



Charte inclusion & handicap

Sommaire

03
Edito

04
Recrutement et intégration

05
Égalité des chances et maintien dans l'emploi

06
Communication et sensibilisation au sein des équipes

EDITIO DE VINCENT LEGENDRE

“ L'inclusion des personnes en situation de handicap est, au sein du Groupe Legendre, un principe qui s'inscrit naturellement dans nos valeurs. De tout temps, l'humain a été au cœur de nos préoccupations. Aujourd'hui, nous nous engageons à diversifier notre corps social.

Avec près de 2 500 collaborateurs et une forte présence à travers l'Europe, le Groupe œuvre chaque jour pour concevoir, réaliser et exploiter des projets de construction et d'immobilier dans le respect des plus hauts standards humains. Cet objectif collectif passe par l'accélération de notre capacité à accueillir la diversité quelle qu'elle soit, en initiant notre démarche Handicap.

Nous avons à cœur de faire de l'égalité des chances un principe moteur de notre politique Ressources Humaines. C'est pourquoi j'invite chaque manager à avoir une attention particulière à la diversité des profils dans ses équipes et être attentif afin de garantir, à tous ceux qui nous rejoignent, une aventure collective où l'individu, dans sa singularité, trouve sa place.

Cette approche ne se limite pas à l'intégration, mais s'étend aussi à la **prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi**, permettant à chacun d'évoluer dans un environnement bienveillant et d'entraide.

Notre démarche volontariste vise à combattre toute forme de discrimination et à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap, et à s'ouvrir à tous les talents. Concrètement, c'est agir et structurer l'action du Groupe, au titre de l'inclusion autour des 3 piliers suivants :

- Favoriser le recrutement et l'intégration
- Garantir l'égalité des chances et le maintien dans l'emploi
- Libérer la parole et les énergies au sein des équipes

PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Cette charte s'applique aux sociétés GROUPE LEGENDRE SAS et LEGENDRE CONSTRUCTION SAS et à l'ensemble de leurs filiales contrôlées, en France comme à l'international.

RUBRIQUES DES ÉVOLUTIONS SUCCESSIVES

V1	Nom	Fonction	Date
Rédaction	Johana Gilot	Directrice des Ressources Humaines	12 novembre 2025
	Guillaume Beghin	Directeur des Ressources Humaines	
Approbation	Vincent Legendre, Olivier Roualec	Président du Directoire, Directeur Général	12 novembre 2025

Issue des travaux conduits en 2022 lors d'un diagnostic réalisé en partenariat avec l'AGEFIPH, cette action s'aligne sur notre cap stratégique et sur le pilier social de notre démarche ESG.



Vincent LEGENDRE
Président du Directoire

1. RECRUTEMENT & INTÉGRATION

Encourager la diversité des profils et offrir à chacun l'opportunité de rejoindre notre Groupe.

Nos engagements en actions

- Nouer des partenariats avec des entreprises qui font le choix d'intégrer la diversité et l'inclusion au cœur de leurs pratiques liées aux ressources humaines : ESAT, SISSEL, HANDIRECTE, APF, DSIA, ELISE, VIDEAL, ESAT, ARTISANERIE, LE VERDIER, ANRH, TALENDI.
- Soutenir via des actions de mécénats et sponsorings plusieurs structures engagées sur la thématique de l'inclusion : A vélo sans âge, APEDYS 35 & 44, AVC 35, FRATRIES, La Tomate Contre La Dystonie Chateaugiron, Tennis Fauteuil Lorient.
- Afficher publiquement notre engagement en faveur du recrutement inclusif en intégrant une mention explicite dans nos offres d'emploi.

Afin de faire vivre et grandir nos actions, nous travaillons à :

- Cartographier nos partenaires de type ESAT, facilitateur pour l'emploi de personnes en situation de handicap avec les équipes Achats et Comptabilité et les partager avec les équipes terrain.
- Diffuser nos offres auprès des plateformes de recrutement spécialisées.

2. ÉGALITÉ DES CHANCES & MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Renforcer les mesures de prévention de la désinsertion professionnelle, proposer des alternatives au sein du Groupe et / ou créer des passerelles permettant aux salariés de poursuivre une activité adaptée à leur santé.

Nos engagements en actions

Une démarche de Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a été mise en place et un poste dédié à cet enjeu créé, incluant :

- Mettre en place un suivi individualisé par la Responsable de la prévention de la désinsertion professionnelle et un accompagnement dans les démarches de reclassement : passerelles métiers, formation...
- Étudier un aménagement des postes de travail et d'équipements selon les besoins des personnes en situation de handicap et les recommandations de la médecine du travail en lien avec les autres acteurs de PDP : équipes RH, Médecine du travail, assistante sociale.

Un suivi RH et par la prévention désinsertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap se met en place.

Un suivi par le service RH et la Prévention de la Désinsertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap se met en place pour accompagner les collaborateurs dans leur parcours de santé et de carrière.

Plus largement, le groupe a aussi déployé une procédure de poste aménagé permettant ainsi d'adapter les horaires, missions du collaborateur en prenant en compte les recommandations médicales.

Par ailleurs, une convention signée entre Legendre IDF et l'APAS IDF acte la mise en place d'une Commission Maintien dans l'Emploi. Cette commission dispose également de sa propre charte, visant à soutenir et à encadrer les initiatives locales en matière de maintien en emploi.

3. COMMUNICATION & SENSIBILISATION AU SEIN DES ÉQUIPES

Permettre à chacun d'exprimer sa différence dans un climat bienveillant et d'entraide.

Nos engagements en actions

- Renforcer notre implication aux côtés des acteurs du territoires pour avancer sur des sujets responsables et inclusifs et renouveler en 2025 son engagement, pour les trois prochaines années, auprès de la Chaire « Vivre ensemble ». Ce partenariat vise à travailler à l'élaboration d'outils innovants dans le champ de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et autour du concept d'entreprise inclusive. Les travaux sont axés sur : l'acceptation et la gestion des différences au sein de l'entreprise, la lutte contre l'illettrisme, le handicap, l'aide des entreprises aux populations vulnérables sur le territoire, le sens du travail ou encore la notion de vive ensemble confrontée à de nouvelles organisations du travail.
- Proposer une fiche d'accompagnement à destination des collaborateurs souhaitant initier des démarches RQTH et les accompagner au mieux dans leur démarche personnelle.
- Participer à l'événement annuel de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap : dispositif DUODAY, ateliers d'animation dans des agences pilotes pour sensibiliser les collaborateurs sur la thématique du handicap.

À noter, un suivi annuel des actions est fait auprès des différents CSE du Groupe.





Face aux nouvelles règles introduites par la CSRD, les entreprises doivent impérativement réfléchir aux liens politiques, géographiques et écologiques qui les unissent à leur territoire pour envisager leur transformation. Les objectifs environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance sont au cœur de la stratégie de développement du Groupe Legendre. Il s'engage à accompagner toutes ses parties prenantes dans leur transition écologique et énergétique, créant ainsi un effet de levier pour transformer l'écosystème d'affaires dans son ensemble en devenant partenaires stratégiques dans la construction d'un avenir durable.

Pour toute question ou information :

Direction Transitions Durables
transitions@groupe-legendre.com