères de savoir-être. Aujourd'hui, nous avançons avec une nouvelle ambition : enrichir notre culture commune en mettant également l'accent sur les savoir-faire, ces compétences techniques et pratiques qui façonnent notre quotidien.

UN PARCOURS STRUCTURÉ POUR UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES DURABLE

Que nous en soyons conscients ou non, chaque jour est une opportunité d'apprentissage. Peu importe qu'une expérience soit perçue comme positive ou négative : elle nous façonne, nous

pousse à revoir notre façon d'aborder les situations et nous offre un regard nouveau sur le monde. L'apprentissage est une construction progressive.

C'est pourquoi nous avons conçu une approche en quatre étapes, comparable à une pyramide solide et stable composée par le socle que représente les formations réglementaires, l'accompagnement sur-mesure des formations recommandées, des instants marquants portés par des actions de sensibilisation et l'information en continue comme un fil rouge.





Ainsi, les formations réglementaires garantiront à chacun la maîtrise des bases nécessaires pour exercer ses missions en toute sécurité. Elles seront enrichies dès 2025, couvrant l'ensemble de nos métiers. Les formations recommandées, elles, sont ciblées selon les spécificités des postes. Elles offrent des connaissances précieuses qui, sans être obligatoires, améliorent la qualité du travail et le confort de chacun. Pensez, par exemple, aux formations gestes et postures ou à celles relatives au constat d'accident. Les actions de sensibilisation bien que déployées sur une courte durée sont percutantes, elles attirent l'attention sur des enjeux cruciaux. La matinale du 2 décembre, intitulée « Un temps pour soi », illustre parfaitement ce format, en sensibilisant aux risques de chutes de hauteur.

Tout au long de l'année, diverses communications viendront renforcer ces apprentissages pour que « prendre soin » devienne une seconde nature.

FORMATION ET SÉCURITÉ : UN DUO INDISSOCIABLE

Pour inaugurer cette nouvelle dynamique, nous avons choisi la sécurité comme premier axe de travail. Pourquoi ? Parce qu'elle est le fondement de tout progrès durable. Prendre soin de soi, de ses collègues, et de son environnement de travail, c'est aussi investir dans un futur serein et harmonieux.

Lors de la matinale du 2 décembre, chaque collaborateur a été invité à réfléchir à sa responsabilité individuelle dans la prévention des risques. Animée par Clémence Humbert de l'OPPBT, cette rencontre a offert des témoignages poignants et des vidéos percutantes, nous rappelant à quel point un geste peut tout changer.

GRANDIR ENSEMBLE, EN SAVOIR ET EN HUMANITÉ

Se former, c'est bien plus qu'acquérir de nouvelles compétences : c'est apprendre à mieux se connaître, à mieux coopérer, et à transmettre à son tour. Chez Bové, cette philosophie guide notre engagement : faire grandir chaque collaborateur pour faire grandir l'entreprise toute entière.

La transmission est l'âme vivante de Bové, le fil d'or qui relie les individus entre eux. Nous avons la conviction profonde que chaque savoir acquis ne prend tout son sens que lorsqu'il est partagé. Cette philosophie imprègne chaque aspect de notre quotidien, qu'il s'agisse des gestes techniques les plus précis ou des valeurs humaines les plus essentielles.

En se formant, chaque collaborateur devient un maillon d'une chaîne qui dépasse le simple cadre de son poste.

Il absorbe des savoirs qui ont été perfectionnés au fil du temps et qu'il enrichit de sa propre expérience. Mais cette richesse n'a de valeur que si elle est transmise : c'est en partageant ses compétences et ses savoirs que l'on perpétue l'esprit Bové. La formation ne s'arrête donc pas aux salles de classe ; elle se poursuit sur le terrain, dans les ateliers, et au détour des échanges quotidiens.

Transmettre, c'est aussi offrir à l'autre une chance de grandir, de s'approprier un savoir-faire et un savoir-être qui le mèneront plus loin. C'est à travers cette transmission que Bové construit son avenir : un avenir où les compétences techniques, les valeurs humaines, et l'esprit d'équipe s'entrelacent pour former une entreprise résolument tournée vers la progression collective. Nous grandissons ensemble, et ensemble, nous faisons grandir.

Alors, prenons soin de nous, formons-nous, transmettons nos savoirs, et ensemble, participons à cette belle aventure humaine qu'est Bové.





ILS RACONTENT LEUR FORMATION

Au fil de ses 20 années chez Bové, Jézabel a souvent hésité à suivre une formation en développement personnel, estimant qu'elle nécessitait un véritable effort, et surtout du courage pour accepter de se livrer devant les autres, un exercice parfois inconfortable et exigeant. Mais, il y a un an, elle a décidé de relever le défi en suivant la formation « Process Communication », une formation qui est tournée vers l'analyse des comportements sous pression et la manière de les gérer.

« L'introspection n'est pas un exercice simple, c'est un travail sur soi, qui demande de se sentir vraiment prête, à l'aise. En plus, ce n'est pas une formation en tête-à-tête, mais en groupe. Il faut savoir parler de soi, dire qui l'on est sans masque, avec la vraie version de nous-mêmes. Grâce à cette formation, je me suis rendu compte que chaque personne a une façon unique de se connecter aux autres, et cela m'a aidée à comprendre

des réactions que je trouvais parfois inexplicables avant. »

Cette formation a transformé la perception de Jézabel sur la communication et les relations humaines, lui apportant des outils précieux pour analyser, écouter, et mieux comprendre les autres.

Cette année, Gulali a eu l'opportunité de franchir un nouveau cap dans sa carrière Bové en se lançant dans la formation « Le compagnon responsable de son chantier ». Ce programme exigeant, à la croisée des compétences techniques et relationnelles, lui a offert une perspective inédite sur son rôle au sein de l'entreprise.

« Cette formation m'a permis de comprendre que gérer un chantier, ce n'est pas juste du technique et du respect des délais, c'est aussi savoir représenter l'entreprise, motiver son équipe et prendre en compte les attentes des clients. J'ai appris que chaque petite décision peut aider à améliorer tout le chantier. »

Grâce à cette expérience, Gulali

a acquis des outils concrets pour optimiser l'organisation de ses chantiers, intégrer des pratiques durable au quotidien, et surtout, « communiquer de manière positive et efficace avec ses équipes et sa hiérarchie ». Cette démarche lui a également permis de mieux comprendre l'impact de son travail sur la performance globale de l'entreprise, et d'incarner pleinement les valeurs de Bové sur le terrain.

Les expériences de Jézabel et Gulali illustrent que les formations ne se limitent pas à l'acquisition de compétences techniques, elles développent aussi le savoir-faire relationnel et la compréhension de son rôle dans l'entreprise. Ce cheminement, même s'il demande du temps et de l'engagement, renforce la capacité à mieux travailler ensemble, à valoriser le métier et à construire des relations plus solides, aussi bien au travail qu'en dehors. En somme, il s'agit d'un savoir-faire complet qui allie maîtrise des gestes et intelligence humaine.





WILLIAM, L'HOMME DE FAIRE

La carrière de William s'est faite pierre après pierre, guidée par l'humilité, la simplicité, et une ambition discrète mais résolue. Pendant plus de trente ans, cet homme discret mais doté d'une détermination peu commune a marqué l'histoire de l'entreprise, sans jamais chercher la lumière. Derrière son allure de bon-vivant et son franc-parler brut, se cache un homme à la carrière marquée par l'authenticité et une maîtrise impressionnante de son métier. Aujourd'hui, alors qu'il prépare sereinement son départ à la retraite, il s'apprête à laisser derrière lui bien plus que des chantiers réussis : il lègue un héritage humain et technique inestimable. Derrière le conducteur de travaux chevronné se cache aussi un homme profondément attaché à sa famille, à ses animaux, et à une philosophie de vie empreinte de pragmatisme et d'humanité.

S'il y a bien une chose dont se souvient M. Muller lors de sa rencontre avec William, c'est son audace. Il a été la première personne de l'entreprise à demander un rendez-vous avec lui alors qu'il venait tout juste de prendre ses fonctions en tant que président. Et pas pour n'importe quel sujet : pour lui demander une augmentation ! Une initiative qui témoigne de son ambition et de sa capacité à aller de l'avant, même dans l'inconnu.

La carrière de William est marquée par une coïncidence singulière avec celle de David, qui l'a formé en vue de son départ en retraite. Comme David, William a passé 24 ans sur les chantiers avant de faire sa place dans les bureaux, et tous deux ont suivi la formation de conducteur de travaux. Leur évolution vers des rôles administratifs découle d'un événement inattendu : un accident les ayant empêchés de poursuivre leur activité sur le terrain. Ces trajectoires similaires illustrent une facette clé de Bové : sa capacité

à proposer des alternatives pour valoriser et préserver ses talents, même dans l'adversité.

UN PARCOURS FAIT DE VOLONTÉ ET D'APPRENTISSAGE

William est le huitième d'une fratrie de onze enfants. Originaire d'une famille nombreuse, il a grandi dans le tumulte joyeux des grandes tablées et des repas partagés. « On était 11 ! Je me rappelle les grandes tablées. Ça fait des souvenirs ! » raconte-t-il avec un sourire. Dès son plus jeune âge, William a été élevé avec la valeur travail et la solidarité familiale. Avec son CAP de chaudronnier en poche, il entre rapidement dans la vie active, à tout juste 17 ans, pour soutenir financièrement ses parents. « Je n'aimais pas trop l'école, alors c'était logique pour moi de me diriger vers un métier manuel. » Pourtant, même à cet âge, il fait preuve d'une capacité d'apprentissage étonnante : « Je me suis rendu compte que je n'étais pas si mauvais élève. Les formules, les combinaisons de métal, ça me venait assez facilement. »

Son entrée dans le monde du travail a été rapide, et malgré les responsabilités qui pesaient déjà sur ses épaules, William n'a jamais cessé de porter un regard positif sur ces années formatrices. Ce lien avec sa famille, ce besoin de contribuer, a façonné l'homme qu'il est devenu. Ses racines, solides et profondes, l'ont accompagné tout au long de sa carrière, lui donnant cette stabilité et cette force tranquille qui le caractérisent.

Le destin de William prend une nouvelle tournure lorsqu'il entre chez Bové en 1989, après un passage dans le domaine de la charpente





métallique. C'est son beau-frère qui lui glisse le mot que l'entreprise cherche des manœuvres pour le sablage. « J'ai négocié mon salaire avant d'être embauché, parce que j'avais déjà un certain niveau de qualification. » Mais malgré son statut d'ouvrier hautement qualifié, il n'a pas hésité à reprendre tout à zéro. Il ne connaissait pas le métier de la façade, et l'apprentissage fut intense. « Les premiers temps, c'était compliqué, je ne savais pas du tout comment faire. J'étais en équipe avec mon beau-frère, et je le regardais, impressionné par la rapidité à laquelle tout le monde travaillait. Je me suis dit que je n'y arriverai jamais. »

Pourtant, William a persévéré, comme toujours. Jour après jour, il s'est fait la main, jusqu'à devenir un façadier-peintre reconnu. Et là encore, fidèle à sa nature, il ne s'est jamais plaint. L'évolution est venue à lui, naturellement. Son sérieux et sa maîtrise technique ont rapidement attiré l'attention. « Je serais resté peintre, ça ne m'aurait pas dérangé », confie-t-il. Mais le hasard des opportunités et son talent ont fini par l'amener à devenir chef d'équipe, puis chef de chantier.

Dans son parcours, William a connu des moments marquants, mais pas toujours ceux que l'on pourrait imaginer. « Ce qui me marque, ce ne sont pas les chantiers qui se passent bien, ceux-là on les enchaîne sans trop se poser de questions. Non, ce sont les chantiers problématiques qui me restent en tête. » Il se souvient notamment du chantier d'un Ehpad, une épreuve qui l'a marqué profondément. « Les produits n'allaient pas, on a dû recommencer quatre fois les mêmes façades. C'était compliqué parce qu'il y avait de plus en plus de monde qui s'en mêlait. Les réunions s'enchaînaient, et on passait plus de temps à expliquer qu'à faire. À l'époque, je prenais tout pour moi. »

Cette capacité à tout prendre sur lui, à s'investir pleinement, a longtemps été un trait dominant chez William. Mais avec les années, il a appris à prendre du recul, à ne plus tout prendre personnellement. « J'ai compris que lorsqu'on critique un chantier, ce n'est pas moi qu'on critique. » Une leçon précieuse qu'il transmet aujourd'hui à ceux qui suivent ses traces.

L'un des aspects marquants de la carrière de William chez Bové a été sa collaboration avec Thierry, métreur. Leur partenariat a permis d'optimiser la planification, la budgétisation et l'exécution des projets. « On se complète bien », résume-t-il simplement. Ce binôme a joué un rôle clé dans la

réussite de nombreux projets, s'appuyant sur leurs compétences respectives et leur engagement commun pour relever les défis avec méthode et rigueur.

En dehors du travail, William se révèle être un homme profondément attaché à sa famille. Son quotidien est rythmé par des rituels simples mais précieux, comme les courses du vendredi avec sa femme. « C'est plus qu'une routine, c'est notre moment à nous. » On ne peut parler de William sans évoquer sa relation fusionnelle avec elle. « Tu ne me verras jamais sans elle », confie-t-il avec douceur.

Ses passions, discrètes mais bien présentes, occupent une place importante dans sa vie. Le maquettisme, qu'il pratiquera

d'avantage à la retraite, mais aussi son amour pour les animaux, en particulier les chats. « J'ai deux chats à moi, mais aussi deux autres du voisinage qui viennent régulièrement. » Si au départ, William préférerait les chiens, son attachement pour les chats s'est imposé au fil des années. « Tout a commencé avec des chatons trouvés dans mes tuyaux. J'ai mis deux semaines à les apprivoiser, et ils ne sont plus jamais partis. »

William a même instauré une tradition, presque familiale : « Le Vendredi crevettes ». Chaque vendredi, avec sa femme, ils décortiquent plus d'un kilo de crevettes pour nourrir leurs chats. Un geste simple, tendre, qui reflète tout l'attachement de William pour ses animaux. Cet amour des bêtes, cette attention portée aux détails

de la vie quotidienne, sont autant de facettes qui font de William un homme d'une grande humanité.

UNE TRANSMISSION ENTRE GÉNÉRATIONS

Si William est resté humble tout au long de sa carrière, son implication dans la transmission de ses savoirs à David, son successeur, témoigne de son profond attachement à l'avenir de l'entreprise. « On a travaillé ensemble tous les jours pendant six mois. » Pour William, il ne s'agit pas simplement de transmettre des compétences techniques, mais aussi un état d'esprit, une manière de faire. « Je





me rappelle quand c'était moi qui arrivais dans les bureaux. On m'a formé, et on m'a aidé à comprendre tout ce côté administratif qui m'était complètement inconnu. »

Aujourd'hui, William prend cette responsabilité à cœur. Il veille à ce que David soit prêt à affronter les défis du métier, en lui prodiguant des conseils au quotidien. Cette transmission est pour lui un prolongement naturel de ce qu'il a reçu à ses débuts, et une manière aussi de s'assurer que ce qu'il a construit ne s'évanouisse pas avec son départ.

À mesure que la date de son départ à la retraite approche, William exprime un mélange de soulagement et d'excitation. « Je n'ai qu'une hâte, c'est de profiter de ma retraite le plus longtemps

possible. » Avec la sagesse acquise au fil des ans, il se prépare à cette transition, conscient des défis que cela peut représenter. Mais comme toujours, il aborde cette nouvelle phase avec pragmatisme. « Je vais me laisser porter, c'est mon nouveau mot d'ordre. »

Sa retraite sera marquée par le jardinage, les maquettes et, surtout, des moments partagés avec sa famille. Ce n'est pas tant le changement qui l'inquiète, mais plutôt l'idée de se retrouver avec plus de temps pour ses passions et ses proches. William, en bon artisan de sa vie, continue de construire, brique après brique, son avenir, sans jamais se presser.

Alors qu'il s'apprête à tourner la page de sa carrière, William laisse derrière lui une empreinte

importante. Sa simplicité, sa détermination et sa capacité à surmonter les défis continuent d'inspirer ses collègues. D'ailleurs, il souhaite nous passer un message : « Au revoir, je vous passe le témoin, c'est maintenant à vous de pérenniser la société. » Fidèle à lui-même, il ne s'attarde pas sur les adieux. Mais à travers ce court message, c'est tout un pan de l'histoire de Bové qui va s'en aller avec lui. William a façonné des façades, mais il a surtout construit des ponts entre les générations, transmis un savoir précieux, et marqué profondément ceux qui ont eu la chance de le côtoyer.

Bonne retraite, William. Nous te souhaitons une retraite à ton image: paisible, enrichissante et pleine de nouveaux projets !

LES INDUSTRIES ET LES COMMERCES



HOTEL LAFAYETTE

Épinal

Bardage
Ravalement



AUBERGE LA RETELÈRE

La Bresse

Isolation thermique par l'extérieur



INITIAL BTB EUROGANTS

La Bresse

Ravalement



CHALET AU BORD DU LAC

Gérardmer
Ravalement
Bardage



PARTAGER LA SÉRÉNITÉ

C'est une petite révolution du bien-être qui se prépare chez Bové ! Forts du succès des séances de sophrologie proposées aux collaborateurs depuis 2023, nous franchissons une nouvelle étape pour 2025 : vos conjoints, conjoints et enfants pourront désormais bénéficier de cette belle aventure intérieure.

UN MOMENT À PARTAGER EN FAMILLE

Dans un monde où le rythme effréné du quotidien peut peser sur chacun, offrir un espace de ressourcement à ceux qui nous entourent est un beau cadeau. Régine, notre sophrologue à l'optimisme communicatif, nous accompagnera dans cette nouvelle initiative. Les séances seront ouvertes aux familles, permettant aux proches de se reconnecter,

d'apprendre à gérer leurs émotions et de cultiver le bien-être en dehors du cadre professionnel. Que ce soit pour apaiser le stress des adultes, aider les plus jeunes à mieux se concentrer ou simplement offrir un moment de détente collective, ces nouvelles séances s'adapteront aux besoins de chacun.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Les rendez-vous se feront sur inscription, offrant ainsi la flexibilité nécessaire pour organiser ces instants pour prendre soin de soi en fonction des emplois du temps de chacun. En complément, des séances spécifiquement dédiées aux femmes seront également proposées, créant un espace d'écoute et de partage propice à l'épanouissement personnel dans un cadre bienveillant.

UNE ÉVOLUTION NATURELLE POUR ALLER PLUS LOIN

Depuis le lancement des séances de sophrologie sur les chantiers, les retours sont positifs pour cette belle discipline qui est une bouffée d'air frais, une parenthèse précieuse dans le tumulte du quotidien. En ouvrant ces moments de reconnexion aux familles, nous souhaitons renforcer encore davantage l'esprit de cohésion qui fait la force de Bové. Parce que le bien-être ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise, il se vit au quotidien, avec et grâce à ceux qui nous entourent.

Régine vous attend pour ces nouvelles aventures sophrologiques, unies sous le signe du partage et de la sérénité. À vos agendas, et à bientôt !









ENRICHIR LA RELATION

Chez Bové, le bien-être s'incarne au quotidien à travers des initiatives tangibles et un engagement sincère envers chacun. Depuis plusieurs mois, deux vendredis par mois sont dédiés au soin de nos collaborateurs avec des séances d'ostéopathie et de sophrologie. Aujourd'hui, nous allons encore plus loin en enrichissant ces après-midis d'une nouvelle initiative avec les réunions extra-pro : des espaces d'échanges et de solutions concrètes pour votre quotidien.

UN VENDREDI PAR MOIS, UN THÈME POUR VOUS

Lancé en novembre 2024, ce dispositif vise à aborder des sujets variés, touchant autant à la vie personnelle qu'à la vie professionnelle. Santé, budget, logement, alimentation... Chaque thématique est conçue pour répondre aux préoccupations du quotidien et offrir des conseils pratiques adaptés à tous. Ces réunions seront animées par des experts externes ou des collaborateurs internes, selon les sujets abordés.

Le temps de participation est entièrement pris en charge par l'entreprise et n'est pas obligatoire. Et parce que le bien-être dépasse les murs de l'entreprise, ces sessions sont également ouvertes à vos conjoint(e)s et enfants.

Certaines réunions leur seront même exclusivement réservées, pour les aider à avancer dans leurs projets personnels et professionnels.

Avec ces réunions extra-pro, Bové poursuit son engagement envers le bien-être global de ses collaborateurs et de leurs proches, en favorisant à la fois l'épanouissement individuel et la croissance collective.

Ces moments d'échange permettent de construire ensemble un avenir plus équilibré, où vie professionnelle et personnelle cohabitent harmonieusement.

En créant ces espaces de dialogue et de partage, nous offrons à chacun l'opportunité d'apprendre, de se développer et de transmettre ses connaissances. Cette dynamique collaborative nous guide vers un objectif commun : grandir ensemble et faire grandir ceux qui nous entourent.

Comment participer ?

Les inscriptions se font simplement auprès du service RH. Vous recevrez toutes les informations via FACTORIAL et par courrier postal, pour que chacun puisse se tenir informé, même en dehors du travail.

LES THÉMATIQUES 2025 : PRATIQUES ET VARIÉES

En 2025, huit réunions sont prévues (pas de session en janvier, juillet, août et décembre) pour vous accompagner tout au long de l'année :

- Votre santé, votre mutuelle : des garanties qui font la différence
- Mieux gérer son budget : des astuces pour simplifier votre quotidien
- Proches aidants : être présent tout en prenant soin de soi
- Spécial conjoint et enfant : Votre CV, votre futur
- Spécial conjoint et enfant : Réussir son entretien d'embauche
- Trouver un toit : les clés pour simplifier vos démarches logement
- Rénovation énergétique : économisez et valorisez votre habitat
- Bien manger, bien vivre : équilibre et plaisir au quotidien





1ÈRE RÉUNION

Préparation à la retraite

Le 22 novembre dernier, la PRO BTP a animé la première session.

ALAIN JEROME, LA RELATION AU COEUR DE L'EXPÉRIENCE CLIENT

À Remiremont, dans le Faubourg du Val d'Ajol, une maison familiale a retrouvé son éclat. Mais ce n'est pas seulement une histoire de peinture ou d'isolation ; c'est un moment de vie, un passage où le technique se mêle à l'humain, où les murs rénovés résonnent d'émotions et de souvenirs. Monsieur Jérôme, gendre attentionné, raconte cette aventure qui a marqué plus que des façades : elle a touché une mémoire, une famille.

« On ne retape pas une maison

comme on signe un contrat. C'est d'abord une histoire de confiance, un travail d'orfèvre où chaque détail compte. C'était important pour nous, car cette maison, c'est bien plus que des murs : c'est l'héritage de mon beau-père. »

UNE HISTOIRE DE CONFIANCE

Lorsqu'il évoque les débuts du projet, Alain Jérôme choisit ses mots avec soin, comme pour restituer

la douceur avec laquelle chaque étape a été franchie. Sa belle-mère, 87 ans, a vu cette maison naître des mains de son mari. Toucher à ce patrimoine, c'était toucher à une histoire :

« Il fallait avancer pas à pas, expliquer, rassurer. J'ai senti chez Bové cette même sensibilité. Ils savaient qu'ils intervenaient dans un lieu précieux pour nous. »





La clé de cette aventure ? Une équipe attentive, orchestrée avec précision et simplicité par Manon, dont il parle avec admiration :

« Elle a piloté le chantier avec un sérieux exemplaire. Toujours disponible, toujours présente. On se sentait soutenus, en confiance. »

Sur le terrain, Renald, Nicolas, Hassan, Isjam, Antoine et Yoan ont tissé des liens, par leurs gestes appliqués, leur respect constant, et leurs attentions spontanées. M. Jérôme sourit en se souvenant des petits rituels matinaux : « Chaque jour, ils prenaient le temps d'expliquer à ma belle-mère ce qu'ils allaient faire. Cette patience, ce niveau de professionnalisme et d'empathie, ce n'est pas commun. »

Les premières impressions d'Alain Jérôme sur les équipes de chantier confirment ce qui deviendra un

fil conducteur tout au long de l'expérience : la discrétion, le professionnalisme et le respect. Chaque action est pensée pour apporter sérénité et clarté, autant pour la famille que pour les collaborateurs. M. Jérôme raconte avec enthousiasme un élément fondamental : le soin apporté aux conditions de travail des équipes.

« J'avais installé un chapiteau pour le matériel et histoire qu'ils soient abrités, mais tout était déjà bien organisé. Rien ne traînait, et malgré le monde, il n'y avait ni bruit excessif ni désordre. J'ai jeté un œil dans les camionnettes, là non plus, rien ne traînait et chaque chose était rangée à sa place. On sent que l'entreprise prend soin de leurs équipes, autant qu'ils

prennent soin de leurs clients. »

UN PATRIMOINE SUBLIMÉ

Alain Jérôme, en bon ambassadeur, ne tarit pas d'éloges sur la qualité du travail réalisé et l'expérience client positive qu'il a vécu. Les couleurs choisies, la relation privilégiée, les finitions impeccables, et surtout le confort retrouvé.

« Aujourd'hui, la maison est belle, chaleureuse. On a réduit notre consommation de fioul de 40 %. C'est un réel progrès, et c'est aussi une promesse tenue. »

Mais derrière les chiffres, c'est la relation humaine qui prime. Alain Jérôme, lui-même pompier volontaire et professionnel en milieu hospitalier, est particulièrement sensible à la sécurité et à



l'engagement : « Je connais l'importance d'un environnement bien organisé, alors la sécurité et le respect des engagements c'est très important pour moi. »

UNE RELATION HUMAINE AVANT TOUT

Ce chantier restera dans la mémoire de notre client, pas seulement pour son résultat mais pour les échanges vrais et les moments partagés. M. Jérôme se souvient des

croissants déposés au petit matin, des discussions simples et sincères autour d'un café.

« Ces moments-là, ils en disent beaucoup. Ce sont des hommes qui aiment ce qu'ils font. »

Derrière ce chantier, ce sont des liens humains qui se sont tissés, fondés sur le dialogue, l'écoute et une confiance mutuelle. Aujourd'hui, la maison respire à nouveau, et M. Jérôme en parle avec un sourire qui ne ment pas.

« Bové, c'est une entreprise qui sait écouter, s'adapter, et travailler avec son cœur. Je n'hésite pas à la recommander autour de moi. Ce qu'ils m'ont apporté, en plus du confort d'une maison bien isolée et plus actuelle, c'est une expérience humaine qui compte. »



UNE AVENTURE PARTAGÉE

Pour Alain Jérôme, ce chantier est une réussite à plusieurs niveaux :

« Les collaborateurs Bové ont su allier qualité, efficacité et respect. Ils ont pris le temps de nous expliquer et surtout, ils ont pris en compte nos besoins, nos doutes, et nos attentes. »

Plus qu'une rénovation, il parle d'une expérience marquée par le sérieux et la bienveillance des équipes. L'histoire de ce chantier est finalement à l'image de notre entreprise : un endroit où le savoir-faire et le savoir-être se conjuguent pour répondre aux attentes des clients, tout en créant de véritables relations de proximité et de confiance.

Chez Bové, nous savons que chaque projet raconte une histoire. Celle d'Alain Jérôme nous rappelle ce qui

nous anime : le respect des hommes, du patrimoine, et des valeurs qui nous lient. Plus qu'un chantier, c'est une rencontre. Et c'est cette différence, peut-être invisible pour certains, qui fait notre fierté.

LES ADMINISTRATIONS ET LES COLLECTIVITÉS



STADE DE FOOT

Ligny en Barrois

Bardage



GAMBALADONS

La Bresse

Isolation thermique par l'extérieur



SALLE MULTI-ACTIVITÉS

Hadigny les Verrières

Isolation thermique par l'extérieur
Bardage



SALLE PAROISSIALE

Vagney

Isolation thermique par l'extérieur
Bardage











