



# Politique former pour transmettre

# Sommaire.

04

Structuration de la formation

04

Parcours de formation

05

Suivi de formation

06

L'alternance comme levier de transmission des savoir-faire

## PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

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

## RUBRIQUES DES ÉVOLUTIONS SUCCESSIVES

V1	Nom	Fonction	Date
Rédaction	Guillaume Beghin	Directeur des Ressources Humaines	05 janvier 2026
	Johana Gilot	Directrice des Ressources Humaines	
Approbation	Vincent Legendre	Président	02 février 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.

Legendre place au cœur de sa politique RH et sociale, le développement des compétences des collaborateurs comme un axe stratégique et clé. Levier de performance au service de la croissance vertueuse, la formation est un axe majeur permettant à l'entreprise de faire grandir ses équipes et accompagner le développement de l'entreprise et sa transformation, notamment sur le volet environnemental.

La formation au sein de Legendre repose sur une approche structurée plaçant le collaborateur au cœur de notre politique de formation, chaque salarié étant considéré comme le premier client des actions menées.

La gouvernance de ce plan de formation est assurée par la direction des ressources humaines, en lien avec les équipes opérationnelles. Un suivi régulier des actions et des indicateurs permet de s'assurer de leur efficacité et de leur cohérence avec la démarche de responsabilité de Legendre.

## STRUCTURATION DE LA FORMATION

Plaçant l'humain au cœur et avec comme ambition de viser l'excellence, la formation chez Legendre s'articule autour de :

- Une stratégie de formation formalisée à travers un plan de développement des compétences
- Un recours à des organismes de formation sélectionnés pour la qualité de leurs interventions dont la Legendre Academy, équipes pédagogiques internes dédiées à la conception de parcours de formation « maison »
- Des outils dédiés à la formation tels que Capla et Talentsoft

A noter, le plan de formation est présenté aux élus du CSE lors d'une consultation annuelle.

## PARCOURS DE FORMATION

Legendre conçoit et propose à ses collaborateurs 3 types de parcours de formation :

- Métier : assistantat travaux, encadrement travaux, maîtrise, études de prix, compagnons...
- Thématique : management, RSE-ESG, sécurité, juridique ...
- Libre : issus des échanges entre le collaborateur et le manager lors de l'entretien professionnel

Chaque parcours se décline en cycles :

- Cycle 1 : fondamentaux
- Cycle 2 : approfondissements
- Cycle 3 : Expertise

## SUIVI DE FORMATION

Pour concrétiser ses orientations en matière de formation, les collaborateurs disposent d'une plateforme dédiée leur permettant d'accéder à leurs parcours de formation, de visualiser leur progression et de suivre leur avancement.

Les managers sont informés du niveau d'avancement des parcours de leurs équipes et peuvent s'y référer lors des entretiens professionnels afin d'évaluer l'acquisition des compétences.

Les référents RH assurent quant à eux la collecte, le traitement et la valorisation des données liées à la formation, de manière intégrée ou via des interfaces de gestion, afin de constituer et piloter le plan de développement des compétences.

Nous suivons plusieurs indicateurs de performance :

- Montant investi dans la formation
- Nombre de stagiaires formés par CSP
- Nombre d'heure de formation réalisées

Le Groupe a mis en place un dispositif permettant d'évaluer en continu l'efficacité des actions de formations et de suivre l'évolution des compétences des collaborateurs. En effet, chaque formation fait l'objet d'un bilan à chaud, réalisé immédiatement après la formation, et d'un bilan à froid, réalisé plusieurs semaines après afin d'évaluer l'application concrète des compétences acquises. Ces évaluations permettent de mesurer le niveau de satisfaction des collaborateurs, l'acquisition de la compétence et sa mise en pratique.

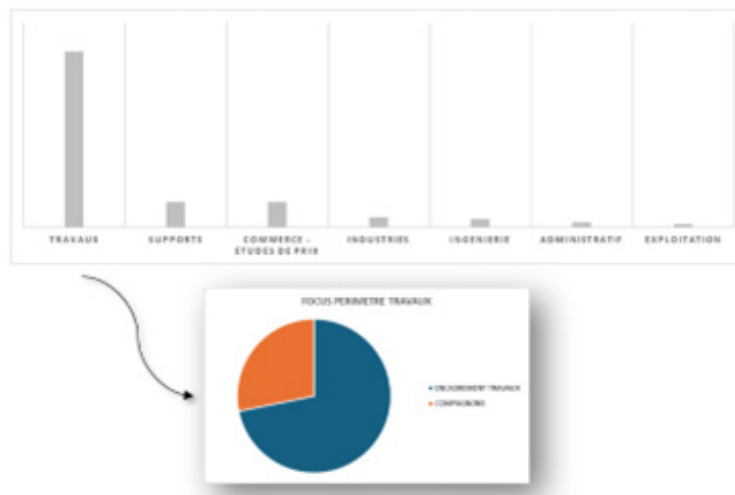
## L'ALTERNANCE COMME LEVIER DE TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE

Legendre accorde une place importante à l'alternance, fer de lance de la transmission de nos savoirs et l'intégration de futurs collaborateurs.

Chaque année, le Groupe accompagne de nombreux alternants au sein de ses différents métiers (travaux, études, fonctions supports...), leur permettant de développer des compétences opérationnelles au contact des équipes et des chantiers.

L'alternance constitue un vecteur privilégié de recrutement pour le Groupe. Elle permet d'identifier, former et d'accompagner les futurs collaborateurs du Groupe, en leur transmettant nos méthodes de travail, notre culture et nos valeurs.

Notre indicateur de suivi est notamment le nombre de contrats d'alternance en cours, répartis par métiers :



Le Groupe s'engage activement dans la formation et l'insertion professionnelle des publics dits prioritaires, notamment au travers de son CFA Legendre Academy.

Dans ce cadre, le Groupe a développé une formation certifiante Construction BBM (Béton - Bois - Métal). Cette formation prépare au titre professionnel Coffreur Bancheur, reconnu RNCP 35312 - titre de niveau 3 (équivalent CAP). Elle s'adresse aux jeunes adultes à partir de 16 ans, et personnes en reconversion, et vise à former les compagnons aux métiers et enjeux de demain dans le secteur de la construction, notamment en matière de construction durable.

La formation est assurée par des collaborateurs du Groupe Legendre issus des travaux, de l'ingénierie ou encore des équipes QSE. Tous disposent des certifications requises et d'une solide expérience professionnelle, garantissant ainsi une formation de qualité conforme aux exigences de la certification Qualiopi. En intégrant la Legendre Academy, les apprenants bénéficient d'une formation, d'un contrat d'apprentissage rémunéré et d'un accompagnement assuré par des professionnels du Groupe.

Nous suivons les indicateurs de performance suivants : nombre de promotions depuis la création de la Legendre Academy, nombre d'alternants par promotion, taux de réussite à l'examen.





*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](mailto:transitions@groupe-legendre.com)