



LEGENDRE

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

PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Cette charte s'applique à la société GROUPE LEGENDRE SAS et à l'ensemble de ses filiales contrôlées, en France comme à l'international.

RUBRIQUES DES ÉVOLUTIONS SUCCESSIVES

V2	Nom	Fonction	Date
Rédaction	Johana Gilot	Directrice des Ressources Humaines	26 février 2026
	Guillaume Beghin	Directeur des Ressources Humaines	
Approbation	Vincent Legendre	Président du Directoire	1 ^{er} mars 2026



Depuis 80 ans, Legendre développe, conçoit, construit, réhabilite, exploite et investit dans des ouvrages et des lieux de vie. Le groupe grandit avec l'ambition de transmettre plus qu'un savoir-faire : une manière de construire, une responsabilité envers le vivant et une attention constante portée au temps long.

Partout où il s'engage, Legendre agit avec sobriété, bon sens et fidélité à ses valeurs fondatrices — respect, intégrité, confiance. Nous avançons avec la volonté de laisser une trace utile aux générations futures, en cherchant ce qui doit durer, évoluer ou se transformer. Chaque ouvrage est pensé pour s'inscrire dans son territoire, respecter son environnement et renforcer les liens humains.

Conscients de notre impact en tant qu'employeur et donneur d'ordre, nous structurons nos actions autour de cinq principes qui guident notre manière de faire : cohabiter avec le vivant, faire mieux avec moins, habiter les territoires, incarner nos engagements et grandir sans se perdre. Ces repères orientent nos choix, nos méthodes et notre responsabilité collective, pour construire aujourd'hui en pensant à demain.

L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit naturellement dans cette vision. Avec près de 2 500 collaborateurs répartis à travers l'Europe, Legendre s'engage à diversifier son corps social et à promouvoir l'égalité des chances. Nous avons à cœur de faire de l'égalité des chances un principe moteur de notre politique Ressources Humaines. Chaque manager est invité à veiller à la diversité des profils et à garantir à chacun une aventure collective où sa singularité trouve sa place.

Au-delà de l'intégration, notre démarche inclut également la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi, permettant à chacun d'évoluer dans un environnement bienveillant et solidaire. 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**



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, DSI AP, 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, Repousse.
- 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 : Agefiph, handicap-job, talents handicap



Cf. annexes

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.

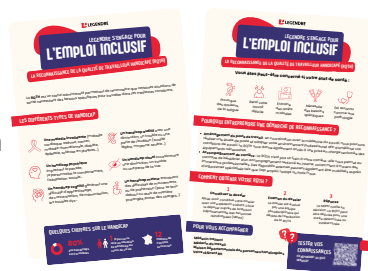
3. COMMUNICATION & SENSIBILISATION AU SEIN DES ÉQUIPES

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 territoire 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 : Les travaux porteront notamment sur quatre enjeux majeurs :
 - Faire face aux pressions externes
 - Maintenir l'identité professionnelle et le sens du travail
 - Renforcer les collectifs
 - Attirer, intégrer et maintenir en emploi.
- Diffuser largement une fiche d'accompagnement à destination des collaborateurs souhaitant initier des démarches RQTH et les accompagner au mieux dans leur démarche personnelle.
- Faire vivre notre démarche en déployant des actions de sensibilisation durant la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap et favoriser l'intégration des salariés RQTH dans les équipes

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



Cf. annexes

#SEEPH25

Participation à l'événement annuel de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). Pour la première édition Legendre 2025, plusieurs temps forts ont ponctué la semaine :



- Communication générale du président à tous les collaborateurs du groupe pour un **rappel de bienveillance**
- Diffusion de deux vidéos mettant en avant la démarche de prévention de désinsertion professionnelle interne et l'accompagnement du **para athlète Louis-Noël**
- Présentation et diffusion des guides **RQTH** et **ESAT** par les RH auprès des équipes et aux CSE
- **Duo Day** : 6 binômes formés dans les agences de Villejuif, Bourgbarré, Rennes et Nantes
- Organisation d'un **match de tennis fauteuil** avec la section tennis fauteuil du Lorient tennis club
- Organisation d'un **match de soccer** avec la section + du club de football de Vern-sur-Seiche
- Organisation de 4 ateliers de **réalité virtuelle augmentée** en lien avec l'organisme Handicap' & nous
- Organisation d'un jeu **Monop'Handy** avec l'organisme Rééquilibré



LEGENDRE S'ENGAGE POUR L'EMPLOI INCLUSIF

COLLABORER AVEC LES ESAT ET LES EA

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA) offrent un emploi à des personnes en situation de handicap, dans un cadre de travail sécurisé, valorisant et adapté à leurs besoins.

QUELLES DIFFÉRENCES ?

ESAT > structure médico-sociale permettant à des personnes en situation de handicap de travailler dans un cadre adapté.

EA > entreprise employant majoritairement des travailleurs handicapés.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

- ✓ Promouvoir l'inclusion et la diversité
- ✓ Respect nos engagements sociaux de notre démarche ESG
- ✓ Donner du sens à nos achats et prestations
- ✓ Contribuer à l'emploi en accompagnant des personnes éloignées du marché du travail.



COMMENT FAIRE APPEL À LEURS SERVICES ?

Nous pouvons sous-traiter, acheter ou co-réaliser des projets avec ces structures sur de nombreux domaines : **entretien, logistique, services administratifs, communication, restauration...**

Pour vous aider, un annuaire des ESAT et des EA est accessible en ligne via le lien suivant : <https://www.hosmoz.fr/Annuaire/>

POUR
+ D'INFOS,
CONTACTEZ :

- SERVICE RH
- SERVICE ACHATS





LEGENDRE S'ENGAGE POUR L'EMPLOI INCLUSIF

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

La **RQTH** est un statut administratif permettant de reconnaître que certaines situations de santé nécessitent des besoins spécifiques pour travailler dans les meilleures conditions.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP



Une maladie invalidante (maladie cardiaque, asthme, cancer, maladie rhumatismale, diabète, épilepsie, sclérose en plaques...)



Un handicap auditif avec une diminution, un trouble ou une perte de l'audition (surdité légère, moyenne, severe...)



Un handicap psychique impactant la pensée, la personnalité, le comportement, l'adaptation sociale...



Un handicap visuel occasionnant une diminution, un trouble ou une perte de la vue.



Un handicap cognitif générant une difficulté d'apprentissage, de concentration, de mémorisation, les troubles dys...



Un handicap moteur entraînant des difficultés de mouvements ou de préhension (pour se tenir debout ou assis de manière prolongée, porter des charges...)

QUELQUES CHIFFRES SUR LE HANDICAP



80%
des handicaps
sont invisibles



1 /2 personne
sera en situation
de handicap au
cours de sa vie



12
millions de
français
concernés



LEGENDRE S'ENGAGE POUR L'EMPLOI INCLUSIF

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Vous êtes peut-être concerné si votre état de santé :



Provoque
des douleurs,
de la fatigue



Rend votre
travail
difficile



Entraîne
des arrêts
maladies



Nécessite
des besoins
spécifiques



Est reconnu
comme une
pathologie

POURQUOI ENTREPRENDRE UNE DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE ?

- **Aménagement du poste de travail** : en coordination avec la médecine du travail, nous pourrons réaliser une étude de poste et adapter votre environnement professionnel afin d'améliorer vos conditions de travail. La RQTH vous donne également accès à une prise en charge renforcée des équipements nécessaires.
- **Accompagnement de carrière** : La RQTH n'est pas un frein à votre carrière : elle vous permet au contraire de bénéficier d'un accompagnement renforcé en interne, notamment à travers des immersions professionnelles. Des dispositifs externes peuvent également être mobilisés auprès d'organismes spécialisés tels que Cap emploi, Ladapt ou Patis Fraux.

COMMENT OBTENIR VOTRE RQTH ?

1

Constituer le dossier

Après avoir constitué votre dossier avec votre Médecin traitant, il faut le déposer auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

2

Examen du dossier

Le dossier est évalué par une équipe pluridisciplinaire qui décide de l'attribution de la RQTH.

3

Réponse

La MDPH notifie sa décision. La RQTH peut être délivrée pour une durée déterminée ou indéterminée.

POUR VOUS ACCOMPAGNER

Médecin traitant
Médecin du travail
Maison Départementale des personnes handicapées
Votre référent RH



TESTER VOS CONNAISSANCES

EN RÉPONDANT AU QUIZ
HANDICAP





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