

# REGARDS

Ensemble, en confiance



## GRAND ANGLE

GSF & Ithaque :  
un nouvel  
horizon commun

## INSTANTANÉS

Coup de projecteur  
sur le Défi  
du Ventoux

## LUMIÈRE SUR

Diana Castillo :  
l'ascension d'une  
femme de terrain

## Vision **D'AVENIR**

### **04 - EN BREF**

L'essentiel du groupe, en un clin d'oeil

### **08 - EN ACTION**

Santé, sécurité et cohésion :  
quand la raison d'être prend vie à Iwuy

### **10 - INNOVATIONS**

Des solutions au service  
de la gestion de l'eau

# 30

LUMIÈRE SUR



# 12

GRAND ANGLE



## Regards **CROISÉS**

### **22 - INSTANTANÉS**

Coup de projecteur sur  
le Défi du Ventoux

### **28 - IN SITU**

Inclusion : Pierre, des preuves,  
des gestes et des « Yes ! »

### **34 - EN MOUVEMENT**

Ils font bouger les lignes !



# L'ÉDITO

## CHRISTOPHE COGNÉE

Président du Directoire - GSF



**Après 180 numéros, *Regards* évolue. Vous découvrez aujourd'hui une nouvelle formule de votre magazine interne.**

Son nom demeure, en écho au regard que l'on porte et soutient, que l'on croise avec d'autres, qui transmet un sentiment, ou encore donne une vision... Et finalement mis au pluriel, "les regards" qui incarnent la force de notre collectif. Pour les retranscrire au mieux, cette refonte adopte des codes de lecture plus actuels et qualitatifs, alignés avec notre nouvelle charte graphique. Les rubriques créées se veulent le fidèle reflet de notre stratégie et de nos valeurs, en parfaite cohérence avec notre raison d'être définie en 2024. Aussi, *Regards* vous est plus que jamais dédié – à vous les femmes et les hommes qui faites GSF – et à travers vous, devient un outil d'information comme d'inspiration des bonnes pratiques que nous voulons voir partagées et dupliquées. Une évolution dans la continuité en somme, à l'image de ce que nous vivons à l'échelle de GSF depuis l'origine : savoir se renouveler en nous appuyant sur nos fondamentaux. Cela se vérifie au fur et à mesure que nous grandissons, et d'autant plus aujourd'hui avec l'acquisition d'Ithaque. Car s'il s'agit d'une opération inédite, après plus de 60 ans de croissance organique en France, elle se fonde d'abord sur un socle de valeurs communes : une vraie culture du service, la volonté d'un



développement responsable qui s'appuie sur une organisation de proximité solide, et surtout une grande richesse humaine. Ce modèle forge des équipes fidèles et engagées, capables de faire la différence sur le terrain, notre première force. À partir de là, avec notamment l'accueil comme véritable expertise, le rapprochement de nos cœurs de métier respectifs nous offre une formidable opportunité d'avancer plus vite, plus fort, en phase avec les attentes de nos clients. Cette étape clé de notre stratégie de développement des services autour de la propreté s'inscrit dans la durée.

À nous de la poursuivre main dans la main. Je souhaite ainsi sincèrement et avec beaucoup d'enthousiasme la bienvenue à toutes les équipes d'Ithaque. Ensemble, mêlons nos regards !



# Vision

# D'AV

Dans ce premier chapitre, nous mettons en lumière des projets duplicables, portés par et sur le terrain. Lutte contre les TMS, gestion de l'eau, décarbonation... Des enjeux majeurs qui font partie des objectifs de notre raison d'être. Développement commercial et stratégie d'entreprise sont aussi au rendez-vous, avec un dossier consacré à l'acquisition du groupe Ithaque. Une collaboration qui ouvre un potentiel de développement sans précédent dans les métiers du front office.





# ENIR

04 - EN BREF

08 - EN ACTION

10 - INNOVATIONS

12 - GRAND ANGLE

## EN BREF



# L'essentiel du groupe, en un clin d'oeil



## ChooseMyCompany : GSF continue de se distinguer !

Ils sont plus de 86 % à recommander leur entreprise ! Avec un taux de participation de 82,8 %, GSF Ariès performe et rejoint le mouvement des sociétés labellisées Happy Index® At Work. Un label qui récompense l'excellence des entreprises en matière de management, de qualité de vie au travail et d'engagement

collaborateur. En 2024, quatre sociétés se distinguaient déjà et formaient ainsi les premières entreprises de propreté et services à arborer ce label. Il s'agissait de GSF Auriga, GSF Stella, GSF Jupiter, et GSF SAS. Elles sont suivies, cette année, par GSF Neptune Ouest et GSF Ariès.  
« Nos métiers ne sont pas de ceux

qu'on rêve de faire à l'école. Les agents de service sont des personnes souvent invisibles, rarement mises en valeur et pourtant si indispensables », résume Luc Péteul, directeur des Ressources Humaines. Et maintenant, cap sur les labellisations 2026 ! À qui le tour ?

## GSF renouvelle son Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables pour 2025 (LRFAR)



« Nous restons la seule entreprise de notre secteur à détenir ce label prestigieux, une reconnaissance rare et exigeante », souligne Marie Calautti, directrice du service Achats qui, à partir de janvier prochain, devient membre du jury du "comité Label", chargé d'attribuer le Label RFAR, pour un mandat de trois ans.

**Le rendez-vous  
décarbo !**



# 18%

C'est le taux de réduction des consommations énergétiques de GSF sur la partie Bâtiments en 2024. Une belle victoire, puisque l'objectif à atteindre était de 10% !



### L'actu des réseaux

**«C'ÉTAIT VRAIMENT UNE AVENTURE FORMIDABLE !  
JE SUIS TRÈS HEUREUSE D'AVOIR PU REPRÉSENTER  
CE MÉTIER MERVEILLEUX DE LA PROPRETÉ»**

**CLARA THERME, AGENT DE SERVICE GSF PHOCÉA,  
MÉDAILLE D'ARGENT AUX WORLDSKILLS 2025.**

Le 21 octobre dernier, GSF et l'EDHEC Business School ont signé un partenariat inédit en faveur de l'égalité des chances. Objectif : faire bénéficier les enfants méritants des agents de services de GSF d'un accompagnement vers l'enseignement supérieur, à la hauteur de leur potentiel.





## EN BREF



# L'actu business à retenir !

### TOP 10 FRANCE DES MEILLEURS CONTRATS



- 1• Chronopost – Aulnay Logistique - GSF Concorde
- 2• Caisse d'Épargne Ile-de-France – GSF Atlas
- 3• Aéroport Marseille Provence – Marseille - GSF Phocéa
- 4• L'Oréal Campus Charles Zviak – Asnières - GSF Grande Arche
- 5• Grand Port Maritime de Marseille – Marseille - GSF Phocéa
- 6• Centre Hospitalier de Cambrai – Cambrai - GSF Pluton Sud
- 7• Aluminium Dunkerque – Dunkerque - GSF Pluton Nord
- 8• Ministère des Armées (UGAP) – Lorient - GSF Celtus Ouest
- 9• Les Hôpitaux de Saint Maurice – Bonneuil-sur-Marne - GSF Atlas
- 10• HP France (JLL) – Palaiseau - GSF Ariès

# 25

C'est le nombre de sites remportés par GSF sur la 1<sup>ère</sup> vague de consultation du client Safran en 2025, dont 18 sites en direct, pour des prestations sur 22 métiers de services différents. Une prochaine vague de consultation pour 42 sites est prévue en 2026.



## L'Oréal : c'est gagné !

L'établissement d'Asnières (GSF Grande Arche) a décroché le sixième et dernier campus L'Oréal d'Ile-de-France : le Campus Charles Zviak. Le contrat a débuté en juin dernier sur un bâtiment tertiaire et se poursuivra au 1<sup>er</sup> janvier avec la prise en charge des deux autres bâtiments, dont un laboratoire de recherche capillaire. Au total, une soixantaine de collaborateurs GSF réaliseront les prestations de propreté et de 3D sur 80 000m<sup>2</sup>. « Nous avons beaucoup travaillé pour remporter ce site sur lequel Samsic était en place depuis longtemps, souligne Aleksander Lluka, chef d'établissement d'Asnières. Notre modèle, notre réputation sur les cinq autres campus L'Oréal ainsi que nos engagements RSE ont fait la différence ».



## 3 QUESTIONS À...



# Kurt Kuempel, Vice-Président GSF USA

**GSF USA a remporté un nouveau contrat avec le district scolaire de Pennfield, le premier dans l'État du Michigan. Pouvez-vous nous en dire plus ?**

Nous sommes très fiers d'avoir débuté notre collaboration avec Pennfield School, notre premier client du secteur de l'éducation dans l'État du Michigan. Le contrat, démarré le 1<sup>er</sup> juin 2025, couvre les services de propreté et de maintenance pour cinq établissements : un lycée, un collège et trois écoles primaires. Dix-huit collaborateurs GSF y travaillent au quotidien. Ce partenariat marque une étape clé pour GSF USA : il ouvre la voie à notre développement dans le secteur éducatif dans l'État du Michigan, un marché prometteur que nous souhaitons aborder avec la même exigence de qualité et de proximité.

**Selon vous, qu'est-ce qui a fait la différence dans ce projet et plus largement dans votre manière d'aborder le service ?**

Notre force, c'est avant tout la culture GSF. Nous avons repris une partie des équipes déjà présentes dans le district et su créer rapidement une nouvelle dynamique, basée sur la confiance et le respect mutuel. Nous croyons que lorsque les collaborateurs se sentent valorisés, la qualité du service s'en ressent immédiatement. Cette culture du *care*, prendre soin des personnes avant tout, est notre meilleure signature ! À cela s'ajoute une approche technologique innovante : équipements performants, robotique et notre solution PathoSans, qui génère sur site des produits de nettoyage écologiques et sûrs.

**Quels sont les prochains objectifs de GSF USA après ce premier succès dans le Michigan ?**

Ce partenariat est un point de départ. Pennfield sera notre site vitrine, un modèle que nous souhaitons dupliquer dans d'autres districts scolaires du Michigan. Notre ambition est claire : grandir en restant fidèles à nos valeurs de proximité, de qualité et d'innovation, qui font la différence. Et les retours de Pennfield le confirment : « *Dès les premières semaines, nous avons vu un changement d'attitude et de qualité. L'équipe GSF est investie et fière de son travail* », souligne le client.



**Visionner le  
reportage vidéo**



## EN ACTION



## Santé, sécurité et cohésion : quand la raison d'être prend vie à Iwuy

**Chez GSF, la raison d'être ne se limite pas à une déclaration d'intention. Elle s'incarne dans les gestes du quotidien, dans les initiatives locales et dans l'implication des équipes. L'un de ses engagements, "mettre en œuvre les meilleures conditions de travail et garantir la santé et la sécurité de tous" trouve une illustration exemplaire à travers le Challenge Florent Miguet 2025 et le projet mené par Nicolas Perrin, responsable d'exploitation sur l'établissement d'Iwuy. Retour sur un défi collectif pour préserver la santé des équipes.**

Depuis 2022, l'établissement d'Iwuy à GSF Pluton Nord assure une prestation de packaging et de façonnage pour le client Vivien Paille. Une activité exigeante, marquée par des gestes répétitifs, des postures contraignantes et des charges lourdes. Autant de facteurs de risques de troubles musculo-squelettiques (TMS). Face à ces enjeux, Nicolas Perrin, responsable d'exploitation, a mobilisé son équipe autour d'un objectif clair : réduire la pénibilité, prévenir les TMS et améliorer le bien-être au travail. Ce projet, lauréat du Challenge Florent Miguet 2025, illustre parfaitement la manière dont les engagements de GSF prennent vie sur le terrain.

### Observer, analyser, agir

Lors du Challenge Florent Miguet, le responsable d'exploitation avait détaillé la méthode de sa démarche face à un jury attentif. Une démarche qui répond directement, sur le terrain, à plusieurs objectifs fixés dans notre raison d'être, notamment

celui de réduire l'accidentologie et préserver la santé de tous. « *La démarche a débuté par une étude approfondie des postes de travail, identifiant six phases critiques : prise des éléments à conditionner, remplissage des cartons, mise en palette, utilisation du transpalette, filmage manuel et zone de préparation. Chaque phase a été analysée selon les problématiques rencontrées (postures, port de charges, piétinement), les causes identifiées (matériel inadapté, organisation du poste) et les données objectivées (nombre de gestes, poids manipulés, durée d'exposition)* », explique Nicolas. Mais ce qui a fait la force du projet, c'est sa dimension collective. Un groupe de travail a été constitué, réunissant chefs d'équipe, agents, responsables qualité et sécurité. Ensemble, ils ont utilisé des outils comme le diagramme d'Ishikawa ou des matrices de décision, pour co-construire des solutions.

### Des solutions concrètes, efficaces et souvent ingénieuses

Les améliorations mises en place sont à la fois techniques, organisationnelles et humaines : inclinaison des bacs pour éviter les postures penchées, roulement des cartons sur table pour limiter le port manuel, rehaussement des palettes pour travailler à hauteur d'homme, remplacement du transpalette manuel par un chariot motorisé, filmage automatique des palettes réduisant les efforts physiques, ou encore tapis anti-fatigue pour les postes debout. Une séance d'échauffement collectif avant chaque prise de poste a également été mise en place,

## Challenge Florent Miguet 2025

### 1<sup>er</sup> prix :

Nicolas Perrin  
Iwuy - GSF Pluton Sud

### 2<sup>ème</sup> prix :

Jean-Christophe Lampson  
Châlons-en-Champagne - GSF Ariane

### 3<sup>ème</sup> prix :

Billy Bayle  
Bergerac - GSF Atlantis

### Prix coup de cœur :

Christian Mpoo Mpisomi  
Cattenom - GSF Energia



favorisant la cohésion et réduisant les courbatures. Ces solutions, souvent issues des idées des collaborateurs eux-mêmes, ont été mises en œuvre avec un souci d'efficacité économique : la plupart n'ont nécessité aucun investissement ou ont été rentabilisées rapidement.

### Des résultats tangibles et un état d'esprit transformé

« Les effets sont immédiats et mesurables : réduction de la pénibilité, amélioration de la productivité, baisse du stress et de la fatigue, et surtout aucun accident ni maladie professionnelle depuis le lancement de la prestation », appuie Nicolas Perrin. Mais au-delà des chiffres, c'est aussi l'ambiance de travail qui s'est transformée. « Les salariés se sentent

écoutés, impliqués et valorisés. Le projet a renforcé la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance », souligne le responsable d'exploitation.

### La raison d'être, moteur d'action

« Ce projet illustre parfaitement la manière dont la raison d'être de GSF guide les actions concrètes sur le terrain. Il montre que l'engagement de l'entreprise ne se décrète pas. Il se vit, dans chaque entrepôt, chaque équipe, chaque geste », affirme Margot Lecaque, chargée des missions prévention SST & TMS. Le Challenge Florent Miguet, en valorisant ces initiatives, joue un rôle essentiel pour diffuser une culture de la prévention et du bien-être et pour faire de chaque salarié un acteur de sa propre santé.



## INNOVATIONS



# Des solutions au service de la gestion de l'eau



**Face aux tensions croissantes sur la ressource en eau, GSF déploie une stratégie d'innovation ambitieuse. Grâce à ses solutions de capteurs et de compteurs connectés, le groupe accompagne ses clients vers une consommation plus responsable, sans compromis sur la qualité de ses prestations.**

Au cœur de la démarche de GSF, la solution du compteur d'eau connecté incarne une avancée technologique majeure. Développée par le service R&D et installée par la société West-Arc, elle repose sur des capteurs non intrusifs installés sur les canalisations des sites de nos clients. Ces capteurs mesurent en temps réel le débit et la température de l'eau et transmettent les données à une plateforme dédiée, développée par les équipes de la D2iD.

Objectif : permettre aux responsables d'exploitation de visualiser les consommations, de détecter les anomalies (fuites, surconsommation, température inadéquate) et donc d'optimiser les protocoles de nettoyage. *« Grâce au compteur connecté, nous avons pu détecter des fuites d'eau sur des tuyaux, mais aussi sur des canalisations du client. Nous avons aussi pu améliorer le choix du matériel comme celui des buses »,* témoigne Yohann Gaschet,

responsable d'exploitation de GSF Auriga, qui se réjouit d'avoir pu, grâce à cela, « *réduire la consommation en eau de 20% sur l'année 2024 sur nos prestations conduites sur le site agroalimentaire d'Euralis les Herbiers* ». Dans ce secteur, cette innovation est particulièrement précieuse. « *Elle garantit une température optimale (entre 50 et 55°C) pour un dégraissage efficace, tout en réduisant les volumes d'eau utilisés. C'est par ailleurs simple d'utilisation* », détaille Yohann.

### **Pédag'eau : l'éco-conduite du nettoyage**

En complément des compteurs connectés, une autre solution est actuellement déployée sur le terrain. « *Pédag'eau est un capteur embarqué qui mesure en temps réel la consommation d'eau lors des opérations de nettoyage* », explique Hélène Borioli, conseillère technique agroalimentaire au service R&D, chargée de piloter la solution. Fruit d'un partenariat entre GSF et la société Kemtag/DnR'Sys, Pédag'eau est aujourd'hui testé sur le site Volpin, une usine de transformation et découpe de volailles basée en Bretagne. La solution repose sur trois piliers :

- La rétroaction individuelle : un signal lumineux indique à l'opérateur s'il est dans les objectifs de consommation.
- L'amélioration continue : les données

sont analysées pour optimiser les pratiques grâce à l'intelligence artificielle.

- La traçabilité : les consommations sont enregistrées et consolidées par atelier et par équipe.

« *Il s'agit essentiellement de faire de la sensibilisation auprès de nos agents, pour modifier les comportements et impulser une culture de l'éco-responsabilité. Avec Pédag'eau, l'opérateur devient acteur de la sobriété hydrique, conscient de son impact et capable d'ajuster ses gestes au quotidien* », raconte Hélène Borioli. Ce que confirme Christian Carre, adjoint chef d'équipe chez GSF Celtus Ouest, qui teste le prototype. « *Ce n'est pas évident de savoir ce que l'on consomme, surtout quand ça fait des années qu'on fait ce métier. J'ai toujours fait attention, mais je sais qu'il y a une marge de progression car*

**« AVEC PÉDAG'EAU, L'OPÉRATEUR DEVIENT ACTEUR DE LA SOBRIÉTÉ HYDRIQUE, CONSCIENT DE SON IMPACT ET CAPABLE D'AJUSTER SES GESTES AU QUOTIDIEN »**

*je travaille à l'ancienne. Pédag'eau permet de mieux mesurer ma consommation. C'est une très bonne chose, car le métier doit évoluer avec l'environnement et le client. En plus c'est très facile à utiliser ! »*

### **Réduct'eau : une démarche globale de sobriété**

L'innovation chez GSF, c'est aussi une culture. Contrairement au compteur ou au capteur d'eau connecté, Réduct'eau n'est pas un dispositif technique mais une démarche environnementale portée par le groupe. Elle vise à réduire la consommation d'eau dans les prestations de nettoyage, en sensibilisant les équipes, en adaptant les protocoles et en intégrant des outils de mesure. « *Cette démarche est le socle sur lequel s'appuient les innovations comme Pédag'eau, qui en est le prolongement opérationnel* », souligne Marie Cheval, ingénieure et responsable du pôle agroalimentaire au service R&D. Au-delà de ces solutions, les collaborateurs du service R&D développent d'autres solutions innovantes et travaillent aussi avec le service Achats sur de nouvelles gammes d'autolaveuses. Notre leitmotiv ? « *Penser l'innovation comme un levier de transformation, au service de la performance et de la durabilité* », conclut Charline Lacrouts, ingénieure agroalimentaire au service R&D.

# GSF & Ithaque : un nouvel horizon commun

Avec l'arrivée du groupe Ithaque, GSF ouvre une nouvelle page de son développement. Un rapprochement fondé sur la complémentarité et une ambition partagée : enrichir l'offre de services et renforcer la valeur créée pour nos clients et pour nos collaborateurs respectifs.

GRAND ANGLE









**D**epuis plus de 60 ans, GSF a bâti sa croissance sur un modèle simple et exigeant : la qualité, la proximité et la fidélité à ses valeurs. Mais le monde des services, lui, évolue vite. Les clients recherchent désormais des partenaires capables d'assurer une expérience globale sur site, alliant propreté, accueil, hospitality, logistique et bien d'autres services aux occupants. « Nos interlocuteurs attendent une réponse servicielle globale et non plus des briques partielles, explique Éric Noleau, membre du Directoire et sponsor du projet Ulysse. *Nous devons être capables de piloter un bouquet de services, tout en capitalisant sur le niveau d'expertise de chaque métier. Pour continuer à être un partenaire de rang 1, il faut renforcer notre crédibilité sur une palette plus large de prestations* ». C'est dans ce contexte qu'est née l'acquisition du groupe Ithaque, finalisée le 9 septembre 2025. Une première dans l'histoire du groupe, pensée non pas comme un revirement mais dans la continuité de son ambition naturelle : grandir sans se renier.

### Une réponse au marché

L'évolution vers le multiservices est engagée depuis plusieurs années : « *Nous avons progressivement affirmé notre capacité à manager efficacement des équipes œuvrantes, in situ, au plus près des besoins opérationnels de nos clients et en garantissant un haut niveau d'exigence*, rappelle Éric Noleau. *Aujourd'hui nous allons plus loin, en proposant d'avoir un interlocuteur unique capable d'orchestrer plusieurs métiers.* » Concrètement, cela passe par le déploiement de solutions pluridisciplinaires et personnalisées, en étant capables d'opérer sur un même site, propreté, gestion des déchets, petite maintenance, logistique interne, espaces verts, accueil ou encore conciergerie. Cette approche globale s'appuie sur un pilotage multiservices intégré, où les équipes deviennent de véritables coordinatrices de l'expérience sur site, avec un manager dédié, formé au "sur-mesure". Une méthode déjà éprouvée auprès de plusieurs grands comptes du tertiaire et de l'industrie, et appelée à se généraliser.



**«CE RAPPROCHEMENT CONFIRME LA SOLIDITÉ DE GSF ET SA CAPACITÉ À INTÉGRER DES EXPERTISES COMPLÉMENTAIRES. C'EST UNE EXCELLENTE NOUVELLE POUR NOUS, CAR CELA RENFORCE LA CONTINUITÉ ET LA QUALITÉ DES SERVICES SUR NOS SITES. »**

**RESPONSABLE  
DES SERVICES GÉNÉRAUX**



**« L'ACQUISITION DE PÉNÉLOPE PAR GSF, AVEC QUI NOUS SOMMES ÉGALEMENT EN CONTRAT CADRE, REPRÉSENTE UNE COHÉRENCE DANS VOTRE PROPOSITION DE DÉVELOPPEMENT DES MÉTIERS DU SOFT »**

**RESPONSABLE  
ACHAT FM**

### Une rencontre de valeurs avant tout

Le choix d'Ithaque ne doit rien au hasard. Si le rapprochement fait sens sur le plan stratégique, il repose avant tout sur une affinité profonde de culture et de valeurs. Deux entreprises familiales, ancrées dans la durée, soucieuses de leurs équipes et convaincues que la qualité de service repose sur la qualité des relations humaines. *« Ce qui nous a convaincus, c'est la culture du service, la formation, la fidélisation des talents. Nous partageons la même éthique managériale et la même obsession de la satisfaction client »*, souligne Éric Noleau. Chez GSF comme chez Ithaque, l'investissement dans le savoir-faire des femmes et des hommes du terrain est vu comme le premier moteur de différenciation. La moyenne d'ancienneté, la

stabilité des clients, la promotion interne... tout converge. Ainsi, GSF ne parle pas d'intégration, encore moins de fusion, mais d'arrimage. Un mot choisi, porteur de respect. *« L'acquisition, c'est la réalité juridique. Mais il n'est pas question d'absorption. Nous voulons un projet où chaque entité conserve son identité, son autonomie et son excellence opérationnelle »*, précise Éric Noleau.

Les marques conservent leur nom, leurs équipes, leurs méthodes. Loin des modèles de fusion "totale" qui entraînent souvent pertes de repères et démotivation, GSF fait le pari de la coopération intelligente. *« Nous ne rachetons pas du chiffre d'affaires. Nous faisons le choix d'une croissance raisonnée, complémentaire, qui enrichit les deux maisons. »*



## Le projet Ulysse : co-construire pas à pas

Baptisé Ulysse, le projet d'arrimage repose sur une méthodologie claire et participative.

Co-construite entre GSF et Ithaque, la démarche réunit aujourd'hui 14 chantiers, qui reprennent l'organisation fonctionnelle du groupe et qui sont pilotés par des binômes issus des deux entités. Commerce, Marketing, Exploitation, Finances, Ressources Humaines, RSE... Tous les sujets sont concernés et permettront de proposer une feuille de route pour l'ensemble des thèmes abordés.

### L'objectif ? Structurer l'ensemble autour de six axes stratégiques :

- Devenir un acteur multiservices de référence
- Créer une offre d'Hospitality Management unique
- Développer les synergies commerciales
- Identifier des gains d'efficacité sans remettre en cause les équipes
- Préserver les forces et les identités des deux organisations
- Et surtout, créer de la valeur durable pour les clients et les collaborateurs

« Ce projet est mené avec méthode, transparence et exigence. C'est notre première acquisition, mais elle est pilotée avec une rigueur exemplaire. Cette organisation crée de la confiance chez tous : actionnaires, collaborateurs et clients », souligne Éric Noleau. Cette co-construction horizontale des équipes a débuté par une première phase de cadrage qui s'est terminée mi-octobre, après les kick-offs des différents chantiers. Elle se poursuit actuellement avec les lancements de projets associés avec, en tête, ceux concernant le commerce, le marketing de l'offre et l'exploitation.

### Des ambitions concrètes

Au-delà de la gouvernance, plusieurs ambitions guident déjà le travail des équipes. L'une d'elles est la création





d'une offre d'Hospitality Management, véritable innovation sur le marché, qui associera le savoir-faire opérationnel de GSF et l'expertise front-office de Pénélope. « *Nous voulons proposer une offre sur mesure, capable d'apporter un supplément d'âme aux prestations de pilotage multiservices. C'est une montée en gamme dans la chaîne de valeur de nos clients* », précise Éric Noleau. Autre levier majeur : le cross-selling - ou vente croisée - qui vise à croiser les portefeuilles clients des deux groupes. Des synergies commerciales sont déjà en marche, comme en témoigne le partenariat avec Air Liquide, né de la complémentarité de GSF et Pénélope. Un point très attendu sur le terrain par les collaborateurs. « *Nous sommes impatients et curieux de voir comment ces synergies vont être mises en place*, commente Ludovic Sabatier, responsable d'exploitation à Lyon Gerland (GSF Mercure). *Une chose est certaine, c'est que les opportunités sont nombreuses. Avant l'acquisition d'Ithaque, nous avons par exemple démarré une prestation de propreté à BSB (Burgundy School of Business), une grande école de commerce. Dans le même temps, Pénélope a démarré la prestation d'accueil sur le même site. Nous aurions probablement pu proposer une offre commune intéressante à ce client, les synergies sont évidentes* ».

**« NOUS VOYONS CETTE ACQUISITION COMME UN LEVIER STRATÉGIQUE : ELLE CONSOLIDE L'OFFRE DE GSF ET NOUS DONNE ACCÈS À UN PANEL ÉLARGI DE COMPÉTENCES, TOUT EN MAINTENANT LE NIVEAU D'EXIGENCE QUE NOUS ATTENDONS. »**

**DIRECTEUR DE SITE INDUSTRIEL**



### GSF et Ithaque ce sont...

- **162 établissements et 22 agences Pénélope**
- **+ de 50 000 collaborateurs**
- **1,6 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2024**
- **1/4 du CA hors propriété en 2024**

### Une aventure collective

C'est souvent la première question posée : "Qu'est-ce que ça change pour moi ?" Pour les équipes, la réponse est claire : rien ne se perd, tout se renforce. *« Ce projet confirme la solidité et la réputation du groupe auquel chacun appartient. Il ouvre des perspectives nouvelles, mais dans le respect de nos racines et de nos métiers »*, insiste Éric Noleau. Le projet Ulysse se veut avant tout collectif et participatif. Des collaborateurs des deux groupes participent aux chantiers transverses : partage d'expérience, mutualisation de bonnes pratiques, co-construction d'outils. Une démarche qui crée du lien et une fierté commune. *« Pour nos équipes, ce rapprochement est porteur d'opportunités renforcées, d'ouverture et de perspectives d'évolution*, témoigne Christophe Bougeard, directeur général du groupe Ithaque. *Il permettra à chacun de bénéficier de nouveaux moyens, d'outils et de synergies, tout en préservant l'identité de chaque entité. Les collaborateurs vont pouvoir partager*

*leurs expériences et grandir au sein d'un groupe engagé pour le respect de la diversité, la formation continue et la valorisation des métiers. Notre objectif est d'accompagner chaque collaborateur dans un environnement structuré et bienveillant. Nous sommes convaincus que l'avenir du service passe par l'humain : c'est cette confiance et cette ambition partagées qui seront les clés de notre réussite commune. »*

Cette première acquisition n'est pas un virage, mais une étape. Une nouvelle histoire qui s'écrit à plusieurs voix, avec la même exigence et la même passion du service. GSF et Ithaque partagent désormais un horizon commun : celui d'un groupe multiservices responsable, humain et durable, où chaque collaborateur a un rôle à jouer dans la réussite collective. Une aventure à la fois ambitieuse et fidèle à ce que GSF a toujours été : une entreprise où la croissance rime avec confiance. *« Faire ce qu'on dit, c'est l'engagement. Dire ce qu'on fait, c'est la transparence. Les deux ensemble, c'est la création de confiance. Et c'est ce qui guide notre projet »*, conclut Eric Noleau.



### 3 QUESTIONS À...



## Christophe Bougeard, directeur général du groupe Ithaque

### Quelle est votre vision du service aujourd'hui ?

Le service repose, selon moi, sur trois piliers : l'excellence opérationnelle, l'attention portée à l'humain et la capacité d'innovation permanente. Les métiers du service sont devenus des leviers stratégiques pour les entreprises. Ils contribuent directement à leur image, à l'expérience des visiteurs et collaborateurs, et à la performance globale des sites. Nous croyons en un service personnalisé et agile, rendu possible par la proximité, l'écoute des besoins réels du terrain, et la valorisation de chaque collaborateur. Cette approche nous permet d'anticiper les évolutions du secteur et d'inventer ensemble la nouvelle génération de services sur site.

### Que représente le rapprochement d'Ithaque avec GSF ?

Cette alliance marque la naissance d'un leader majeur du service sur site, capable de proposer une offre unique, combinant l'accueil, la propreté, l'hospitality management et le marketing opérationnel. Ensemble, nous disposons d'une force de frappe opérationnelle inédite : un maillage territorial exceptionnel, des savoir-faire complémentaires, et la capacité d'accompagner efficacement nos clients dans leurs enjeux serviciels. Cela nous permet de structurer une offre globale, intégrée, couvrant l'ensemble des besoins des clients – qu'il s'agisse de la gestion d'un site unique ou d'un réseau multi-sites. Au-delà du business, c'est une opportunité d'élargir notre champ d'action tout en restant fidèles à notre culture de qualité.

### Quelles valeurs communes unissent nos deux entités ?

GSF et Ithaque partagent une authentique culture du service, centrée sur l'humain, la fiabilité et la responsabilité. Nos deux groupes sont animés par la recherche de l'exemplarité, la proximité, un engagement responsable et la volonté de faire grandir chacun de leurs collaborateurs : autant de principes fondateurs qui nous rassemblent. Cet alignement profond de valeurs a rendu le rapprochement naturel. Il guide à la fois notre ambition d'innovation et notre attachement à proposer des solutions sur mesure, parfaitement alignées avec les enjeux spécifiques de chaque client, dans tous les environnements professionnels.



A man wearing a white and red cycling jersey, a white helmet, and sunglasses is riding a road bike on a paved path. The background shows a vast valley with green fields and small villages under a blue sky. The word 'Regards' is written in white serif font on the left side of the image.

Regards

# CRO

Chez GSF, l'engagement collectif se vit au quotidien. Et ce sont les hommes et femmes de notre entreprise qui le portent. Au fil de ces pages, places à celles et ceux qui font GSF ! Retour en images sur le défi du Mont Ventoux, un rendez-vous incontournable entre collaborateurs et clients. Cap sur GSF Mercure pour une belle histoire d'inclusion. Et lumière sur Diana, dans nos rangs depuis 15 ans et qui a gravi les échelons avec un mantra en tête : « *Chez GSF, c'est donnant donnant* »... Et ça se voit !



A woman wearing a white and red cycling jersey, a white helmet, and a purple neck warmer is riding a black road bike on a paved path. She is smiling and looking towards the camera. The background features a mix of green and autumn-colored trees under a blue sky with light clouds. Large, white, outlined letters spell out 'ISÉES' across the middle of the image.

# ISÉES

22 - INSTANTANÉS

28 - IN SITU

30 - LUMIÈRE SUR

34 - EN MOUVEMENT



## INSTANTANÉS



# Coup de projecteur sur le Défi du Ventoux

Le 14 septembre dernier, plus de 180 collaborateurs et clients ont participé à la 21ème édition du Défi du Mont Ventoux. Parmi eux, 150 grimpeurs ont gravi les pentes du géant de Provence, tentant d'éviter avec adresse les gouttes de pluie, qui n'ont pas freiné leur volonté de fer ! Cet évènement a également permis de renouveler notre soutien à l'association Level Up, portée par Boris Ghirardi. Tous les invités se sont relayés pour parcourir 200 km en 3h, et remettre un chèque pour l'achat d'une lame Hopper. Ainsi, une personne amputée pourra courir et retrouver liberté et autonomie grâce à ce don ! Retour en images sur ce rendez-vous annuel incontournable pour les amateurs de cyclisme.



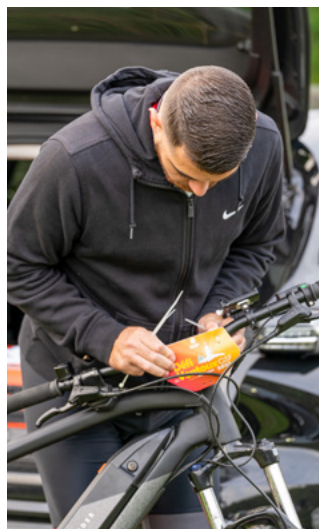








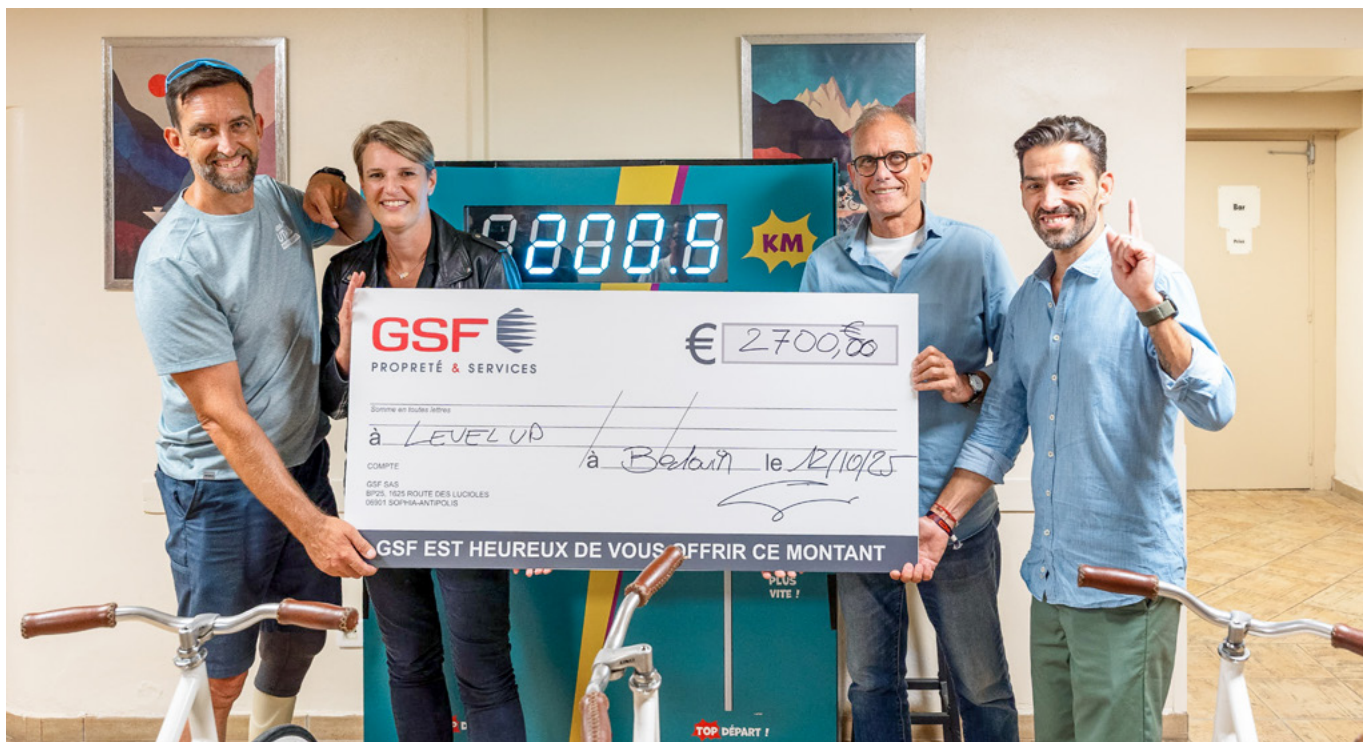












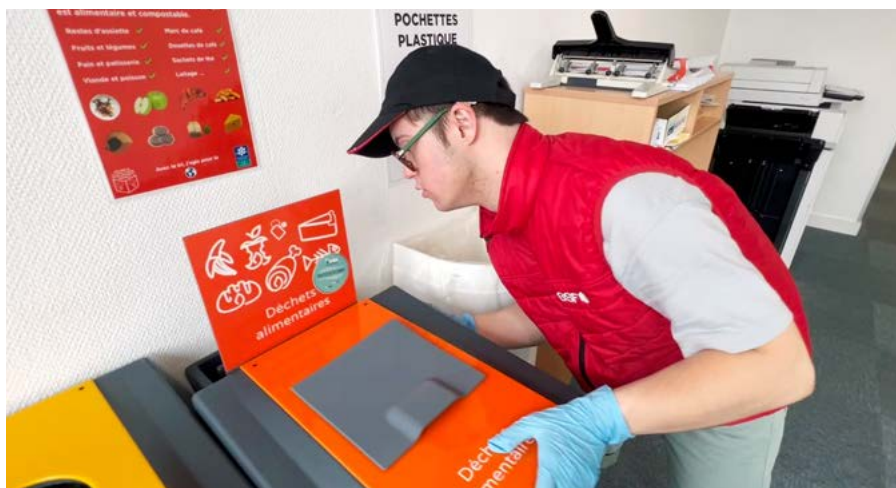


## IN SITU



## Inclusion : Pierre, des preuves, des gestes et des « Yes ! »

À 27 ans, Pierre, porteur de trisomie 21, a décroché un CDI chez GSF Mercure comme agent de service sur le site de la CAF de Lyon. Grâce à l'association Affuté et aux équipes de GSF Mercure, il a trouvé sa place, en milieu ordinaire. Son parcours raconte une inclusion concrète dans un groupe plus que jamais handi-engagé.



**PIERRE EST INTÉGRÉ EN STAGE EN 2024. IL OBSERVE, ÉCOUTE, APPREND À SON RYTHME, AVEC RÉGULARITÉ.**

**L**e matin, c'est la tournée. La lumière des néons claque sur le lino gris. Dans le couloir presque désert de la CAF de Lyon, 67 boulevard Vivier Merle, Pierre pousse son chariot avec application, d'un pas assuré. Sa veste rouge est impeccablement fermée. À cette heure, seuls ses pas et le grincement discret des roues remplissent l'espace. Pierre connaît sa tournée, son matériel, chaque geste. Trois fois par semaine, depuis plusieurs mois, il nettoie

les bureaux, les salles de réunion et gère le tri des biodéchets. Les gestes sont précis, minutieux, avec ce goût du travail bien fait.

### Une rencontre, une ouverture

Pierre n'est pas arrivé là par hasard. Tout commence avec Affuté, une association qui accompagne des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire. En parallèle, GSF veut renforcer sa politique inclusive. Le groupe vient d'obtenir la pastille "société handi-engagée" attribuée par France Travail. Les deux se rencontrent et proposent à Pierre un stage à la CAF de Lyon, à l'initiative de Nicolas Outin, responsable d'exploitation chez GSF Mercure. « *L'objectif était de faire accéder Pierre à l'emploi et je ne serais pas allé jusqu'au bout si je ne lui avais pas proposé un CDI.* »

Pierre est intégré en stage en 2024. Il observe, écoute, apprend à son rythme, avec régularité. Petit à petit, le jeune agent de service trouve sa place. Ici,



**« L'OBJECTIF ÉTAIT DE FAIRE ACCÉDER PIERRE À L'EMPLOI ET JE NE SERAIS PAS ALLÉ JUSQU'AU BOUT SI JE NE LUI AVAIS PAS PROPOSÉ UN CDI. »**

**NICOLAS OUTIN, RESPONSABLE D'EXPLOITATION CHEZ GSF MERCURE**

l'inclusion prend la forme d'un planning, d'un chariot bien organisé, de gestes répétés chaque matin. Et d'un client plus que satisfait : « *Le travail de Pierre est exemplaire. Il a d'abord été placé sur des missions qui étaient problématiques et qui concernent la gestion du tri des biodéchets. Pierre doit respecter un cahier des charges, et aujourd'hui l'état d'entretien des choses qu'on lui confie est aussi neuf qu'à l'achat. La qualité des prestations de Pierre, qui est très pointu, est optimale* », se réjouit Nader Idir, gestionnaire contrats à la CAF et interlocuteur privilégié des équipes de GSF Mercure.

### **Le collectif, moteur discret**

Pierre travaille au sein d'une équipe soudée. « *Je ne travaille pas seul. On est une équipe* », lance-t-il, en haussant les épaules, comme si c'était évident. Branca de Lurdes Goncalves, sa cheffe d'équipe, veille sur lui sans le couvrir. « *Il est accompagné, soutenu, mais aussi libre. La rigueur, il l'a et on peut toujours compter*

*sur lui* », affirme-t-elle. Les collègues racontent les débuts, les regards parfois hésitants. Et puis l'évidence : Pierre effectue le travail. Très bien. « *Souvent, le plus lourd des handicaps, c'est le regard des autres* », glisse un membre de l'association. Mais chez GSF Mercure, les équipes se sont donné les moyens pour que ce regard change.

### **Un CDI, et plus encore**

Les semaines passent. Le stage devient une présence familière. Puis un jour, la nouvelle tombe : un CDI. Ce n'était pas écrit, mais ils se sont fait confiance. Et cela change tout. Et la mère de Pierre ne cache pas sa fierté. Quand on lui demande ce qu'elle pense du travail de son fils, elle a le sourire. « *Je suis fière de toi* », lui dit-elle.

### **Au quotidien, l'inclusion comme une évidence**

Aujourd'hui, Pierre poursuit sa tournée avec la même concentration. Dans le

couloir, il pousse son chariot, ouvre une porte, salue un collègue. Rien d'extraordinaire. Et c'est bien cela l'inclusion : une organisation patiente, une confiance donnée, une équipe qui s'ajuste. C'est aussi la détermination tranquille d'un jeune homme qui ne veut pas être « un exemple » mais juste bien faire son travail. Un rire clair résonne dans le couloir. Celui de Pierre, qui brandit devant son visage avec ses doigts le V de la victoire en s'exclament « *Yes !* », sa formule fétiche. Et cela suffit à tout résumer. Parce qu'effectivement, la mission est accomplie.

**Visionner le  
reportage vidéo**





LUMIÈRE SUR



## Diana Castillo, de Braga à Nice : l'ascension d'une femme de terrain



**Quand elle débarque à Paris en 2010, Diana Castillo ne parle pas un mot de français. Venue du Portugal pour "deux mois de travail", elle ne se doute pas encore que cette expérience temporaire marquera le début d'une aventure professionnelle de quinze ans au sein du groupe GSF. Aujourd'hui, elle est cheffe d'établissement Nice Aéroport, à la tête de plusieurs dizaines de collaborateurs. Entre détermination, curiosité et fidélité, son parcours illustre à merveille l'esprit de promotion interne cher à GSF.**

*« Je suis entrée un peu par hasard chez GSF Tréville, à Paris, raconte-t-elle avec le sourire. Je ne parlais pas la langue française, j'avais fait des études d'auxiliaire de vie... Je venais en France juste pour gagner un peu d'argent ». Son premier poste d'agent de service ne devait durer que quelques semaines. Mais très vite, sa motivation et son sérieux attirent l'attention. « Je me souviens très bien de Diana, se remémore Olivier Desfeux, chef d'établissement Villiers (GSF Tréville). À son arrivée, je l'ai testée en la mettant sur un poste de permanence dans un siège social où j'avais beaucoup de mal à fidéliser des collaborateurs. Il s'agissait de nettoyer 140 blocs sanitaires tout au*

*long de la journée. Je lui avais dit : si vous réussissez, je vous embauche en CDI. Elle a pleinement rempli sa mission ». Au bout d'un an, Olivier Desfeux lui confie la responsabilité d'une équipe aux Éditions Larousse. Un pari audacieux. « Je ne parlais pas encore bien français, mais il m'a fait confiance. C'est lui qui m'a vraiment mise sur la voie en me nommant cheffe d'équipe », confie Diana. C'est aussi Olivier qui promeut la jeune femme responsable d'exploitation du Campus Evergreen du Crédit Agricole à Montrouge en 2016, l'un des plus gros sites de l'établissement. « Elle avait un très bon relationnel avec les clients, je lui faisais vraiment confiance, confie-t-il. Et j'ai eu raison de parier sur Diana ! Elle a fait un travail de titan, j'ai rarement vu dans ma carrière une collaboratrice qui restructure les chantiers de manière aussi spectaculaire. »*

### Grandir par l'effort et les rencontres

Diana apprend sur le tas. Dans le métro, elle lit des livres qu'on lui offre « *je ne comprenais pas tout, mais j'essayais* », et sur le terrain, elle multiplie les échanges avec collègues, clients et managers. « *Les clients aussi m'ont aidée à grandir. Par exemple, notre cliente chez Larousse*





*voyait ma force, ma motivation et mon envie de travailler. Je venais plus tôt le matin, avant ma prise de poste, et elle passait du temps avec moi. Nous buvions un café ensemble, nous discussions énormément, se souvient Diana. Mon client Covea également. À ce moment là, j'étais cheffe de site et il m'accompagnait quand il fallait faire des tableaux, des rapports. Toutes ces personnes ont contribué à me faire grandir. » Et bien sûr ses managers, Olivier Desfeux, Patrice Gonzalez, Stéphane Quaranta ou encore Sébastien Martinez qui ont, tour à tour,*

*accompagné son ascension. « Chez GSF, j'ai eu la chance de croiser des personnes qui m'ont fait confiance, formée, fait grandir. Mais tout cela s'est aussi construit avec beaucoup d'investissement. Pour moi, c'est toujours du donnant-donnant. »*

### **De Paris à Nice : un nouveau départ**

Après onze années à Paris, Diana ressent le besoin de changement. Une discussion nocturne avec Patrice Gonzalez, à l'époque directeur régional

**« C'EST LA PLUS BELLE DES RECONNAISSANCES : VOIR QUELQU'UN PROGRESSER, COMME ON M'A FAIT PROGRESSER MOI. »**

Diana met un point d'honneur à faire évoluer les talents autour d'elle. *« C'est la plus belle des reconnaissances : voir quelqu'un progresser, comme on m'a fait progresser moi. »* Elle évoque avec fierté les deux collaboratrices qu'elle a vues passer d'agents de service à responsables d'exploitation. Et plus récemment, Héléna, promue cheffe d'équipe à l'aéroport de Nice. *« Elle ne parlait pas beaucoup, mais j'ai vu son potentiel. Aujourd'hui, la voir s'épanouir, c'est une vraie fierté ».*

### Entre exigence et équilibre

Maman d'un jeune enfant, Diana assume sans détour la difficulté de concilier vie professionnelle et vie personnelle. *« On court partout, c'est sûr. Mais je m'efforce de préserver des moments de qualité avec ma famille. Cet équilibre, c'est ce qui me donne de la force. »* Et quand on lui demande si elle se verrait ailleurs que chez GSF : *« Honnêtement, non. C'est une très belle entreprise. Quand on s'investit, on peut évoluer, apprendre, et trouver sa place... C'est aussi pour ça que je suis restée, même s'il y a eu des moments de doute, confie-t-elle. Passer REX, c'était un très gros challenge ! Mais je me suis accrochée et j'ai su m'entourer de bons chefs d'équipes et de sites qui sont devenus des amis aujourd'hui. Et lorsque je suis passée cheffe d'établissement, l'argumentaire a aussi été un gros challenge ».* Aujourd'hui, Diana retourne souvent à Braga, auprès de sa famille. *« C'est important de ne jamais oublier d'où l'on vient. On peut évoluer, avoir des responsabilités, mais il faut garder les pieds sur terre. »* Un principe qui résume bien son parcours : l'humilité du départ, la rigueur de l'effort et la fierté de la transmission.

adjoint de GSF Jupiter, devant un chantier Leroy Merlin, scelle son avenir : *« Il m'a demandé si je voulais venir dans le Sud. Trois semaines plus tard, j'envoyais mon CV ! »*

En 2022, elle rejoint GSF Jupiter, à l'établissement Nice Arenas. Deux ans plus tard, en septembre 2024, elle devient cheffe d'établissement de Nice Aéroport. *« C'est un poste exigeant, mais passionnant. J'aime l'autonomie, la rigueur, la fidélisation, la relation avec les clients et les équipes. Et surtout, j'aime transmettre »*, souligne-t-elle.



## EN MOUVEMENT



# Ils font bouger les lignes !



### Aurélien Perdereau

*Directeur régional*

Il intègre GSF Grande Arche en tant que directeur régional adjoint en juin 2024, avant d'y être promu Directeur régional en juin 2025.



### Delphine Pietri

*Directrice Administration des Ventes*

Elle intègre GSF SAS en tant que contrôleur de gestion en mars 2000. En 2014, Delphine prend le poste de responsable du pôle production au service Administration des Ventes. Elle est promue directrice du service Administration des Ventes en juillet 2025.



## François Desutter

*Directeur du Contrôle de Gestion*

Il intègre GSF SAS en septembre 2025 au poste de directeur du Contrôle de Gestion. François a une grande expérience au sein de directions financières en tant que responsable du reporting et du contrôle de gestion, notamment dans les secteurs de l'industrie et de la distribution. Il rejoint GSF, motivé par la taille de l'entreprise et les valeurs humaines fortement perçues dès les premiers échanges.

## Rémy Pierron

*Directeur régional adjoint*

Il intègre l'établissement de Pau (GSF Occitania) en 2015 au poste de responsable d'exploitation, fonction qu'il occupe ensuite à l'établissement de Bayonne (GSF Atlantis) dès 2018. Il prend la fonction de chef d'antenne en 2018 puis de chef d'établissement en 2019, toujours à Bayonne. Il est promu directeur régional adjoint de GSF Atlantis en mars 2025.



## Wanis Kerrouche

*Chef d'établissement*

En 2021, il intègre GSF Celtus Est au poste de responsable d'exploitation, fonction qu'il occupe sur l'établissement de Nantes Aéroport. Wanis est promu chef d'établissement de Rennes Sud (GSF Celtus Est) en février 2025.





## Sofiane Fellahi

*Chef d'établissement*

Il intègre GSF Trévise en 2021 au poste de responsable d'exploitation, fonction qu'il occupe sur l'établissement de Villiers. Sofiane est promu chef d'établissement de Nation (GSF Trévise) en février 2025.



## Pedro Lukoki

*Chef d'établissement*

Il prend ses fonctions de chef d'établissement de Bonneuil-sur-Marne pour GSF Atlas en mars 2025. Avant d'intégrer GSF, Pedro a travaillé plus de 10 ans dans le management stratégique et opérationnel dans les secteurs de la grande distribution, la restauration collective et la restauration rapide.



## Léa Mardiguan

*Cheffe d'établissement*

Léa débute à l'établissement de Valence (GSF Orion Sud) en 2014 en tant qu'alternante au poste de responsable d'exploitation. Une alternance qu'elle finalise à Aix-en-Provence (GSF Phocéa) en 2016 où elle est embauchée à ce poste. Elle est promue cheffe d'établissement à Aubagne en février 2025.



**Paul Aguesse**  
*Chef d'établissement*

Il intègre GSF Celtus Ouest en tant que chef d'établissement de Saint Brieuc en avril 2025. Avant son entrée au sein du groupe, Paul a notamment travaillé dans les secteurs de la grande distribution, de l'ingénierie et du conseil en hautes technologies.



**Jordane Coutet**  
*Chef d'établissement*

Arrivé en tant que responsable d'exploitation au sein de l'établissement Grenoble Est de GSF Orion Sud en mars 2022, Jordane est promu chef d'établissement d'Annemasse en avril 2025.



**Thierry Sauzon**  
*Chef d'établissement*

Il intègre GSF Mercure en 2022 au poste de responsable d'exploitation à Lyon Saint Exupéry. Fonction qu'il occupe ensuite sur l'établissement de Lyon Sud pour GSF Astrée. Thierry est promu chef d'établissement d'Ecully (GSF Astrée) en mai 2025.



**Benoit Pichot**  
*Chef d'établissement*

Il intègre l'établissement Les Portes du Bassin (GSF Atlantis) en 2022 au poste de responsable d'exploitation. Benoit y est promu chef d'établissement en mai 2025.



## **Benoit Rolin**

*Chef d'établissement*

Il prend ses fonctions de chef d'établissement du Mans pour GSF Auriga en mai 2025. Avant d'intégrer GSF, Benoit a travaillé près de 10 ans dans le secteur de la grande distribution.



## **Romain Lascary**

*Chef d'établissement*

Arrivé en tant que responsable d'exploitation en 2020 chez GSF Trévise, Romain occupe ce poste dans les établissements de Nation puis Lafayette. Il bascule ensuite dans le secteur aéroportuaire et rejoint GSF Services CDG en 2024. Il est promu chef d'établissement GSF Tessera en mai 2025.

## **Audrey Dubourg**

*Cheffe d'établissement*

Elle intègre GSF Atlantis en tant que cheffe d'établissement de Bayonne en juin 2025. Avant d'arriver chez GSF, Audrey a cumulé 14 ans d'expérience dans le management, notamment dans le secteur du commerce (matériaux de construction).



## Soizic Doudard

### *Cheffe d'établissement*

Elle prend ses fonctions de cheffe d'établissement de Blois pour GSF Athena en août 2025. Soizic cumule plus de 20 ans d'expérience dans la direction et le management d'entreprises multisectorielles, dont huit ans à son compte dans le secteur de propreté.



## Jérôme Léger

### *Chef d'établissement*

Arrivé en 2002 au sein de GSF Auriga, au poste de chef d'équipe à la Rochelle puis à la Roche-sur-Yon, il prend la fonction de responsable d'exploitation en 2005. Il est promu chef d'établissement Vendée Pôle Agroalimentaire en septembre 2025.

## Théo Witrich

### *Chef d'établissement*

Il intègre GSF Saturne Nord en tant que chef d'établissement de Beinheim en septembre 2025. Avant son arrivée chez GSF, Théo a occupé le poste de responsable d'exploitation pendant plusieurs années dans la propreté et le multiservice.







**Directeur de la publication :** Christophe Cognée  
**Directrice de la rédaction :** Aurélie Simonin  
**Conception / Rédaction :** Coralie Bouisset et Delphine Giordano  
**Conception graphique et réalisation :** Axel Ménard  
**Crédits photos :** GSF - Marc Moitessier  
**Impression :** groupe Perfectmix-Photoffset



**Retrouvez-nous en ligne**







Créer la confiance

