



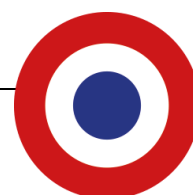
GROUPE **MARCK**

COP 2017

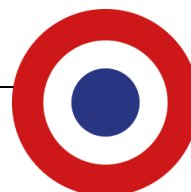
GLOBAL COMPACT



SOMMAIRE



EDITO	P. 3
LA PRESENTATION DU GROUPE MARCK	P. 4
RAPPEL DES 10 PRINCIPES DE GLOBAL COMPACT	P. 5
DROITS DE L'HOMME	
CONDITIONS DE TRAVAIL	
ENVIRONNEMENT	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
RAPPORT 2017 : PLAN D'ACTIONS	P. 6
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	
ENGAGEMENT 1 : FAVORISER L'INTEGRATION DURABLE DES JEUNES	P. 7
ENGAGEMENT 2 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES SENIORS	P. 11
ENGAGEMENT 3 : TRANSMETTRE NOS SAVOIRS ET NOS COMPETENCES	P. 14
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
ENGAGEMENT 1 : PROGRAMME ANTI-CORRUPTION	P. 17
ENGAGEMENT 2 : COMMUNICATION, FORMATION ET SUIVI DU PROGRAMME	P. 18
AXES DE DEVELOPPEMENT 2018	P. 19
ANNEXES	P. 21



Plus de 150 ans d'histoire ce n'est pas rien ...

Le Groupe Marck, c'est l'histoire de femmes et d'hommes passionnés par leur métier qui, au fil des générations, ont su innover tout en transmettant des savoir-faire aujourd'hui reconnus comme exceptionnels.

Car nous n'aurions pas traversé un siècle sans innover !

Aujourd'hui comme hier, c'est bien la volonté partagée avec toutes les équipes, d'être à l'écoute et en mouvement, d'évoluer en prenant de nouveaux engagements qui nous font progresser.

C'est en phase avec nos valeurs et en particulier le respect que nous portons à nos collaborateurs, nos partenaires, nos clients et aux territoires avec lesquels nous interagissons que nous avons tout naturellement formulé notre demande d'adhésion au Global Compact en août 2016.

Cette demande qui a été acceptée par les Nations-Unies venait également s'inscrire dans la continuité d'une démarche « Compliance et Ethique » engagée par le groupe en 2015.

Nous vous invitons à découvrir nos premières actions concrètes développées au cours de l'année 2016-2017, et notre volonté de poursuivre notre engagement au Global Compact.

Philippe BELIN
Président

Laurent MARCK
Directeur Général



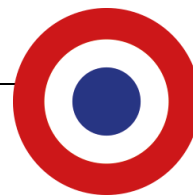
GRUPE MARCK



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

Au cours de ses **150 ans d'histoire**, le groupe a acquis et développé son **expertise** dans la connaissance des **textiles techniques**, dans l'assemblage des **surfaces souples** et dans la commercialisation de **services associés** pouvant aller jusqu'à l'externalisation globale de la fonction habillement.

RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



DROITS DE L'HOMME

PRINCIPE 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;

PRINCIPE 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;



CONDITIONS DE TRAVAIL

PRINCIPE 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

PRINCIPE 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;

PRINCIPE 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;

PRINCIPE 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ; **(voir p.7)**



ENVIRONNEMENT

PRINCIPE 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;

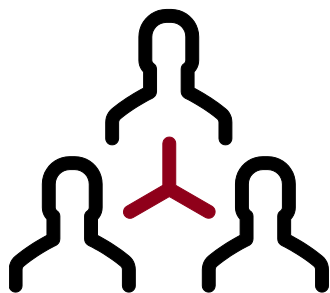
PRINCIPE 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

PRINCIPE 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

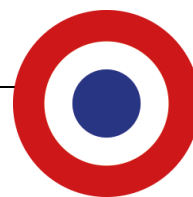
PRINCIPE 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. **(voir p.16)**



RAPPORT 2017 / Plan d'actions

CONDITIONS DE TRAVAIL

ENGAGEMENT 1 FAVORISER L'INTEGRATION DURABLE DES JEUNES*



1. RECRUTEMENT DE JEUNES EN CDI

OBJECTIF

Accroître la mixité au sein du groupe notamment sur les postes de production.

MOYENS

- › Conserver un ratio d'embauche de 11% de jeunes en CDI
- › Faire connaître le groupe et ses savoir-faire auprès des écoles

Q ZOOM SUR L'ECOLE DE LA 2^E CHANCE

L'Ecole 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 par la mise en place de différentes actions sur l'année :

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



Notre partenariat avec le Groupe Marck permet de faire le lien essentiel entre nos stagiaires de la formation professionnelle et l'entreprise. Ainsi, grâce aux interventions de la DRH, ils découvrent l'entreprise, ses codes, ses métiers, abordent les savoir-être en entreprise, les différentes étapes d'un recrutement et les qualités appréciées par un recruteur.

Ces points, énumérés par une professionnelle, marquent les stagiaires et leur permettent d'être mieux préparés à l'emploi.

L'entreprise accueille également des jeunes en stage leur permettant ainsi de confronter leur projet à la réalité, étape indispensable à la définition du projet professionnel.

Les partenariats de ce type donnent tout leur sens à notre structure qui a pour objectif d'être un tremplin vers l'emploi.

Marine B. – Formatrice Chargée des Relations Entreprises de L'Ecole de la Deuxième Chance en Val d'Oise



ACCROITRE LA MIXITÉ
DANS LA PYRAMIDE DES AGES

EN 2018

11%

DE JEUNES EN CDI

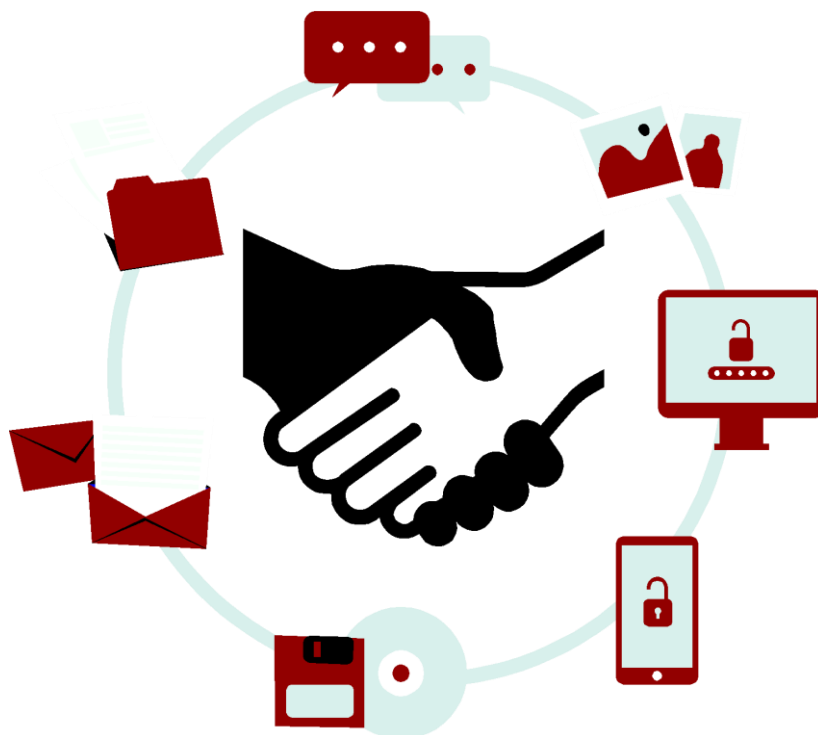
2. INTEGRATION, FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

OBJECTIF

Homogénéiser les dispositifs d'intégration au sein de chaque filiale.

MOYENS

- › L'accueil administratif
- › Mot de bienvenue pour chaque nouveau collaborateur
- › Parcours d'intégration
- › Organigramme sur intranet



3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

Accompagner les collaborateurs en formation interne et externe pouvant aller d'une simple évolution de la classification à un changement de métier.

MOYENS

- › Plan de formation
- › Coaching
- › Appui des services RH locaux et managers

“

Depuis mon arrivée au sein du Groupe Marck en décembre 2002 en tant qu'Hôtesse d'accueil, j'ai pu évoluer au fil des ans en devenant Assistante Marketing & Communication puis Chargée de Communication.

Le Groupe Marck offre de réelles opportunités d'évolution par la formation, la mobilité interne ou encore la mobilité géographique.

Séverine C. – Chargée de communication

“

Dans le cadre de mon parcours universitaire, j'ai intégré la Direction des Relations Extérieures du Groupe Marck pour un stage professionnel. Rapidement, j'ai été mis en contact avec l'ensemble des collaborateurs. Les enjeux m'ont été explicitement présentés de façon à ce qu'ils deviennent les miens. L'accompagnement et la formation ont été les 2 axes qui ont guidé mon expérience chez Marck. J'y ai aussi trouvé des oreilles attentives pour m'aiguiller dans la poursuite de mon projet professionnel.

Cette période m'a donc été doublement bénéfique. J'ai achevé mes études par une expérience professionnelle suffisamment solide pour envisager sereinement la suite de ma carrière.

Gaëtan E. – Stagiaire Relations Extérieures

4. ALTERNANCE, STAGE ET MODALITES D'ACCUEIL

OBJECTIFS

- Continuer à développer le recours aux contrats en alternance
- Continuer à développer le recours aux stagiaires

MOYENS

- Privilégier les contrats de professionnalisation
- Parcours d'intégration spécifique
- Appui des services RH locaux et managers

FOCUS RECRUTEMENT
AU SIEGE

+30%

DE JUILLET 2015
A JUILLET 2017



5. DES OUTILS POUR LEVER LES FREINS A L'EMPLOI

OBJECTIF

Faciliter l'accès à l'emploi

MOYENS

- › Signature de la charte tremplin jeune avec l'APEC
- › Partenariat avec l'Ecole de la Deuxième Chance
- › Participation à des forums de recrutement

“

Intégrer les jeunes générations de façon durable au sein d'un groupe comme le nôtre, nécessite de sensibiliser et de mobiliser tous les collaborateurs, quelle que soit leur position dans l'entreprise et vis-à-vis de nos jeunes recrues. Cela implique que chacun prenne conscience de ce que l'autre peut apporter. Nous sommes vraiment dans une relation gagnant-gagnant.

Valérie R. – DRH

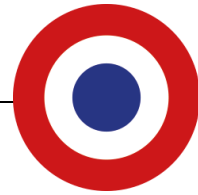
Q ZOOM SUR LA FÊTE DE L'ALTERNANCE

Le Groupe Marck a participé à la Fête de l'Alternance le jeudi 18 mai 2017 au Parc Floral de Paris. Notre recherche portait sur 4 postes : 1 Assistant RH, 1 Assistant Commercial, 1 Assistant Appel d'Offres, 1 Contrôleur de Gestion (H/F).

- 85 personnes reçues
- 11 CV présélectionnés
- 6 entretiens RH et/ou managers
- 2 candidatures retenues, suivies de 2 embauches (1 Assistant RH, 1 Assistant Commercial)

ENGAGEMENT 2 MAINTENIR DANS L'EMPLOI

LES SENIORS*



1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

OBJECTIF

› Veiller à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans tous les actes de management.

MOYEN

› Conserver un ratio de 23% du nombre de seniors en CDI au 31/12/2018

RATIO DE

23%

DE SENIORS EN CDI

2. EMBAUCHE DE SENIORS

OBJECTIF

› Veiller à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré à l'embauche.

MOYEN

› Recruter des salariés de + de 50 ans à hauteur de 10% des recrutements en CDI en moyenne sur 3 ans.

+50 ANS

10%

DES
RECRUTEMENTS
EN CDI

3. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

OBJECTIF

› Favoriser l'accès des seniors à la formation.

MOYENS

› Passer de 8% à 10% fin 2018 pour les salariés de 55 ans et plus qui suivront une formation.

› Acceptation de 100% des bilans de compétences demandés par les salariés âgés de 55 ans et +.

› Développer l'accès à l'intranet Groupe (CEZAM) jusqu'au personnel de production.



ACCES AU
NUMERIQUE

80%

VIA L'INTRANET

4. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

OBJECTIF

› Améliorer les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

MOYEN

- › Embauche d'une infirmière à temps partiel sur le site de Balsan Calais.
- › Travail sur l'ergonomie des postes en production avec l'appui d'organismes extérieurs.
- › Amélioration des outils de suivi et d'analyse des arrêts maladie et accidents de travail.
- › Formation aux gestes et postures des collaborateurs travaillant en production, logistique, maintenance.

FORMATION
PROPOSEE A

80%

**DES SALARIES
CONCERNES**

Les maladies professionnelles, et en particulier celles liées aux TMS (Troubles Musculo – Squelettiques) sont prises en charge par la société, à la fois à titre préventif et curatif.

La santé, c'est l'avenir de l'entreprise.

Dominique D. – Infirmière Balsan Calais

🔍 ZOOM SUR LA PREVENTION DANS LES SITES DE PRODUCTION

Lancement d'un groupe de travail dans les sites de production pour diminuer l'absentéisme au travail.

66

On ne transmet pas 40 ans d'expérience en 2 ans. La Direction du Groupe Marck en était consciente, et son ouverture d'esprit a permis en liaison avec les Ressources Humaines de me proposer un nouveau contrat de travail spécifique, en adéquation avec les besoins et souhaits de chacun. Ainsi est née une collaboration nouvelle dans le cadre d'un cumul emploi retraite, image d'un accompagnement des séniors et d'une pérennité dans la transmission des savoirs. Pour ma part, j'en suis ravi et je peux continuer d'apporter ma collaboration à l'évolution du groupe.

François J. – Conseiller Technique de Production

5. TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

OBJECTIF

› Accompagner le départ à la retraite

MOYENS

- › Etre particulièrement attentif à l'analyse des entretiens professionnels pour les seniors de 55 ans et plus.
- › Organiser des sessions d'informations collectives retraite avec les CARSAT.
- › Rendez-vous individuel de bilan retraite avec la CARSAT du site.

Q ZOOM SUR LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Comment ça marche ?

Il s'agit d'un dispositif national, autorisant tout salarié à continuer de travailler après avoir liquidé ses droits à retraite. Il peut le faire dans le cadre d'un CDD ou CDI, à temps partiel ou complet. La seule condition est de liquider la totalité de ses droits à retraite.

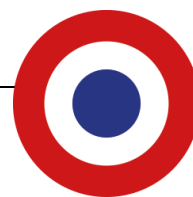
Avantage pour le salarié :

Percevoir un complément de salaire et poursuivre une activité professionnelle tout en percevant sa retraite.

Avantage pour l'employeur :

- Bénéficier des compétences d'un salarié, en attendant de le remplacer.
- Solliciter un salarié ayant beaucoup d'expérience pour former un nouveau collaborateur.

ENGAGEMENT 3 TRANSMETTRE NOS SAVOIRS ET NOS COMPETENCES



1. IDENTIFICATION DES COMPETENCES CLES ET SAVOIR-FAIRE

OBJECTIF

- › Assurer la pérennité de nos savoir-faire et de notre patrimoine

MOYENS

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



*Savoir être à l'écoute
des besoins et aimer
partager son savoir
car rien ne se fait
sans les autres.*

*Charline F. – Responsable de
production – Balsan Calais*



ZOOM SUR LA MATRICE DE POLYVALENCE

Comment ça marche ?

La matrice de polyvalence a été créée pour reconnaître les compétences de nos salariés de production. C'est une grille qui permet, en regard de la convention collective, de reconnaître chaque collaborateur (en production) en fonction de sa capacité à réaliser plusieurs tâches.

Avantage pour le salarié :

Plus le salarié est polyvalent, mieux il est rémunéré. C'est une grille motivante qui permet à des collaborateurs, ayant souvent peu de qualification ou formation initiale, d'envisager une évolution, et donc un avenir professionnel chez nous.

Avantage pour l'employeur :

Promouvoir la polyvalence permet à l'employeur de mieux gérer l'absentéisme et la transmission des savoir-faire. C'est aussi un levier de motivation sociale qui nous permet de nous positionner vis-à-vis d'autres employeurs locaux. C'est une façon de mettre en avant notre marque employeur.



2. TRANSMISSION DES COMPETENCES CLES

OBJECTIF

› Préserver les savoir-faire uniques du groupe qui ne sont plus enseignés aujourd'hui.

MOYENS

› Sur la base du volontariat, possibilité de devenir tuteur lorsque la personne est détentrice de savoir-faire spécifiques

› Pris en compte dans les missions du salarié

› Accompagnement par les cursus tutorat mis en place par les OPCA et en particulier le cursus labellisé « Savoir-faire » créé par OPCALIA-TMC.

Q ZOOM SUR LE CURSUS LABELLISE OPCALIA

Le cursus labellisé "Savoir-Faire" est un parcours de formation composé de 2 modules de formation 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.

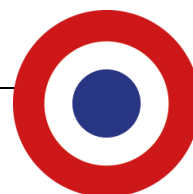


RAPPORT 2017 / Plan d'actions

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ENGAGEMENT 1 PROGRAMME

ANTI-CORRUPTION



FINALISATION DU PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

OBJECTIFS

- › Approfondir le programme déployé en 2016 et s'assurer qu'il soit conforme avec la loi Sapin 2 n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

MOYENS

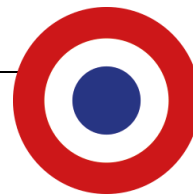
- › Nomination d'un Compliance Officer
- › Audit externe mandaté après une année de mise en place
- › Rédaction d'un Code d'Ethique et de Conduite des Affaires en version 2 afin de prendre en compte les considérations de l'audit 2016
- › Rédaction de procédures concernant les investigations menées à la suite d'alerte
- › Rédaction d'un Guide supplémentaire concernant la lutte contre les paiements de facilitation.

Le Groupe Marck a instauré un ensemble de règles et de procédures permettant d'assurer le respect des normes applicables. Les valeurs et l'esprit éthique de ses dirigeants ont favorisé l'implication de tous les collaborateurs.

Frédéric P. – Compliance Officer



ENGAGEMENT 2 COMMUNICATION, FORMATION ET SUIVI DU PROGRAMME



OBJECTIF

› Informer et sensibiliser les collaborateurs.

MOYENS

› Formation de 93 collaborateurs à des postes choisis par ordre de priorité au regard de notre évaluation des risques.

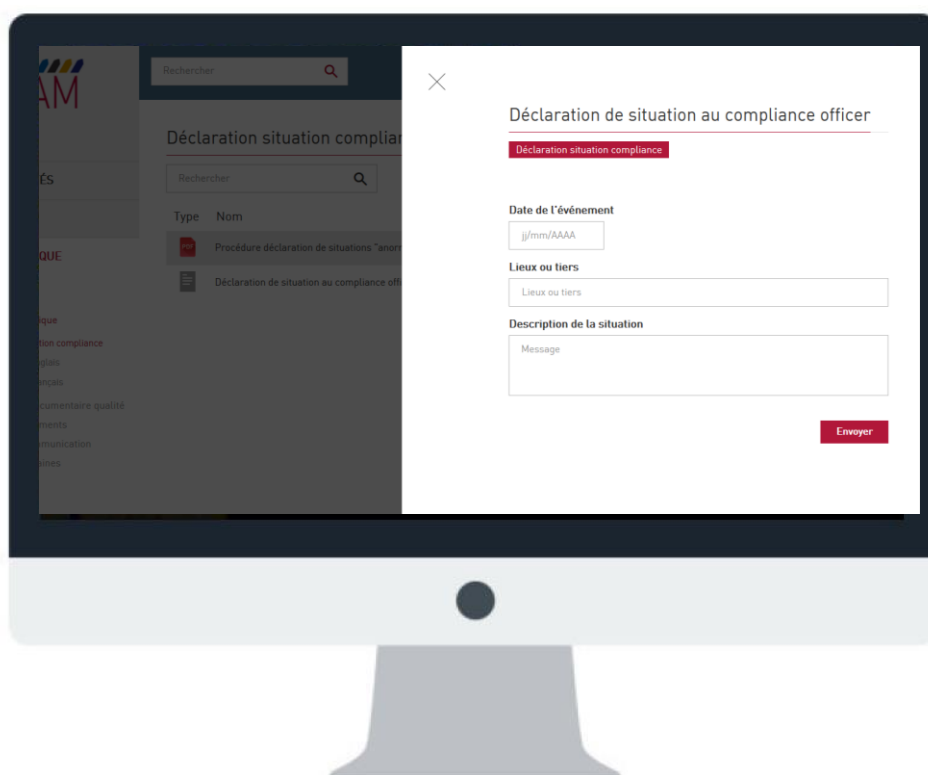
› Mise en place d'un système d'alerte professionnelle : les collaborateurs ont accès à des canaux de remontée d'information anonyme ou pas. En 2016, trois alertes ont été lancées, donnant lieu à des investigations qui n'ont pas démontré d'irrégularité.



EN 2017

93

**PERSONNES
FORMEES**





AXES DE DEVELOPPEMENT 2018



NOS EFFORTS ENGAGES EN 2017 CONSTITUENT LE SOCLE DES ACTIONS PRIORITAIRES QUE NOUS SOUHAITONS RENFORCER EN 2018

NOTAMMENT PAR L'AMÉLIORATION DE **L'INSERTION ET DE LA DIVERSITÉ** DANS NOTRE GROUPE :

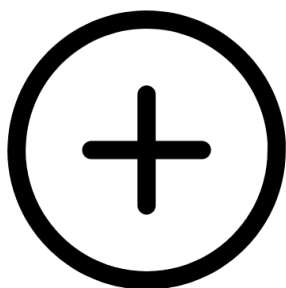
- › Développement de notre présence sur les réseaux sociaux en lien avec notre stratégie digitale
- › Création d'un livret d'accueil groupe et sites

NOUS NOUS FOCALISERONS ÉGALEMENT SUR **LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS** :

- › Avec la création d'un poste de Coordinateur Sûreté-Sécurité et la constitution d'un groupe de travail sur les problématiques liées à la sécurité des personnes et des biens.

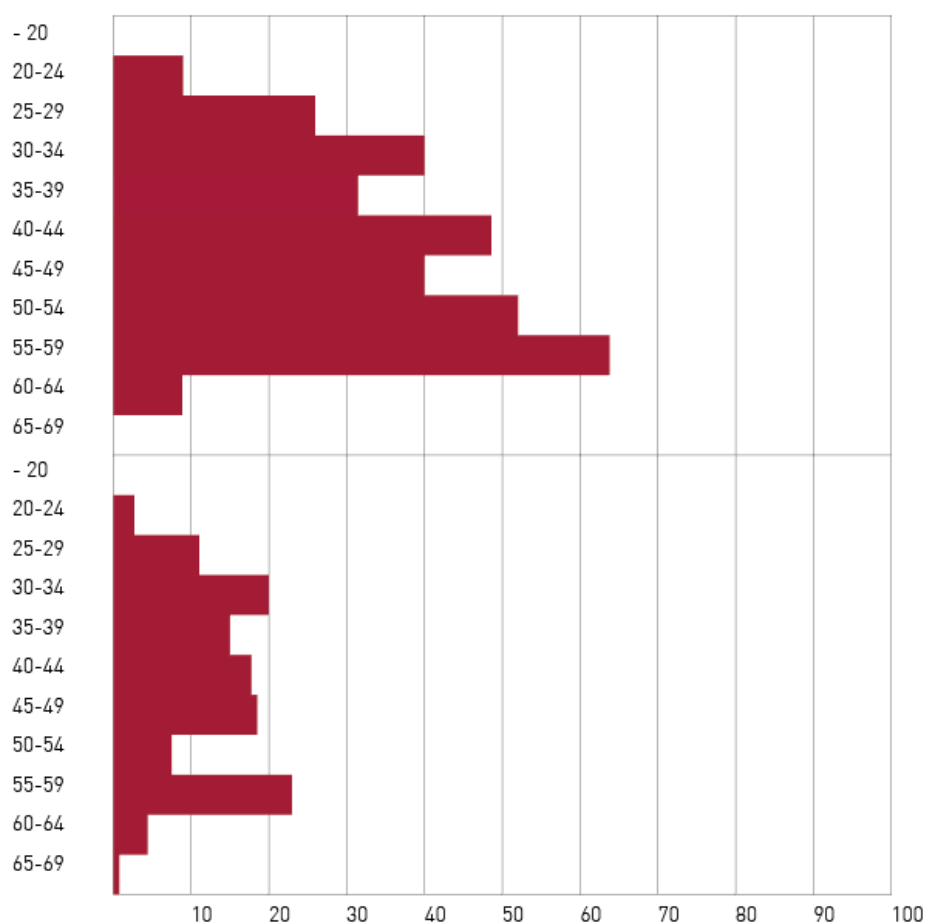
NOUS NOUS ENGAGEONS ÉGALEMENT À TRAVAILLER SUR 1 NOUVEL AXE : L'ENVIRONNEMENT, avec la mise en place d'une réflexion globale sur nos actions sociales, environnementales et économiques et le lancement d'un groupe projet RSE.



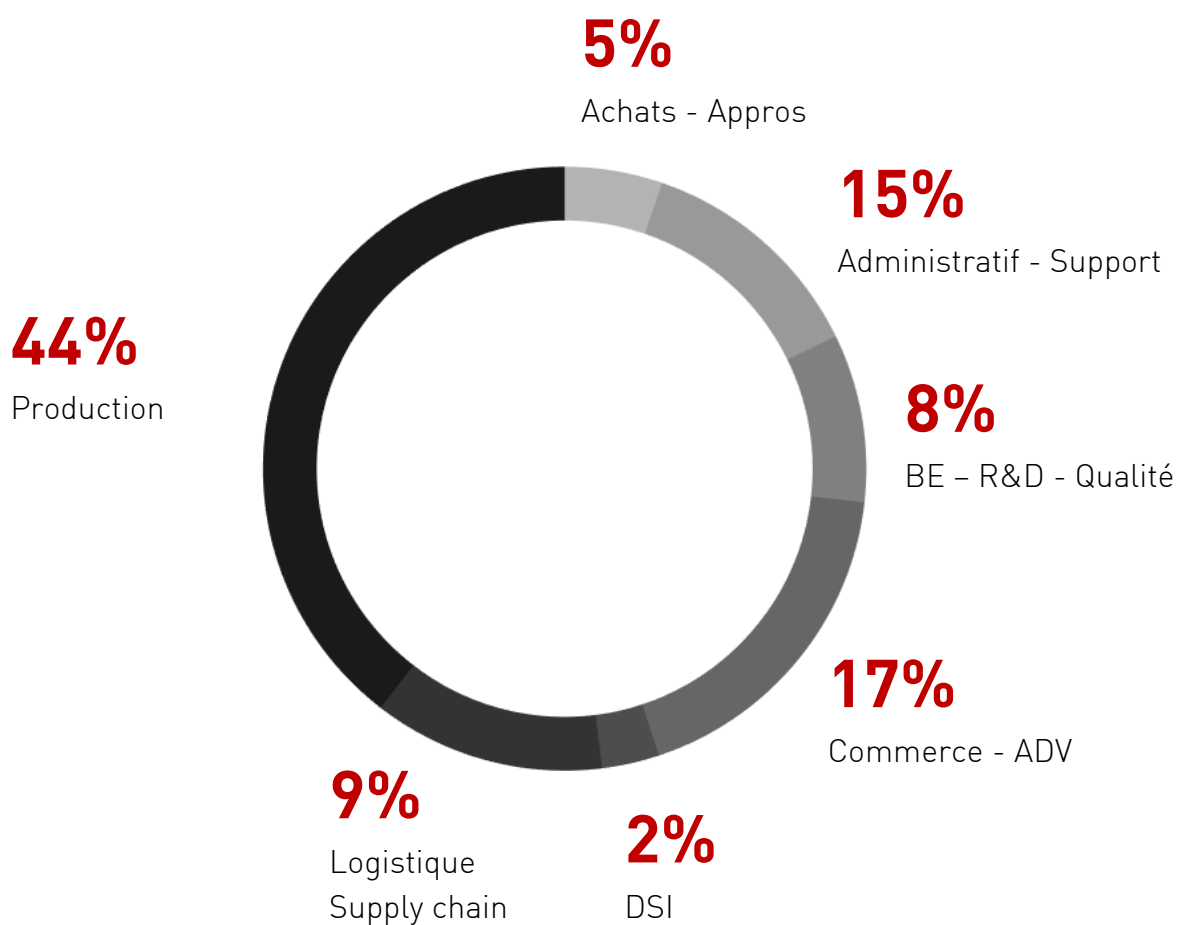


ANNEXES

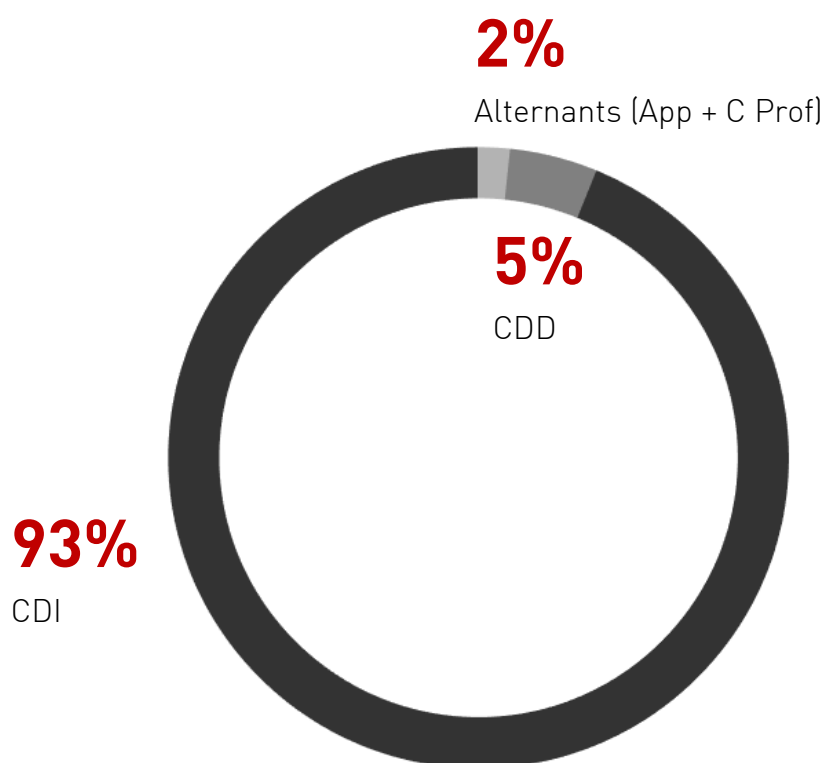
PYRAMIDE DES AGES



RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/16



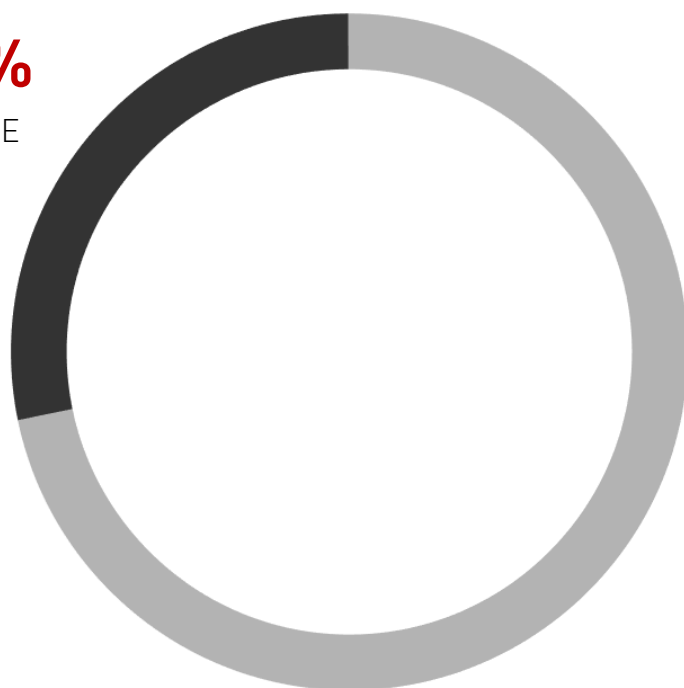
RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/12/16



RÉPARTITION DES SALAIRES PAR SEXE AU 31/12/16

28%

HOMME



72%

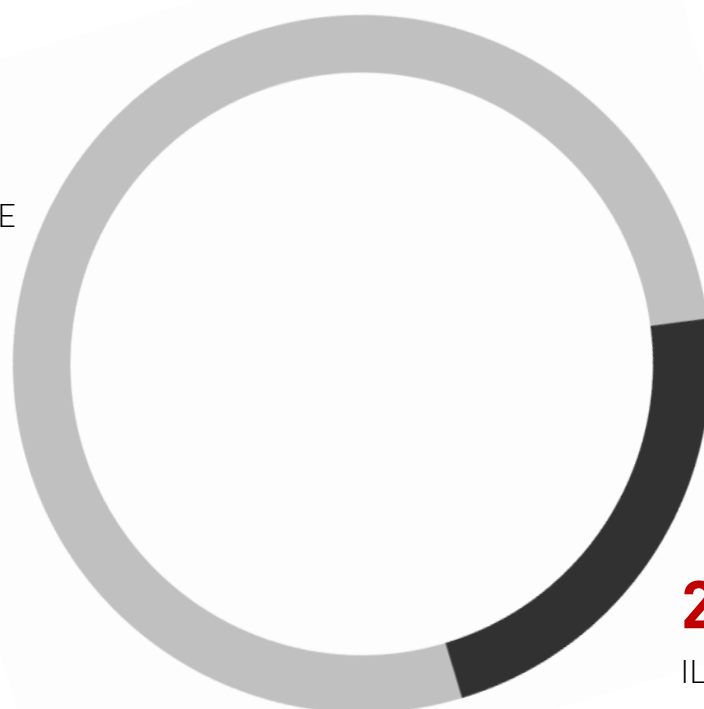
FEMME

RÉPARTITION DES SALAIRES

ILE-DE-FRANCE / PROVINCE AU 31/12/16

77%

PROVINCE



23%

ILE-DE-FRANCE