

# CAP ENERGIES 2029





# Mot du président du Groupe



Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

En 2019, nous avons lancé **Pacte Énergies 2024**, projet d'entreprise fédérateur qui nous a permis de développer les coopérations entre agences et filiales et d'apporter les outils et méthodes pour améliorer la structuration du Groupe.

Aujourd'hui, avec mon père, nous avons décidé d'ouvrir un **nouveau chapitre**, celui de **CAP Énergies 2029**, CAP pour **Cohésion, Ambition, Performance**.

Ce projet d'entreprise, c'est notre cap commun pour les cinq années à venir. Il s'inscrit dans la continuité, mais surtout dans **l'ambition de conjuguer performance économique et sens**. Nous voulons pérenniser le Groupe EIMI, solidement et humainement, pour répondre aux défis d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain.

CAP Énergies, c'est une occasion unique de **se rassembler, d'agir ensemble**, d'aller encore plus loin pour satisfaire nos clients, d'embrasser les grands enjeux de demain :

1. **La RSE**, pour notre responsabilité sociétale et environnementale,
2. **L'IA**, pour faire progresser notre efficacité et innover,
3. **La marque Employeur**, pour fidéliser, faire grandir nos talents et attirer de nouvelles recrues.

Ce projet a été nourri d'un **travail de diagnostic approfondi**, en écoutant nos parties prenantes et en analysant notre environnement. Nos orientations sont claires, les objectifs posés. **Nous passons désormais à l'action.**

CAP Énergies, c'est plus qu'un projet stratégique : C'est une **aventure humaine**, un élan collectif pour faire de notre demi-siècle d'existence une nouvelle étape fondatrice pour l'avenir. Ensemble, en vous impliquant, en partageant nos idées, en participant activement, **nous donnerons vie à ce projet.**

Alors **CAP sur 2029**, avec détermination, confiance, et fierté.

À très bientôt sur le terrain.

*Sandro Nardis*

# La méthode « PAS à PAS »

L'élaboration de notre projet d'entreprise s'appuie sur la **méthode structurée et progressive** du cabinet Egrego, articulée autour de 6 thématiques clés, réparties en deux dimensions complémentaires :

- **dimension « chaude »** : valeurs, culture, collaboration humaine
- **dimension « froide »** : stratégie, organisation, gouvernance

Cette démarche intègre la prise en compte de l'ensemble de nos parties prenantes et en particulier :

- les besoins de nos collaborateurs
- les attentes de nos clients

## L'objectif

Construire un projet d'entreprise aligné, mobilisateur et durable, au service de la performance, du sens, de la pérennité de l'entreprise tout en remplissant pleinement notre rôle sociétal.

Cette méthode permet de passer du diagnostic stratégique aux choix opérationnels, en s'appuyant sur :

1. L'analyse des **parties prenantes internes et externes**, l'identification des **opportunités, menaces de l'environnement** ainsi que des **facteurs clés de succès**
2. L'analyse de l'évolution **de la chaîne de valeurs**
3. L'identification de **nos forces et faiblesses**

Ce travail débouche sur deux types d'intentions stratégiques :

- **externes** (orientées marché par domaines d'activités stratégiques)
- **internes** (renforcement des capacités clés)

Ces intentions sont ensuite traduites en objectifs stratégiques concrets qui constitueront le plan d'actions stratégiques d'ici 2029.

### « PAS à PAS »

**P** = Performance    **A** = Ambiance    **S** = Sens

**P** = Pérennité    **A** = Agilité    **S** = Sociétabilité

# Enseignements de notre diagnostic stratégique



## Adapter notre modèle économique

Les attentes de nos clients changent,  
nous devons évoluer  
dans la chaîne de valeur



## Penser global – Agir local plus vrai que jamais

Des offres ciblées par segment de marché  
ainsi qu'une stratégie personnalisée  
pour chaque agence



## Faire évaluer notre culture commerciale

pour allier approches grands comptes  
et actions de terrain au plus proche  
des clients



## Anticiper les enjeux majeurs à venir et les intégrer dans nos projets

RSE, intelligence artificielle (IA),  
compétences, marque employeur,  
juridique, financement



## Stratégie alignée avec les attentes des parties prenantes

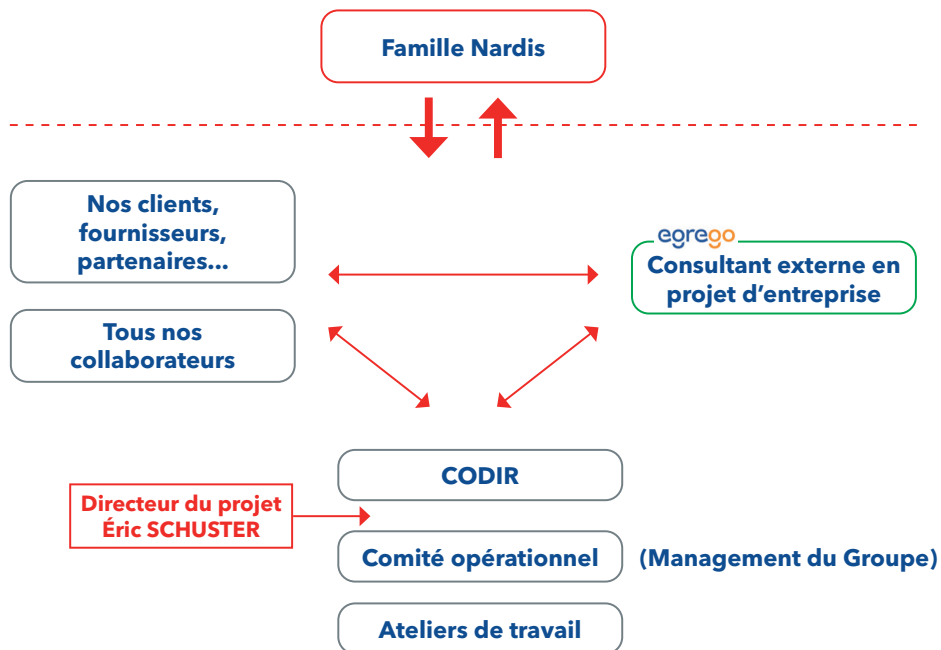
Notre démarche s'inscrit  
dans une philosophie RSE  
ouverte et partagée



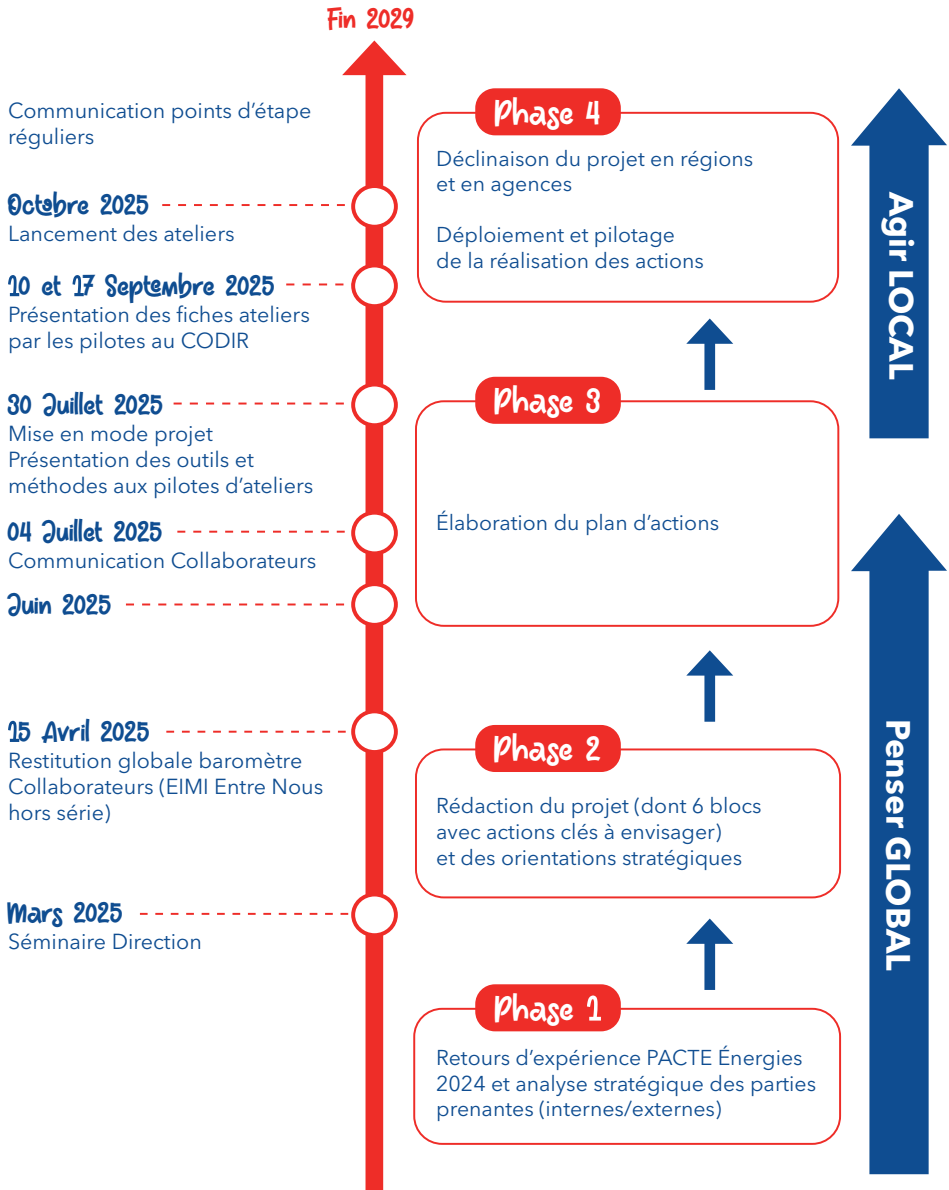
## Des bases solides pour se transformer en confiance

La capacité à évoluer, à se transformer  
et à durer

# Les acteurs du projet



# Principales étapes



# Notre mission

Notre Groupe familial EIMI est guidé par la **satisfaction de ses clients** : nous répondons à leurs besoins, contribuons à leur bien-être et à la pérennité de leurs installations, tout en assurant la diminution de leur facture énergétique et la réduction de leur empreinte carbone.

À notre échelle, nous participons à la **préservation de la planète...**



« La mission ? »

C'est ce à quoi doit servir l'entreprise, sa raison d'être.



# Notre vision



## En 2029, le Groupe EIMI :

- Est bâtisseur de **solutions globales** en lien avec la performance énergétique
- Développe une **expertise plus forte** d'audit énergétique, d'étude de conception, d'ingénierie financière permettant de faire émerger des projets
- Est présent avec **tous** ses métiers et expertises dans **toutes** ses régions d'implantation
- Est présent sur **tous** ses segments de marché (industrie - tertiaire - habitat, dans le privé comme dans le public) dans **toutes** ses régions d'implantation
- S'est **étendu territorialement**
- À une **marque employeur forte** (une entreprise où l'on se sent bien, où l'on peut se développer professionnellement et qui attire de nouveaux talents...)
- Exploite **tout le potentiel de l'IA** dans l'ensemble de ses processus opérationnels et supports

## « La vision ? »

C'est la projection dans le futur : **où voulons-nous aller ?**

# Notre ambition à 2 ans



## D'ici 2027, le Groupe EIMI :

- Développe certains de ses **métiers dans plusieurs de ses régions** (Génie Électrique, Grandes Cuisines Collectives, Photovoltaïque)
- Poursuit le développement de **l'expertise maintenance** dans toutes ses agences
- Est présent sur de **nouveaux secteurs géographiques**
- Améliore sa position sur certains **marchés jugés intéressants** (data centers, industrie militaire, décarbonation...)
- Est plus présent dans la **phase amont/aval de la chaîne de valeur** : audit /diagnostic - financement/clés en main
- Est plus perçu comme un **intégrateur de solutions énergétiques** et non plus comme un installateur ou un mainteneur
- Intègre les **attentes collaborateurs** (baromètre) et renforce sa **marque employeur** (actions RSE qui se développent, fonds de dotation en action, école de formation créée)
- Fait un **usage pertinent de l'IA** dans ses besoins essentiels



« l'ambition ? »

Ce sont **les buts et les objectifs** que l'on se fixe à moyen terme

# 15 facteurs clés de succès



# Orientations stratégiques

Une stratégie structurée  
sur 4 grands domaines



domaine 2  
Clients



domaine 4  
Transverses



domaine 1  
Collaborateurs



domaine 3  
Métiers

25 chantiers clés pour atteindre  
nos objectifs stratégiques



## domaine 1 : Collaborateurs

### Nos objectifs

- Renforcer la marque employeur
- Manager les compétences
- Produire nos compétences en autonomie
- Disposer d'une culture managériale adaptée aux nouveaux enjeux



### Nos chantiers

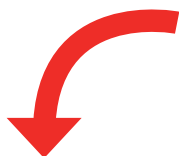
- Définir notre **propre modèle de management** Groupe EIMI
- Déployer une **culture managériale** à tous les niveaux
- Placer **l'entretien individuel** au cœur de la politique RH
- Créer **l'école de formation** ACAD'EIMI
- Formaliser un **parcours d'intégration** type par catégorie
- Former aux **compétences stratégiques**
- Mettre en place un **management des compétences** piloté par un SIRH : talents et formation
- Mettre en place le **Bilan Social Individuel** (BSI)



## domaine 2 : Clients

### Nos objectifs

- Structurer la démarche commerciale
- Améliorer la performance et structurer la méthode
- Faire évoluer notre chaîne de valeur



### Nos chantiers

- Développer une **démarche « marketing »** sur l'étendue de notre offre
- Développer **l'offre macro-lots** en interne et en alliances
- Développer la **capacité à vendre et réaliser** les grands projets
- Implanter la **méthode multicritères - engagements** de performance
- Faire évoluer la **chaîne de valeurs** (renforcement étapes amont & aval)
- Mettre en place une **stratégie locale** par agence
- Structurer une **méthode** d'engagement de performance sécurisée



## domaine 3 : Métiers

### Nos objectifs

- Renforcer les compétences et l'efficacité opérationnelle
- Renforcer les méthodes, l'innovation et la performance

### Nos chantiers

- Homogénéiser nos **bonnes pratiques métiers** dans le Groupe
- Mettre en œuvre les **innovations technologiques** de nos partenaires constructeurs
- Définir le **ratio** des équipes terrain/force de frappe opérationnelle
- Développer les **compétences internes** dédiées en GTC/GTB, mise en service, électrothermie
- Homogénéiser les **bonnes pratiques Méthodes** services support



## domaine 4 : Transverses

### Nos objectifs

- Démarche RSE
- Intelligence Artificielle

### Nos chantiers

- Déployer une **feuille de route Développement Durable** à trois ans. Intégrer dans les pratiques de management le pilotage des indicateurs ESG
- **ECOVALIDIS** : maintenir le niveau SILVER et atteindre GOLD en 2029
- Intégrer **l'IA dans la fonction achats** et mettre en place un plan de communication interne pour valoriser les achats centralisés
- Intégrer **l'IA dans la maintenance**
- Identifier & mettre en œuvre dans chaque service transverse des **applications concrètes de l'IA** et une réflexion sur les outils digitaux



# Comment assurer la réalisation de ces chantiers clés ?

## 3 leviers pour activer les « CHANTIERS CLÉS »

# 1



### Groupes de travail

#### Pilote d'atelier dédié

-> Favorise l'implication collective  
et l'expérimentation concrète

# 2



### Fonction support dédiée

#### L'expert métier

Ex : Mise en place d'un SIRH  
-> Piloté par la Fonction RH

# 3



### Objectifs intégrés au management

#### Objectifs annuels des managers

Ex : IA -> Identifier et déployer dans chaque service  
des usages concrets + réflexion outils digitaux œuvre  
dans chaque service transverse des applications  
concrètes de l'IA et une réflexion sur les outils digitaux

4 ans pour réussir  
ensemble...

