



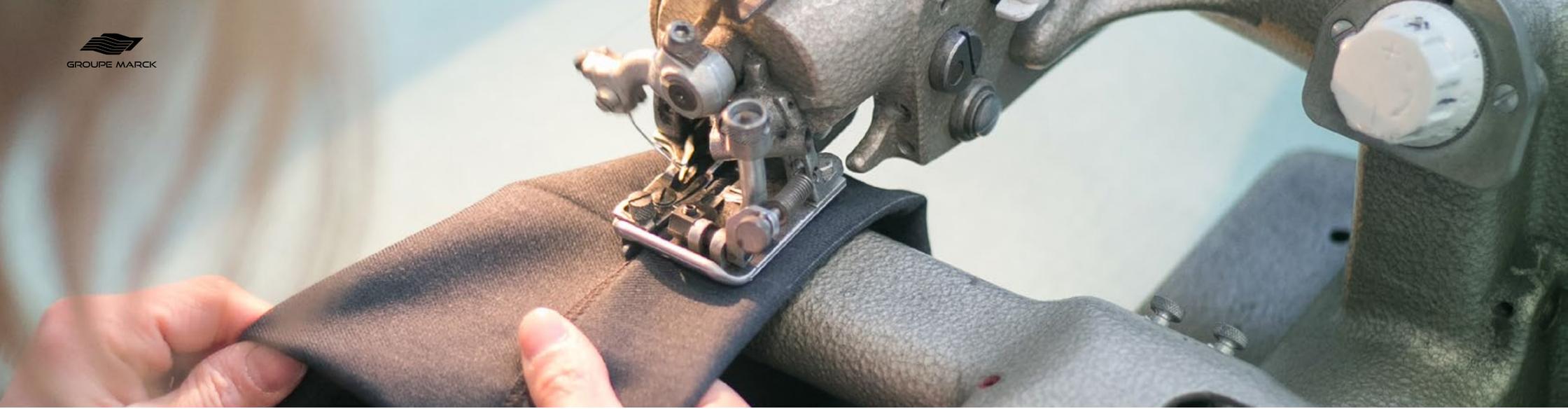
GRUPE MARCK

SOLUTIONS EN UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS
EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

RAPPORT RSE

2019-2020





GOUVERNANCE POLITIQUE RSE

Un système de management
environnemental

04

**INNOVER POUR RÉDUIRE L'IMPACT
ENVIRONNEMENTAL DE NOS
ACTIVITÉS INDUSTRIELLES ET DE NOS
INFRASTRUCTURES**

Réduire la pollution
(gaz à effet de serre CO₂)

06

Encourager l'innovation

08

Moderniser l'infrastructure par
une utilisation plus rationnelle des
ressources

10

Consommer mieux par la prévention,
la réduction, le recyclage et la
réutilisation

12

**CONSTRUIRE DES PARTENARIATS
DURABLES BASÉS SUR NOS VALEURS
ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET
ÉTHIQUES**

Développer des partenariats durables
avec nos parties prenantes et agir
contre la corruption

14

S'assurer que les informations
et connaissances nécessaires au
développement durable soient relayées

16

**DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN ET LA
DIVERSITÉ AU SEIN DU GROUPE**

Développer le capital humain

18

Encourager le maintien du savoir-
faire local et les partenariats pour
développer l'emploi durable

20

Promouvoir la diversité, l'équité et
l'égalité des chances

22

**CONTRIBUER AU MAINTIEN EN
BONNE SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DE
SES SALARIÉS ET DE CEUX DE SES
PARTENAIRES**

S'assurer de la qualité de la santé

24

Défendre les droits des travailleurs,
promouvoir la sécurité sur le lieu de
travail et assurer la protection de tous
les travailleurs

26



LE GROUPE MARCK est un **groupe industriel français** qui conçoit, fabrique et commercialise des **solutions en uniformes, équipements et services** auprès des administrations et des entreprises privées, en France et à l'international. Il offre une prestation globale conforme aux attentes de clients exigeants et prestigieux partout dans le monde.

06 Sites de production en France et 3 sites en Tunisie 

946 Salariés dans l'entreprise 

100 Millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018 

03 Sites logistiques en France 

EDITO

Le Groupe Marck renforce **sa démarche RSE** en se fixant des **objectifs ambitieux** au service de l'**humain**, de l'**environnement** et de ses **clients**.

Sur le **plan humain**, en s'appuyant sur ses valeurs, le Groupe Marck oriente ses efforts sur **la diversité** à tous les niveaux de son organisation. Au-delà des obligations réglementaires, le Groupe Marck étend ses **actions sociales** auprès de ses **partenaires industriels** et de ses **prestataires**.

Les sujets **environnementaux** sont au cœur **des préoccupations quotidiennes** du Groupe Marck. Il accentue ses démarches afin de **diminuer l'impact de ses activités industrielles** et de ses **infrastructures**.

L'analyse du **cycle de vie des produits** représente un enjeu fort pour ses clients. En conséquence, le Groupe Marck concentre ses investissements et sa **capacité d'innovation** pour mettre en place des **solutions pérennes et traçables**.

Philippe BELIN
Président



Laurent MARCK
Directeur Général



GOVERNANCE POLITIQUE RSE

UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Déjà mis en place
au sein du
Groupe Marck

GLOBAL COMPACT

Le Groupe Marck a rejoint le Global Compact des Nations Unies et partage au quotidien les **10 principes universels regroupés en 4 grands domaines** :



SIGNATAIRE DE LA CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES

Conçue en 2010 par la Médiation des Entreprises et le Conseil National des Achats, la Charte Relations Fournisseurs Responsables a pour but d'inciter les entreprises et organisations publiques à adopter des **pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs**.

Par le biais de ses **10 engagements pour des achats responsables**, la Charte Relations Fournisseurs Responsables participe à la construction **d'une relation équilibrée et durable** entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

ECOVADIS

L'évaluation EcoVadis prend en compte les politiques, les actions et les résultats du système de management RSE.

Des actions sont engagées comme par exemple :

- Sensibilisation du personnel au Développement Durable.
- Suivi environnemental des installations et matériels.
- Tri et collecte des déchets.



PROCHAINES ÉTAPES

ECOVADIS, AUGMENTATION DU SCORE

Les nombreuses actions engagées en 2018 ont permis d'augmenter **le score en passant de 63 à 69/100 en 2019.**



63/100 EN 2018
69/100 EN 2019



À travers l'évaluation RSE EcoVadis, l'entreprise souhaite s'impliquer dans **des pratiques durables** et ainsi se lancer dans **un parcours d'amélioration continue.** Les actions programmées en 2019 permettront à l'entreprise **d'améliorer une nouvelle fois son score en 2020.**

CERTIFICATION ISO 14001, OBJECTIF 2020

Le Système Qualité mis en place au sein du Groupe Marck est **certifié ASQUAL version 11B.** Parallèlement, le groupe est dans une démarche de certification de son **système de Management Intégré, Qualité, Sécurité et Environnemental :**



CALENDRIER DES ACTIONS :

	2018	2019	2020
Initier la démarche de certification		●	
Mettre en œuvre la démarche processus	●	●	
Mettre en conformité le Système de management de la qualité		●	●
Coacher les pilotes de processus		●	
Former les auditeurs internes			●
Réaliser un audit à blanc			●
Audit de certification			●

INNOVER POUR RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS INDUSTRIELLES ET DE NOS INFRASTRUCTURES

RÉDUIRE LA POLLUTION (GAZ À EFFET DE SERRE CO₂)

LIMITATION DES ÉMISSIONS DE CO₂ LORS DE LA LIVRAISON DES PRODUITS

Il est primordial pour le groupe de **sélectionner des fournisseurs respectant une politique RSE** et soucieux du développement durable.

Le Groupe Marck travaille notamment avec TNT pour son engagement environnemental. Il compense également les émissions carbone via Ecoact, partenaire de DPD.

RENOUVELLEMENT DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

Une **politique d'attribution des véhicules aux collaborateurs** a été mise en place visant, entre autres, à prendre en compte les problématiques environnementales du groupe.

Le Groupe Marck a ainsi travaillé sur le renouvellement de la flotte automobile en équipant les collaborateurs de véhicules moins polluants : puissance moindre, boîte automatique et système start and go sur tous les véhicules.



UTILISATION JUSTE NÉCESSAIRE DES CARTONS, EMBALLAGES ET NOTICES

Le Groupe Marck veille à **consommer raisonnablement les cartons et emballages** pour la protection des produits.

Pour exemple, la réglementation associée en matière d'EPI engendre notamment deux besoins en lien avec l'utilisation de papier :

→ **Une déclaration UE de conformité** : celle-ci était auparavant imprimée sur papier et fournie avec chaque EPI. Elle est aujourd'hui consultable par lien internet indiqué sur l'étiquette du produit (tout en restant conforme à la réglementation).

→ **Une notice d'utilisation** : la notice imprimée jusqu'alors au format A4 est aujourd'hui imprimée au format A5.

Soit une réduction annuelle de consommation de papier de **3,75 tonnes**.

SIGNATURE D'UN CONTRAT CADRE ÉLECTRICITÉ VERTE

Le Groupe Marck et ses filiales déploient plusieurs actions pour réduire leur consommation énergétique et limiter leur empreinte écologique issue de l'énergie :

→ **Le siège du Groupe Marck est un « bâtiment pilote »** dont l'ambition est, entre autres, une réelle amélioration de **la performance énergétique**. Ce bâtiment a d'ores et déjà permis :

- Une réduction de la consommation électrique.
- L'installation d'une borne d'alimentation véhicule électrique.
- Un système de climatisation réversible.
- Des salles de visioconférence réduisant les déplacements.

→ Par ailleurs, le groupe s'appuie sur **des accords-cadres avec ses principaux partenaires énergétiques** pour réduire sa consommation et promouvoir l'utilisation de sources d'énergie renouvelable (offres d'électricité verte).

Au total, l'analyse du budget énergies (électricité et gaz naturel) du Groupe Marck laisse apparaître une démarche déjà bien engagée de performance énergétique :

→ Les sites du Groupe Marck consomment de **l'électricité verte à hauteur de 25% de la consommation** totale d'électricité, via une Option Énergie Renouvelable.

→ Les contrats d'électricité signés par les sites du groupe sont optimisés en termes de puissances souscrites par rapport aux besoins.

→ Les besoins en énergies (électricité et gaz) des sites du groupe sont satisfaits à environ **35% en électricité**, vecteur **en moyenne 2,5 fois moins émetteur de gaz à effet de serre** (GES) que la consommation de gaz naturel.

SYSTÈME DE VISIOCONFÉRENCES INSTALLÉ DANS TOUS LES SITES

Mise en place de modules pour l'organisation de visioconférences sur l'ensemble des sites (équipement dans les salles de réunion et pc collaborateurs) afin de **réduire les déplacements des collaborateurs**.



381
VISIO
EN 2018

Gain d'émission généré :

75 TONNES CO₂*

*base de calcul : à minima 1 voyage 50% voiture et 50% train économisé par visio

PROCHAINES ÉTAPES

- Formation à l'écoconduite des « grands » conducteurs du groupe : commerciaux, coursiers, ...
- Favoriser la visioconférence plutôt que les déplacements.
- Privilégier des transporteurs déjà engagés dans une démarche RSE.
- Optimiser nos transports.
- Solliciter nos transporteurs pour obtenir un bilan carbone de nos transports.

ENGAGEMENT DU GROUPE POUR COMPENSER LES ÉMISSIONS DE CO₂

Le Groupe Marck souhaite étudier différentes opportunités pour compenser ses émissions de CO₂ au sein de ses différents sites. **Des actions de reforestation ou de biodiversité** sont à l'étude en lien avec des associations et organismes.

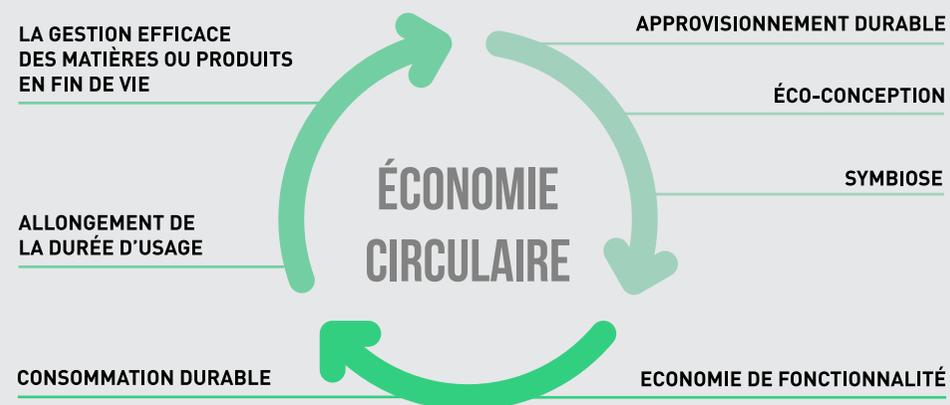
FAVORISER LE COVOITURAGE

Le Groupe Marck souhaite mener **une campagne de sensibilisation au covoiturage**, en priorité sur son siège d'Île-de-France.



L'ÉCO-CONCEPTION ET LE GROUPE MARCK

L'économie circulaire comprend différents axes pour produire en **limitant la consommation et le gaspillage de matières premières, d'eau et d'énergie** :



L'éco-conception est une dimension importante de l'économie circulaire, elle permet :

- De concevoir une offre de produits plus respectueux de l'environnement.
- Une démarche d'amélioration continue visant à « intégrer des aspects environnementaux dans la conception et le développement de produits ».

Utiliser le terme « produit éco-conçu », c'est être en mesure de fournir des éléments pertinents, significatifs, vérifiables et concrets démontrant la mise en place **d'une démarche d'écoconception** (comme par exemple à travers une analyse de cycle de vie) :

- Éléments éco-conçus : composant, emballage ou produit.
- Caractéristiques environnementales du produit et/ou de son emballage.
- Ampleur des réductions d'impacts environnementaux.

Le Groupe Marck se concentre aujourd'hui sur **une démarche spécifique d'éco-conception** à travers **deux axes majeurs** :

1/ Durabilité des produits par choix de matières résistantes et d'aspect stable, et par la qualité de confection.

La réduction de la consommation à service rendu égal est la piste la plus efficace de réduction de l'impact environnemental tant en production qu'en déchets.

À titre d'exemple, la qualité des vêtements pour une compagnie aérienne lui a permis de réduire le nombre de points de 30% en 3 ans sans aucune réclamation. En revanche, cette démarche ne conduit pas au prix unitaire le plus bas et implique que le client prenne en compte le coût réel d'usage.

2/ Remplacement du coton par du polyester ou des mélanges polyester/coton.

Les études démontrent que l'impact environnemental du coton est catastrophique même s'il est bio (consommation d'eau très importante).

Le polyester, s'il est de qualité, peut se substituer avec un confort très acceptable, une durabilité élevée et un impact environnemental de production faible.

Le groupe a particulièrement travaillé des polyesters multifilaments fibre fine en terme de confort et introduit largement des polos double face polyester extérieur coton intérieur qui sont un compromis très intéressant.

ENCOURAGER L'INNOVATION

Déjà mis en place
au sein du
Groupe Marck

PARTICIPATION À DES CLUSTERS ET PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ DE RECHERCHE ET INNOVATIONS TEXTILES

Pour exemple, notre filiale industrielle Balsan est un **membre actif du pôle de compétitivité TECHTERA** qui a pour mission de fédérer et dynamiser l'innovation dans le secteur des textiles et matériaux souples.

Balsan participe également au **club RECIT « Recyclage et Économie Circulaire dans l'Industrie Textile »**, dans l'optique de favoriser l'émergence d'initiatives collaboratives de valorisation. Il a pour vocation de contribuer à la structuration d'une filière de **valorisation des déchets textiles à fort ancrage territorial**.



INSTANCE PRODUITS GROUPE (IPG)

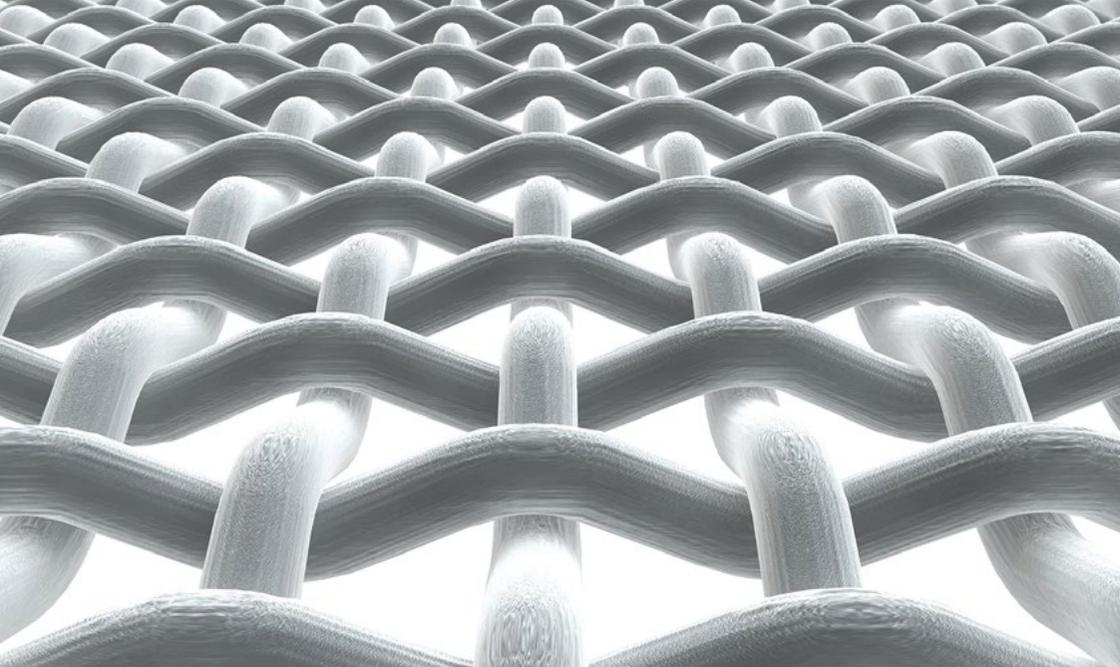
Depuis 2015, le Groupe Marck a créé une **Instance Produit Groupe (IPG)** pour anticiper, partager et concevoir les produits et services de demain. Pilotée par le Marketing, l'instance se compose de 6 domaines de compétences : Commerce, Achats, Industrie, Marketing, R&D et Direction Générale.

Les objectifs sont multiples :

- Développer des produits et services à court, moyen et long terme.
- Anticiper l'évolution des besoins des marchés.
- Assurer une veille technologique.
- Recueillir les RETEX terrain.
- Déterminer la feuille de route de la R&D.
- Travailler autour des axes stratégiques de développement.

Parce que l'innovation naît aussi des idées des collaborateurs, en 2018, cette instance a mis en place un Process de Développement.





PROCHAINES ÉTAPES

DÉPARTEMENT RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT INTÉGRÉ

Clé de la réussite du Groupe Marck, le **département Recherche & Développement** est composé d'une **équipe d'ingénieurs et de techniciens hautement spécialisés par domaine**, qui explorent en permanence de nouvelles innovations pour répondre aux exigences techniques d'aujourd'hui et de demain.

Au quotidien, la R&D et les Bureaux d'Études du groupe travaillent main dans la main :

- Pour développer des produits rigoureusement adaptés aux besoins de chaque client.
- Pour explorer de nouvelles pistes (nouvelles matières, nouvelles technologies, nouveaux modes de confection) qui permettront de proposer demain des solutions produits innovantes.



CHAQUE ANNÉE, LE GROUPE MARCK
RÉINVESTIT 5%
 DE SON CHIFFRE D'AFFAIRES DANS
 LA RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT



RÉFLEXION À PARTIR DE 2019 POUR FAVORISER UNE CULTURE DE L'INNOVATION DANS L'ENTREPRISE

Le Groupe Marck souhaite souligner l'importance et la nécessité d'innover pour rester compétitif.



Le poids des procédures peut compliquer la tâche dans le déploiement de projets, d'où l'importance d'inclure l'innovation dans la culture de l'entreprise. Une réflexion est donc menée pour **stimuler l'innovation au quotidien auprès des collaborateurs** (design thinking, challenge, hackathons...).

Une campagne de communication interne sur le Process de Développement Innovation Groupe est également menée pour **sensibiliser les collaborateurs au fait que le Groupe est à l'écoute de leurs idées**.

LANCEMENT D'UN APPEL À CANDIDATURE EN EXTERNE

Le partage et l'échange d'idées doivent aussi se réaliser avec l'extérieur. Le groupe s'inscrit ainsi dans **une approche qui favorise l'écosystème entrepreneurial français et européen**.

À travers une explication de sa démarche et un questionnaire à compléter, le groupe invitera les start-up à rentrer en contact avec lui.

MODERNISER L'INFRASTRUCTURE PAR UNE UTILISATION PLUS RATIONNELLE DES RESSOURCES



INVESTISSEMENTS ET TESTS MATÉRIELS DES DIFFÉRENTS SITES :

- **Machine de coupe 4.0, nouvelle génération**, actuellement en test au sein d'un de nos ateliers de production.
- **Création d'un laboratoire de tests** au service de toutes nos filiales.



... FOCUS SUR LE LABORATOIRE DE TEST

Dans le cadre de sa démarche Qualité, le Groupe Marck a récemment fait l'acquisition et installé un laboratoire de tests avec 2 objectifs prioritaires :

- **Permettre un contrôle qualité continu** des matières et accessoires utilisés dans nos vêtements fabriqués.
- **Faciliter et accélérer le travail de développement** (notamment R&D) en ayant la possibilité de réaliser un certain nombre d'essais en interne (gain de temps).

Ce laboratoire, situé au sein du **site de Taninges** (Haute-Savoie, France) est en mesure de réaliser des **essais sur les matières, assemblages et produits semi-finis**.

Toutes les sociétés du Groupe Marck peuvent réaliser leurs essais laboratoire en interne plutôt que de les sous-traiter à un laboratoire extérieur. L'investissement dans ce nouveau laboratoire vient s'inscrire dans **la démarche Qualité du groupe** : il participe à la qualité des produits et à la valeur ajoutée du groupe.



PROCHAINES ÉTAPES

OPTIMISATION DE LA MACHINE DE COUPE 4.0

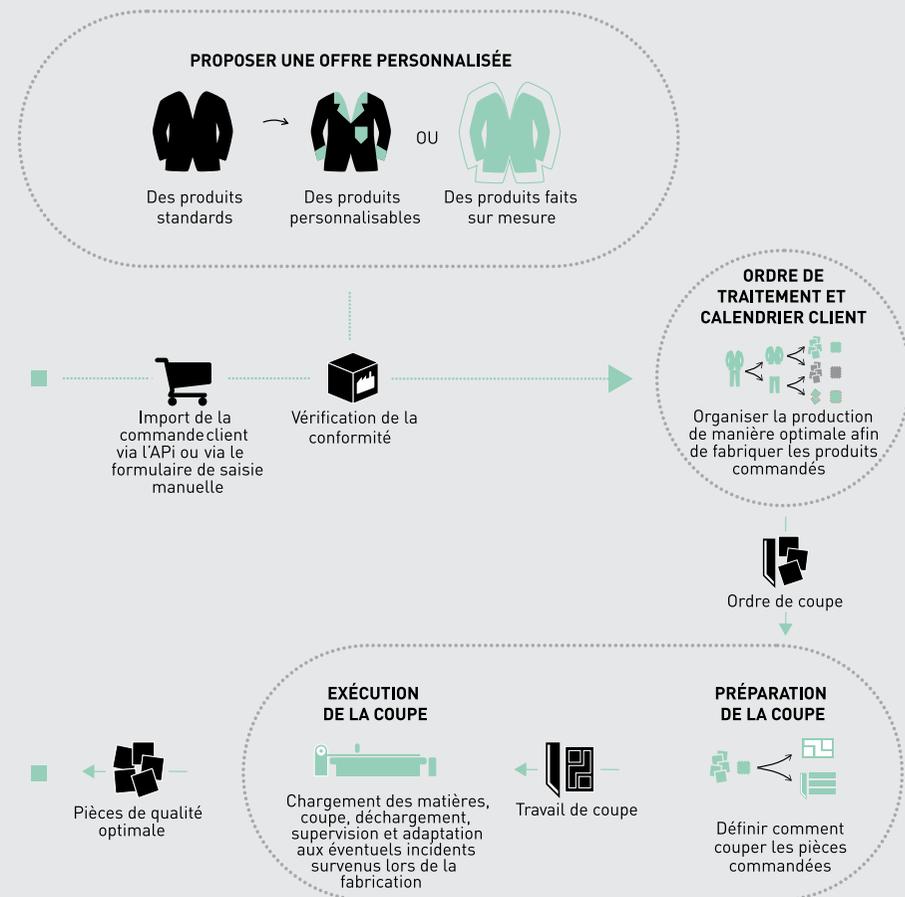
L'objectif est d'adopter **un mode de production à la demande pour être en mesure de proposer des produits personnalisés.**

Cette machine permet entre autres :

- Une augmentation de la capacité de production via l'optimisation du débit.
- Des processus de production rationalisés.
- Une automatisation des tâches non essentielles.
- Une traçabilité parfaite des commandes et de la gestion des données.

... Une machine qui s'inscrit dans **le respect de l'environnement** :

- Faible consommation électrique.
- Optimisation de la consommation de tissu.
- Diminution des besoins en consommables.
- Productivité élevée au mètre carré.
- Lames à longue durée de vie.
- Suppression de l'utilisation de papier.



DÉMATÉRIALISATION DES FACTURES

Le Groupe Marck a mis en place **une nouvelle plateforme qui permet le traitement des factures fournisseurs** et la gestion informatisée de leur circuit de validation.

Les atouts de cette interface sont :

- Reconnaissance automatique de factures papier/PDF.
- Proposition d'imputation de la facture.
- Suggestion des circuits d'approbation.
- Traçabilité.
- Interaction avec l'ERP.
- Reporting.
- Archivage d'une durée de 10 ans.

Une solution qui permet à la fois de **gagner en efficacité, d'économiser l'impression des factures fournisseurs du groupe** entre les différents sites et services, mais aussi de **valoriser le travail des collaborateurs.**



CONSOMMER MIEUX PAR LA PRÉVENTION, LA RÉDUCTION, LE RECYCLAGE ET LA RÉUTILISATION



RECYCLAGE DES DÉCHETS :

- Mise en place de contrats avec des acteurs de l'économie circulaire pour **la revalorisation des déchets issus de nos plateformes logistiques et sites industriels** : DIB, cartons, papier kraft, bois, palettes, housses plastiques et polyfilm.
- **Allongement des cycles de vie des ressources utilisées et l'achat de matières recyclées** :
 - Achats de cartons recyclés ou estampillés RESY (compatibles avec l'environnement et recyclables).
 - Achats de palettes d'occasion ou recyclées sur les sites logistiques.
- **Recyclage des cartouches d'encre** usagées.

RECYCLAGE DES TEXTILES USAGÉS

Proposition à nos clients de s'inscrire dans une démarche de **recyclage des textiles usagés : collecte et revalorisation des textiles usagés 100 % sécurisées**. Ces textiles sont recyclés pour être transformés en pellets textiles. Les pellets sont ensuite utilisés par les cimenteries comme combustibles pour leurs fours.

L'ensemble du processus est maîtrisé, transparent et la traçabilité assurée. Un certificat de valorisation est remis au client pour attester du traitement de 100% des déchets en revalorisation.



DON DE PRODUITS

Le Groupe Marck et ses filiales **soutiennent plusieurs associations humanitaires** à travers **le don de produits** de fin de collection. Pour exemple, le GSCF (Groupe de Secours Catastrophe Français) est une association de secouristes qui intervient pour des missions de secours lors de catastrophes naturelles ou pour des missions d'aide au développement dans certains pays dont les besoins en eau ou soutien sanitaire sont défallants.

Depuis fin 2017, le Groupe Marck est partenaire officiel de cette association et a réalisé **deux dons de vêtements et d'équipements pour les sapeurs-pompiers**, ce qui représente un total de **21 palettes**.

PROCHAINES ÉTAPES

CONSOMMATION RESPONSABLE D'EAU :

- Mettre en place des chasses d'eau deux positions dans tous les WC du groupe.
- Installation de robinets à poussoir ou à détection dans tous les sanitaires.
- Installation de limiteur de débit (mousseurs ou joints) sur tous les robinets (douches comprises).
- Installation de lave vaisselle dans les réfectoires
- Installation d'urinoirs.



CONSOMMATION RESPONSABLE D'ÉNERGIE

Le gaz :

- Négocier un contrat Groupe.
- Étudier l'utilisation de « Gaz Vert » .
- Étudier la possibilité d'abandonner le Gaz au profit d'une autre « énergie VERTE ».

L'électricité :

- Généraliser l'installation d'ampoules à LED.
- Systématiser l'extinction des lumières la nuit.
- Extinction des appareils en veille : sensibilisation du personnel, automatisation ...
- Mise en place de détecteurs de présence et de luminosité (parties communes).
- Optimisation des zoning d'éclairage.
- Installation de stores pare-soleil (chaleur).

Au global :

- Découplage des zones de chauffage.
- Isolation des bâtiments.
- Installation de programmateurs pour le chauffage.

EN 2019, ATTEINDRE UNE PRODUCTION
D'EAU CHAUDE ET DE CHAUFFAGE
100% ÉNERGIE VERTE ÉLECTRIQUE



OBJECTIF 2025 : AVOIR UNE PARTIE DE
L'ÉNERGIE CONSOMMÉE SUR LES SITES
PRODUITE EN AUTOSUFFISANCE

RECYCLAGE DES PRODUITS NON TEXTILES :

- Étudier la mise en place d'un **contrat cadre pour des fournitures de bureau « verts »**.
- Quantifier **les besoins en « box de recyclage »** du type piles, néons, appareils électriques, ...
- **Généraliser le recyclage** des palettes, des cartons, des plastiques et des papiers, et harmonisation des pratiques en vue éventuellement de conclure un accord cadre.
- Étudier la mise en place d'un contrat cadre dans le but de **généraliser l'achat de cartons, adhésifs, films plastiques, ... recyclés et/ou biodégradables**.
- **Diminuer la production de déchets** : gobelets, agitateurs, papier, bouteilles, etc.
- Généraliser l'utilisation de produits d'entretien, savons, sacs poubelles biodégradables.
- Étudier la **réutilisation des caisses penderie**.

Aujourd'hui

**NOTRE SIÈGE SOCIAL EST
ÉQUIPÉ À 100% EN LED**

soit 14% de l'ensemble des sites
du groupe en France

Objectif 2019

**ÉQUIPER 3 SITES
EN LED**

soit passer à 42%

et intégrer l'option intensité
lumineuse sur le site de
Gennevilliers

Objectif 2020

**100% DES SITES
ÉQUIPÉS EN LED**



**ATTEINDRE 100% DES SITES AVEC
UNE EXTINCTION SYSTÉMATIQUE
DES ÉCLAIRAGES EN 2019**

RECYCLAGE TEXTILE :

- **Quantifier nos déchets textiles** générés sur chaque site pour envisager une filière de recyclage.
- Pérenniser et quantifier **les dons de produits aux associations**.
- Quantifier **les quantités de vêtements recyclés par site et par filière**.
- **Développer des partenariats avec des associations** du type « Cravate Solidaire », « Chaussettes Orphelines » ou autre.

RECYCLAGE ET ÉCO-CONCEPTION :

- Repenser l'emballage plastique des produits.
- Généraliser la mise à disposition des notices dématérialisées.
- Actions auprès des « concepteurs » pour les sensibiliser à l'écoconception.

CONSTRUIRE DES PARTENARIATS DURABLES BASÉS SUR NOS VALEURS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET ÉTHIQUES

DÉVELOPPER DES PARTENARIATS DURABLES AVEC NOS PARTIES PRENANTES ET AGIR CONTRE LA CORRUPTION



PROGRAMME DE COMPLIANCE :

- Nomination d'un «**compliance officer**».
- Audit externe mandaté après l'année de mise en place du programme.
- Réalisation et mise à jour régulière d'un **Code d'Éthique et de Conduite des Affaires**.
- **Mise en place de procédures concernant les investigations** menées à la suite d'alerte.
- En 2018, le Groupe Marck a **réalisé de nouveaux guides** qui complètent le **Code d'Éthique** et apportent des solutions à chacun des collaborateurs pouvant être confrontés à des situations complexes :
 - **Guide de Conduite mutuelle** dans la relation avec nos fournisseurs.
 - **Un Guide concernant les paiements indus** et de facilitation qui vient apporter des illustrations et des réponses face à ce type de situations.
 - **Guide explicitant la politique du groupe en matière de cadeaux et d'invitations** : il vient apporter des précisions sur le principe d'interdiction générale posé dans notre Code d'Éthique et de Conduite des Affaires.
- **Actions de sensibilisation au sein de nos filiales** en France et en Tunisie.
- **Le Comité Exécutif élargi à 15 personnes** a bénéficié d'une nouvelle action de sensibilisation à la compliance, réalisée par le Cabinet d'avocat international DECHERT.
- **Mise en place d'un système d'alerte** : les collaborateurs ont accès à des canaux de remontée d'information anonyme ou pas.

EN 2018, 90% DE PERSONNES
FORMÉES À LA COMPLIANCE
AU SEIN DU GROUPE MARCK



ACTIONS DE SPONSORING ET MÉCÉNAT

Le Groupe Marck et ses filiales mènent de nombreuses actions de mécénat et sponsoring en faveur d'organisations et d'associations caritatives, en lien avec les activités de ses propres clients : Sapeurs-pompiers, match des Armées de l'École de Guerre au profit des pupilles de la Nation, association de blessés de guerre en opérations extérieures...



EN 2018, 66% D'ALERTE AVÉRÉES
SUR LE NOMBRE TOTAL D'ALERTES



... FOCUS SUR LE BLEUET DE FRANCE



À travers un don réalisé chaque année à l'Office National des Anciens Combattants et Victimes de Guerre (ONACVG) qui a pris en charge la gestion de l'oeuvre nationale du Bleu et de France, le Groupe Marck contribue à perpétuer la mémoire de nos anciens combattants.

Depuis 3 années consécutives, à l'occasion des commémorations du 11 novembre, le groupe réinterprète le symbole du Bleu et de France, une décoration distribuée ensuite gracieusement à l'ensemble de ses clients et partenaires.

PROCHAINES ÉTAPES

APPROFONDISSEMENT DU PROGRAMME DE COMPLIANCE

Pour rester toujours en alerte et se prémunir de tout risque potentiel, le Groupe Marck enrichit sa veille et fait évoluer ses procédures.

Les actions qui seront prochainement déployées en 2019 sont :

- Nouvelle cartographie des risques.
- Nouveau questionnaire d'évaluation des intermédiaires.
- Nouvelle procédure de validation des demandes de règlement de nos intermédiaires.
- Nouveau contrôle de cohérence lors de la signature d'un contrat d'intermédiaire entre le contrat et la documentation bancaire.

ACTIONS DE SPONSORING ET MÉCÉNAT

Développer les actions de sponsoring et mécénat qui font sens et sont en lien avec le secteur d'activité du groupe, avec un réflexe systématique RSE dans le choix des actions : dons de vêtements déstockés, réutilisation de produits textiles, ...



S'ASSURER QUE LES INFORMATIONS ET CONNAISSANCES NÉCESSAIRES AU DÉVELOPPEMENT DURABLE SOIENT RELAYÉES



MISE EN PLACE D'ACTIONS AUPRÈS DES SALARIÉS :

- En 2018, une vaste **campagne de communication** a été lancée tout au long de l'**année sensibilisant les collaborateurs** d'une manière très concrète à la RSE : décoder les symboles pour mieux trier, outils et guide pratique sur le tri des déchets, ...
- Des actions sont également mises en place pour impliquer les collaborateurs dans **leurs «petits gestes» du quotidien**.

Pour exemple : mise en place de nouveaux conteneurs de tri et points de collecte pour les emballages alimentaires, le papier, les gobelets, bouteilles en plastique et autres déchets.





...FOCUS SUR LES OUTILS DIGITAUX, VECTEURS DE COMMUNICATION

La création, la mise en place et l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs d'outils digitaux est non seulement une priorité du « nouveau » monde, mais aussi un impératif environnemental.

Ainsi, le Groupe Marck a d'ores et déjà déployé :

- Un **intranet** accessible à l'ensemble des collaborateurs.
- Un **système de gestion des absences** en ligne.
- Une plateforme de réservation d'hôtels et de moyens de transport en ligne.
- Une solution de **dématérialisation des factures fournisseurs**.

L'accompagnement des collaborateurs sur les sujets d'actualité juridique (prélèvement à la source, télétravail, dématérialisation, sécurité informatique) est chaque fois une occasion de communiquer autour de la digitalisation, propice à un meilleur respect de l'environnement.

CAMPAGNE DE COMMUNICATION SUR LE RECYCLAGE POUR NOS CLIENTS

Le Groupe Marck propose **d'accompagner ses clients** dans leur campagne de communication sur le recyclage à travers :

- La **création d'outils de sensibilisation** des agents à la démarche de recyclage des effets (vidéo, campagne d'affichage, ...)
- L'**explication et la compréhension des enjeux du recyclage** des textiles et des bons gestes de tri.
- La mise en place de **points de collecte volontaire**.
- Fourniture et/ou dispense de **modules de formation des personnels aux conditions d'entretien des articles** afin d'augmenter leur durabilité et d'assurer un entretien respectueux de l'environnement.



PROCHAINES ÉTAPES

MISE EN PLACE D'UNE CHARTE FOURNISSEURS

La **Charte Relations Fournisseurs** a pour objectif de faire évoluer les relations entre le Groupe Marck et ses fournisseurs pour construire une relation durable et équilibrée dans un cadre de confiance réciproque.

OBJECTIF DE **30 ACTIONS DE SENSIBILISATION** AUPRÈS DES COLLABORATEURS EN 2019



MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION 2019 POUR MOBILISER LES COLLABORATEURS :

- Plan de communication défini sur la politique RSE.
- Poursuite des actions de sensibilisation à la RSE rentrant dans un programme validé par le Copil RSE. Toutes ces actions ont pour objectif d'impliquer chacun des collaborateurs.



LANCEMENT D'UNE ACTION RH DIGITALE SUPPLÉMENTAIRE

Différents projets sont à l'étude comme la **dématérialisation de documents de questionnaires en ligne auprès des salariés**.

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN ET LA DIVERSITÉ AU SEIN DU GROUPE

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN



FICHE DE POSTE ET ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

L'épanouissement professionnel des collaborateurs passe d'abord par la reconnaissance de leur place dans l'entreprise (c'est à ce titre que chacun d'entre eux bénéficie d'une fiche de poste), et par l'écoute de leur encadrant (chacun bénéficie donc d'un entretien annuel d'évaluation (EAE) au cours duquel est abordée la question de la formation).

La totalité des encadrants a suivi une **formation management sur mesure**. Cette formation s'articule autour de la vision et des valeurs du groupe, et se décline à travers **l'appropriation d'outils et techniques partagés**, donnant ainsi du sens et de la cohérence à la pratique managériale quotidienne.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Groupe Marck accompagne les collaborateurs en **formation interne et externe** pouvant aller d'une simple évolution de la classification à un changement de métier par la mise en place de différents moyens : plan de formation, coaching, appui des services RH locaux et managers, journal de la mobilité, ...





SUIVI DES INDICATEURS SOCIAUX GROUPE MARCK

Pour un pilotage à la fois qualitatif et quantitatif des Ressources Humaines, deux fois par an, sont analysés **les indicateurs sociaux par site géographique, tels que l'absentéisme, le taux de réalisation des entretiens annuels** ainsi que **le taux de réalisation du plan de formation**.

Ces rendez-vous biannuels sont également l'occasion d'échanger avec les managers sur les difficultés rencontrées et de bâtir un plan d'amélioration pour les six mois à venir.

TAUX DE RÉUSSITE
DE FIN DE PÉRIODE D'ESSAI  **97%**



...FOCUS SUR LA FORMATION MANAGÉRIALE

Dans un groupe qui s'est constitué en partie par croissance externe, il est important d'assurer des pratiques managériales homogènes.

C'est pourquoi le Groupe Marck a décidé d'initier **un vaste programme de formation de ses managers en 2017**, qui s'est poursuivi en 2018.

Ainsi, quelques **80 personnes**, à commencer par la Direction Générale, ont **suivi un programme en 2x2 jours pour appréhender le rôle du manager**, ses responsabilités et les différents outils mis à sa disposition par le groupe au travers de cas pratiques.

En 2018, une session a été organisée pour les encadrants issus d'évolution au sein du groupe et pour les nouveaux entrants.

Ce principe leur permettant de partager un langage commun et de véhiculer des valeurs humaines auprès de leurs équipes, sera étendu en 2019.

PROCHAINES ÉTAPES

DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

Dans le cadre de ses entretiens annuels d'évaluation, le Groupe Marck met en place un processus spécifique pour recueillir les besoins individuels en formation. Les souhaits peuvent être à l'initiative du manager comme du collaborateur.

Grâce à ce nouveau formulaire, **baptisé « Fiche recueil besoins en formation »**, le plan de formation est construit directement à l'issue des EAE, sans passer par une phase complémentaire d'échanges avec collaborateurs et managers.

L'objectif est de bâtir de manière **fluide un plan de formation annuel**, de cibler les formations en ligne avec les axes prioritaires (sécurité, management, bureautique, savoir-faire), et de déployer, après validation par la DG, les formations individuelles et collectives.

Ce nouveau formulaire fera l'objet d'un retour d'expérience avec des managers volontaires au cours de l'année 2019, tout comme l'ensemble du processus d'évaluation.

GÉNÉRALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, à réaliser tous les deux ans, et **dont l'objet est d'identifier les aptitudes de chaque collaborateur et ses souhaits d'évolution** pour l'accompagner dans son parcours professionnel, fera l'objet d'une généralisation sur les années 2019 et 2020, avec comme étape préalable la co-construction, avec des managers volontaires, d'un formulaire adapté au groupe.

MISE EN PLACE D'INDICATEURS LIÉS AU RECRUTEMENT

Le principal objectif est d'apporter de la visibilité auprès des différentes parties prenantes au sein de l'entreprise (Direction générale, RH, managers, représentants du personnel), mais également d'évaluer de la performance des recrutements, et enfin d'analyser dans un but d'affiner les moyens requis (exemple : renforcer le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs).

Ces nouveaux indicateurs seront mis en place à compter de l'année 2018 révolue et intégreront les critères sociaux du groupe.

ENCOURAGER LE MAINTIEN DU SAVOIR-FAIRE LOCAL ET LES PARTENARIATS POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI DURABLE



IDENTIFIER LES COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIR-FAIRE

Le Groupe Marck détient de **précieux savoir-faire au sein de chacun de ses ateliers** dont certains ne peuvent être transmis que par une longue formation au sein du groupe.

Le groupe doit donc assurer la pérennité de ses savoir-faire et de son patrimoine par différents moyens :

- Identification des compétences clés par les RH.
- Création d'un poste de Chef de Projet Patrimoine.
- Mise en place de matrice de polyvalence en production.

**31 COLLABORATEURS
ONT ÉVOLUÉS EN 2018**

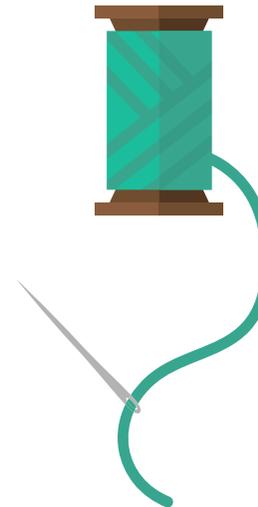
UN RÉSEAU DE RELAIS RH

La Direction des Ressources Humaines a mis en place des **relais RH dans tous les sites supérieurs à 30 collaborateurs**. Ainsi, non seulement les collaborateurs et managers ont un appui en matière de conseil RH pour travailler sur **l'identification des compétences clés** (notamment en matière de savoir-faire de production), mais aussi **la transmission des savoir-faire** (notamment au travers de parcours d'intégration et de plan d'action contrat de génération entre juniors et seniors).

Les relais RH identifient **les partenaires locaux de proximité** pour accompagner le développement social de l'entreprise (cabinets de recrutement, agences interim, agences locales d'aide à l'emploi, municipalités, clubs d'entreprises...).



**20 COLLABORATEURS
ONT SUIVI UNE FORMATION DE FORMATEUR**



TRANSMETTRE LES SAVOIR-FAIRE DU GROUPE

Une fois identifiés, les savoir-faire uniques du groupe doivent être préservés et en priorité ceux qui ne sont plus enseignés par les écoles aujourd'hui.

Les actions mises en place par le Groupe Marck sont :

- Sur la base du volontariat, possibilité de **devenir tuteur** lorsque la personne est détentrice de savoir-faire spécifiques.
- La mission de tutorat est prise en compte dans les missions du salarié.
- Accompagnement par les cursus tutorat mis en place par les organismes collecteurs et gestionnaires des fonds de formation (OPCA) et en particulier **le cursus labellisé « Savoir-faire »**. Ce cursus est un parcours de formation composé de deux modules d'une durée de 6 jours chacun, indépendants mais complémentaires : le module **« Sauvegarde des savoir-faire »** et le module **« Transmission des savoir-faire »**.

Les cursus labellisés répondent à un cahier des charges élaboré et validé paritairement par les CPNE* de branche, afin de garantir :

- La qualité du cursus, quel que soit l'organisme prestataire,
- L'inscription de la formation dans la construction d'un projet individuel du stagiaire,
- L'implication et la reconnaissance des branches professionnelles.

*Commissions paritaires nationales de l'emploi.



PROCHAINES ÉTAPES

RENOUVELLEMENT DU LABEL EPV

La filiale BBA renouvellera son label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant) **en 2019 pour une durée de 5 ans.**

Les maisons labellisées « Entreprises du Patrimoine Vivant » se caractérisent par :

- La détention d'un patrimoine économique spécifique issu de **l'expérience manufacturière.**
- La mise en œuvre d'un **savoir-faire rare** reposant sur la maîtrise de **techniques traditionnelles** ou de **haute technicité.**
- L'attachement à un **territoire.**

Le Groupe Marck est convaincu de l'importance de conserver ses sites de production en France qui sont gages de qualité, rapidité et efficacité.



... FOCUS SUR LA MATRICE DE POLYVALENCE

La matrice de polyvalence, permet de **valoriser les compétences des salariés** de production. À ce titre, un premier déploiement a été réalisé dans le site de production de Calais. Pour chacun des autres sites, le groupe travaille à l'adaptation de cette matrice pour prendre en compte leur savoir-faire.

Pour exemple, à Sainte-Pazanne, en Loire Atlantique, la matrice de polyvalence a été repensée pour explorer les spécificités de ce site dont l'objet est de fabriquer des coiffes.

Ainsi, au-delà de la valorisation des compétences de chaque salarié, la matrice permet de **rendre visible les possibilités d'évolution de chaque collaborateur** tout en offrant l'opportunité à l'entreprise **d'identifier les besoins de transmission de savoir-faire.**

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES



ACCROITRE LA MIXITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE AU SEIN DU GROUPE :

- Conserver un ratio d'embauche de 11% de jeunes en CDI.
- Faire connaître le groupe et ses savoir-faire auprès des écoles.
- Veiller à ce que le principe de **non-discrimination lié à l'âge** soit intégré dans tous les actes de management, y compris les évolutions de postes.
- Accompagner et développer les compétences et **qualifications des seniors par de la formation** : fin 2018, 10% des salariés de +55 ans suivent une formation.

LE GROUPE MARCK S'EST FIXÉ PLUSIEURS AXES PRIORITAIRES VISANT À CONCENTRER SES EFFORTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET NOTAMMENT SUR LES THÈMES SUIVANTS :



11%
D'EMBAUCHES
DE JEUNES

→ **L'insertion des publics éloignés de l'emploi** : favoriser le retour à l'emploi durable allant ainsi au-delà de ses obligations dans les marchés publics contenant des clauses d'insertion ; signer un contrat cadre avec plusieurs ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion) présentes sur des territoires géographiques communs.

→ **Les jeunes**, agir en véritable partenaire actif auprès de l'École de la 2^{ème} Chance et intégrer chaque année de plus en plus de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.



...FOCUS SUR LE « PRODIAT »

C'est un contrat de professionnalisation adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise. Il permet à la fois d'intégrer durablement de nouveaux collaborateurs n'ayant pas encore la totalité des compétences attendues, professionnaliser des salariés de l'entreprise et transférer les savoir-faire internes de l'entreprise.

Il est réalisé en partenariat avec un organisme architecte, qui va structurer le contenu de la formation interne, l'organisme collecteur et gestionnaire des fonds de formation (OPCA) qui réalisera l'ingénierie administrative et financière du dossier et les formateurs internes qui co-construiront et déploieront cette formation.

INTÉGRER ET ACCOMPAGNER LE NOUVEAU COLLABORATEUR

Le Groupe Marck a mis en place des dispositifs d'intégration au sein de chaque filiale. Chaque nouveau collaborateur reçoit un accueil administratif incluant un livret d'accueil, un parcours d'intégration pour découvrir les différents services qu'il côtoiera, ainsi que les différents supports de communication interne lui permettant de se familiariser avec l'entreprise (entre autres l'organigramme sur l'intranet). Le personnel reçoit également une note informant de l'arrivée du nouveau collaborateur.

AUGMENTATION DU NOMBRE D'ALTERNANTS :

+44%

À FIN SEPT. 2018 (VS SEPT. 2017)



10%
D'EMBAUCHES
DE SENIORS

PROMOUVOIR L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS ET STAGIAIRES

Le Groupe Marck développe le recours aux contrats en alternance et stagiaires, en privilégiant les contrats de professionnalisation avec la mise en place de parcours d'intégration spécifiques.

LEVER LES FREINS À L'EMPLOI

Le Groupe Marck développe l'insertion des publics éloignés de l'emploi à travers plusieurs actions concrètes mises en place :

- Signature de la **charte tremplin** jeune avec l'APEC.
- Partenariat avec l'École de la **2^{ème} Chance**.
- Participation à des forums et salons de recrutement.
- Participation à l'atelier « **Lutte contre les discriminations liées à l'emploi** » de la ville de Gennevilliers.
- Actions **d'intégration et de maintien dans l'emploi** des travailleurs **en situation de handicap**.

CONCEVOIR ET ENTREtenir UNE CARTOGRAPHIE DES CLAUSES D'INSERTION

Dans le cadre d'un certain nombre d'appels d'offres, le Groupe Marck et ses filiales doivent bien souvent respecter des clauses d'insertion avec un volume horaire minimum à réaliser.

Fort de ce constat, les Ressources Humaines du groupe ont réalisé une cartographie des acteurs et partenaires majeurs du groupe pour entretenir et pérenniser les relations avec chacun d'entre eux.

Le groupe fait appel aux :

- **Entreprises d'Insertion (EI)** : mettre à disposition de la prestation de services en insertion. Pour exemple, en matière de recyclage textile.
- **Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)** : sourcer et mettre à disposition des profils éligibles en mission d'intérim ou en pré-recrutement. Le groupe privilégie les ETTI certifiées AFAQ.
- **Fédération des Entreprises d'Insertion** : représenter les EI et ETTI et accompagner les entreprises dans la formalisation de groupement d'ETTI.
- **Ensemble Paris Emploi Compétences (E,P,E,C)** : mettre à disposition des profils, contrôler l'éligibilité des publics et l'exécution des heures.
- **Facilitateurs** : travailler avec des facilitateurs pouvant intervenir à la fois dans la préparation de la réponse à l'appel d'offres, lors du déploiement une fois que l'appel d'offres est remporté et ensuite dans le suivi et la mesure des engagements.



**OBJECTIF DE 23%
DE SENIORS EN CDI
AU 31/12/2018**

PROCHAINES ÉTAPES

RÉFLEXION SUR LA CRÉATION D'UNE CHARTE DIVERSITÉ

La diversité étant l'une des 5 valeurs du Groupe Marck, l'entreprise souhaite reconnaître, faire reconnaître et partager les convictions de la Direction et ancrer l'engagement du groupe dans la durée. Cette charte permettrait également de donner un cadre à cet engagement en définissant les grands axes de sa démarche diversité et bénéficier de supports pour la mise en œuvre. Le groupe aura à cœur de lutter contre toutes les discriminations : hommes/femmes, handicap, senior, junior, ...

Au delà d'une charte, le Groupe Marck réfléchit à des actions de sensibilisation auprès des managers qui doivent être mobilisés autour de cet objectif commun. Reconnaître et valoriser le potentiel de l'individu est synonyme de performance durable puisque les personnes reconnues et intégrées bénéficiant d'une meilleure qualité de vie au travail sont plus fidèles, engagées et mobilisées pour leur entreprise.



DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS AVEC DES CABINETS DE RECRUTEMENT ENGAGÉS DANS UNE CHARTE DIVERSITÉ

Mise en place d'une cartographie des agences et cabinets de recrutement ayant une démarche RSE.

ACTIONS 2019 POUR LEVER LES FREINS À L'EMPLOI :

- Soutien aux associations oeuvrant pour l'insertion professionnelle : il existe de nombreuses manières de s'engager en soutien aux associations pour l'insertion professionnelle. La volonté du Groupe Marck est d'accompagner sur la durée une sélection d'associations autour de valeurs et d'objectifs communs.
- Poursuite des actions du Groupe Marck au sein de l'École de la 2^{ème} Chance.



... FOCUS SUR LE PARTENARIAT AVEC L'ÉCOLE DE LA 2^E CHANCE

L'École de la 2^e Chance a pour objectif de lutter contre le décrochage scolaire et accompagner les jeunes sans diplôme et sans qualification.

Le Groupe Marck est un partenaire de l'école par la mise en place de différentes actions sur l'année :

- Intégrations de stagiaires.
- Interventions dans l'école.
- Entretiens de simulation à l'embauche.

CONTRIBUER AU MAINTIEN EN BONNE SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DE SES SALARIÉS ET DE CEUX DE SES PARTENAIRES

S'ASSURER DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS



CONTRAT PRÉVOYANCE POUR L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

Le Groupe Marck a mis en place un contrat prévoyance pour couvrir les risques (incapacité, invalidité, décès) pour l'ensemble de ses collaborateurs, quelle que soit la catégorie.

Cette couverture assure une tranquillité d'esprit aux salariés qui bénéficient ainsi, dans certains cas, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté, d'une prise en charge notamment en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

UN CONTRAT MUTUELLE POUR TOUS LES PERSONNELS PLUS FAVORABLE QUE LA LOI

Le Groupe Marck a négocié et mis en place un contrat frais de santé responsable avant la date exigée par la loi. La couverture et les cotisations frais de santé sont les mêmes pour tous les salariés, depuis la catégorie ouvriers jusqu'aux cadres dirigeants.

Mise en place d'un choix de 3 options adaptées à chaque situation familiale.



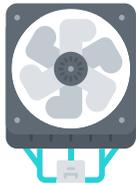
DÉMARCHE ENGAGÉE SUR LES TMS

Les métiers de la confection s'exercent en atelier dans un environnement exposé au bruit suivant le type de machine utilisé. L'activité requiert une position assise ou debout prolongée en fonction de l'étape de confection. Cet environnement demande au Groupe Marck et ses filiales de réfléchir en permanence à **aménager au mieux les espaces de travail par du matériel ou de l'équipement favorisant le bien-être du personnel avec l'appui d'organismes extérieurs.**

Pour exemple, Balsan a investi dans des chaises ergonomiques, des lampes à led sur les machines à coudre, des lampes avec loupes pour faciliter le piquage à la main, des tapis antistatiques, des tapis anti-fatigue pour le personnel de la coupe, des fers à repasser sans fil et plus légers pour les métiers de la presse ou encore des chariots de transport ergonomiques pour les charges lourdes telles que les tissus.

Sur chacun des sites, les filiales du groupe ont également **réorganisé les chaînes de production pour limiter les déplacements.**





PLAN FORTES CHALEURS

Depuis quelques années, les étés sont caniculaires dans un grand nombre de régions françaises.

Au sein du Groupe Marck et ses filiales, un plan fortes chaleurs a été mis en place dans les ateliers afin de travailler dans de meilleures conditions. Parmi les différentes actions développées par le groupe, un changement de plage horaire au sein des ateliers est organisé.

RÉFLEXION AUTOUR DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Plusieurs démarches ont été engagées en prévention des risques psychosociaux et QVT telles que :

- **Séminaire RH** organisé pour former la communauté RH (du Groupe Marck et ses filiales) au droit du travail des risques psychosociaux par un cabinet en droit social.
- **Règlement intérieur** intégrant des articles non obligatoires sur le harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes dans toutes les filiales du groupe.
- **Recherches d'intervenants pour des prestations spécialisées** dans les risques psychosociaux.
- **Participation à un atelier Bonnes Pratiques sur la «Qualité de Vie au Travail».**
- **Création d'ateliers Petit-Déjeuner** de la Direction avec des collaborateurs volontaires.
- **Participation à un atelier risques psychosociaux** organisé par l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).



PROCHAINES ÉTAPES

MISE EN PLACE D'UNE CHARTE TÉLÉTRAVAIL

Le Groupe Marck a mis en place une charte télétravail afin de **faciliter l'accès au télétravail régulier comme au télétravail occasionnel**. Des phases de tests avec des collaborateurs volontaires ont été mises en œuvre en 2018, ce qui a permis d'identifier et de lever les freins au télétravail. 2019 sera une année d'expérimentation.

Le télétravail est un dispositif permettant de **concilier davantage vie privée et vie professionnelle**, et contribuant d'une façon plus générale au bien-être au travail des salariés. Il repose sur un lien de confiance mutuelle entre le salarié et le responsable hiérarchique. Il est mis en œuvre soit à l'initiative du salarié, soit à celle de l'entreprise, sur la base du double volontariat et doit permettre au salarié de bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'organisation de son travail sans porter atteinte à l'efficacité du collectif de travail.

31
COLLABORATEURS
BÉNÉFICIAIRES
DU DISPOSITIF
TÉLÉTRAVAIL



DÉPLOIEMENT D'UN PROGRAMME DE COMMUNICATION RH DE PROXIMITÉ

L'objectif de la Direction des Ressources Humaines du Groupe Marck est de rapprocher les collaborateurs de la RH en abordant des sujets qui les concernent (ex : la mutuelle, le télétravail, ...).

À travers des rendez-vous trimestriels, une présentation de chaque sujet est réalisée d'un point de vue social puis un échange libre de questions, réponses s'instaure. Les thèmes abordés sont toujours choisis par les collaborateurs du groupe.



MISE EN PLACE D'ACTIONS PRÉVENTIVES POUR LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

- Formation de la DRH à la psychologie du travail.
- Intégration d'un module risques psychosociaux dans la formation management.
- Intégration des facteurs de risques psychosociaux dans le document unique.

DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS, PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET ASSURER LA PROTECTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS



POLITIQUE VOYAGES ET DÉPLACEMENTS

L'activité du Groupe Marck est centrée pour moitié sur l'export. De ce fait, bon nombre de collaborateurs se déplacent à l'étranger, souvent hors d'Europe et de manière régulière.

Fort de ce constat, le Groupe Marck a mis en place **une politique «Voyages et déplacements professionnels»**, à la suite d'un travail réalisé par un groupe de salariés (RH, Juridique, Sûreté, Direction Générale).

Au centre de cette politique pour les déplacements dans les zones hors Europe, le groupe a développé les bonnes pratiques suivantes :

- Une formation à **la sûreté** délivrée par un partenaire spécialisé.
- Une formation **aux premiers secours** réalisée par un organisme extérieur.
- Un partenariat avec l'agence de voyages pour **présélectionner les compagnies aériennes**.
- Un partenariat avec un auditeur externe pour **auditer les hôtels** dans lesquels les collaborateurs séjournent.
- Une obligation à la charge du voyageur d'informer la Direction des Relations Extérieures de sa situation lors de son déplacement.
- Une **procédure spécifique** destinée aux collaborateurs à appliquer lors de chaque déplacement (exemple : perception d'une trousse de secours).

La politique voyages et déplacements a été transmise à l'ensemble des voyageurs, tout en étant disponible sur notre intranet.

A côté de cet axe fort pour le groupe, cette politique donne également des règles et fait des **recommandations pour des déplacements en voiture, en train en France et en Europe**, en rappelant qu'il faut privilégier les visioconférences chaque fois que cela est possible (tous les sites industriels du groupe en sont équipés).

NOUVELLE GOUVERNANCE SÛRETÉ SÉCURITÉ

Le Groupe Marck a mis en place **une nouvelle gouvernance Sûreté Sécurité** composée de membres du Comex (comité exécutif) et du Directeur Juridique. Un sous-groupe **HSE** (hygiène, sécurité, environnement) est en charge des sujets de sécurité au travail dans les filiales et usines du groupe et un autre sous-groupe **SVED** en charge de la Sécurité des Voyages Et Déplacements.

AUDITS SÉCURITÉ DES SITES

Des audits sécurité sont mis en place et pilotés par la gouvernance Sécurité Groupe. Après la réalisation de tous les contrôles périodiques annuels obligatoires, la mise en place des audits était essentielle pour le groupe afin de s'inscrire dans une démarche proactive permettant d'avoir une vision globale, un accompagnement terrain sur chacun des sites du groupe et le lancement d'une démarche d'amélioration continue.





DES EPI POUR LA PROTECTION DES COLLABORATEURS

Les Équipements de Protection Individuelle sont indispensables au sein des sites du Groupe Marck afin de protéger certains collaborateurs **contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur sécurité.**

Pour exemple chez Balsan :

- Gants en cote de mailles pour une protection lors de la coupe.
- Bouchons d'oreilles pour une protection contre le bruit.
- Gants résistants aux produits chimiques.
- Lunettes de protection pour les métiers de la presse et finition.

ACHAT RESPONSABLE : SENSIBILISER EN AMONT DE LA CHAÎNE DE PRODUCTION

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, le Groupe Marck renforce sa politique d'évaluation et de sélection de ses fournisseurs et sous-traitants en se fixant des objectifs ambitieux au service de l'humain, de l'environnement et de ses clients.

Au-delà de l'évaluation qualité généralement pratiquée, le groupe intègre des **critères de pérennité et d'engagement de respect des obligations sociales, environnementales et compliance** jugées indispensables pour bâtir une collaboration durable.

Plus précisément :

- Le respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs selon les préconisations de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).
- Le déploiement de mesures visant à prévenir et détecter les risques potentiels pour la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs.
- **L'élimination de la discrimination** en matière d'emploi et de profession.
- La mise en place d'**une organisation efficace** orientée client et respectueuse de l'environnement.
- L'application d'**une charte éthique** et d'un **code de conduite anti-corruption**.

Cette évaluation est basée principalement sur un questionnaire, accompagné de tout document permettant de justifier les réponses fournies. Elle peut éventuellement être complétée par des audits réalisés, soit par notre équipe d'auditeurs internes, soit par des organismes extérieurs reconnus pour l'impartialité de leurs évaluations. Ces évaluations sont renouvelées régulièrement.

À l'issue de ces évaluations, le groupe décide pour chaque fournisseur ou sous-traitant, soit :

- De l'intégrer au panel.
- De l'intégrer provisoirement à notre panel avec obligation de mise en place d'un plan d'actions correctives.
- De ne pas l'intégrer à notre panel et de stopper toute relation commerciale.

Cette démarche est une pratique transverse au groupe réunissant différentes directions comme la Direction Industrielle et Qualité, la Direction Juridique et Compliance et les Services Achats permettant aussi de faire travailler des collaborateurs provenant d'univers de travail différents.

PROCHAINES ÉTAPES

POUR SUIVRE LES FORMATIONS À LA SÉCURITÉ DES VOYAGES

- 11 personnes déjà identifiées et programmées en 2019.
- En moyenne, 200 voyages hors Europe sont suivis annuellement par le groupe SVED en charge de la Sécurité des Voyages et Déplacements.

AUDIT SÉCURITÉ D'HÔTELS EN AFRIQUE

Dans le cadre de la politique sûreté/sécurité des voyageurs, le Groupe Marck a souscrit un abonnement auprès d'un prestataire spécialisé dans les audits sécuritaires des hôtels fréquentés par les voyageurs d'affaires à l'étranger. Ces audits permettent ainsi de **s'assurer que les hôtels réservés par les collaborateurs du Groupe répondent bien aux exigences minimales de sécurité.**

Ces nouveaux audits permettront d'accompagner le développement du groupe vers de nouveaux pays en s'assurant des conditions d'hébergement dans des régions que l'entreprise ne connaît pas encore, mais aussi de **réévaluer la sécurité des hôtels fréquentés de manière récurrente par ses voyageurs.**



LE GROUPE MARCK SE FIXE DES OBJECTIFS AMBITIEUX AU SERVICE DE L'HUMAIN, DE L'ENVIRONNEMENT ET DE SES CLIENTS

IMPRESSION RESPONSABLE

CHOISIR UN PAPIER RECYCLÉ et à faible grammage : les agences de l'environnement recommandent un papier certifié FSC ou PEFC (non blanchi au chlore), au grammage allégé (60 à 80 g/m² au lieu de 90g).

IMPRIMER EN RECTO/VERSO : mathématiquement, c'est 50% d'économie de papier !

OPTIMISER LE FORMAT ET LE NOMBRE DE PAGES : on peut également utiliser le mode multi-pages en imprimant plusieurs pages sur une face, en « taille réduite ».

IMPRIMER EN NOIR & BLANC : la couleur sur l'écran, en noir & blanc ou «mode brouillon» pour l'impression !



CONTACT

 74, rue Villebois Mareuil
CS 80059
92622 Gennevilliers cedex

 +33 (0)1.34.26.52.52

 rse@groupemarck.fr

WWW.GROUPEMARCK.FR