

# Charte RSE



JARDINS  
DE PROVENCE

GRUPE  SOLS

## Sommaire

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction</b>                                                    | <b>3</b>  |
| Nos labels                                                             | 3         |
| <br>                                                                   |           |
| <b>Chapitre 1 : Impact environnemental &amp; transition écologique</b> | <b>4</b>  |
| Système de management environnemental (ISO 14001)                      | 5         |
| Pratiques opérationnelles responsables                                 | 5         |
| Valorisation des déchets verts                                         | 6         |
| Revégétalisation & Recherche appliquée                                 | 6         |
| Mobilité durable & éco-conduite                                        | 6         |
| <br>                                                                   |           |
| <b>Chapitre 2 : Impact social &amp; engagement humain</b>              | <b>8</b>  |
| Développement des compétences                                          | 9         |
| Santé, sécurité et qualité de vie au travail                           | 9         |
| Culture d'entreprise & animation managériale                           | 10        |
| Inclusion et égalité des chances                                       | 10        |
| Équité et reconnaissance collective                                    | 10        |
| Transmission du savoir-faire                                           | 10        |
| Gestion des parcours et fidélisation                                   | 11        |
| Lien avec les filières de formation                                    | 11        |
| <br>                                                                   |           |
| <b>Chapitre 3 : Engagement territorial &amp; ancrage local</b>         | <b>12</b> |
| Recrutement local et dynamique d'emploi                                | 13        |
| Renforcement de l'identité locale                                      | 13        |
| Partenariats et coopération territoriale                               | 13        |
| Engagement dans la vie locale et associative                           | 15        |
| <br>                                                                   |           |
| <b>Chapitre 4 : Gouvernance &amp; stratégie responsable</b>            | <b>16</b> |
| Excellence opérationnelle & innovation continue                        | 17        |
| Pilotage des achats et critères de durabilité                          | 18        |
| Gestion financière responsable                                         | 18        |
| Relation de confiance et accompagnement                                | 18        |
| <br>                                                                   |           |
| <b>Chapitre 5 : Nos indicateurs</b>                                    | <b>20</b> |
| <br>                                                                   |           |
| <b>Conclusion - Une démarche engagée, un cadre structurant</b>         | <b>25</b> |

*Au sein des entreprises Jardins de Provence, nous avons toujours considéré que notre performance ne pouvait se mesurer uniquement en résultats économiques. La manière dont nous exerçons notre métier – la rigueur de nos pratiques, le respect de nos engagements, la place donnée à nos équipes, et notre impact sur le territoire – est tout aussi essentielle.*

Cette charte RSE formalise une démarche déjà engagée sur le terrain depuis plusieurs années. Elle structure nos priorités autour de quatre axes : l'environnement, le social, la gouvernance et l'ancrage territorial. Elle repose sur des actions concrètes, des outils internes éprouvés, et une volonté de progrès mesurable.

Notre démarche ne répond pas à un effet de tendance, mais à faire de la responsabilité un levier de stabilité, de cohérence et d'efficacité. Cette charte traduit notre engagement collectif, porté par la direction, piloté par notre responsable QSE, et vécu chaque jour par nos équipes sur le terrain.

## Nos labels



## Chapitre 1

# Impact environnemental & transition écologique

*Les Jardins de Provence s'engage de manière concrète et structurée en faveur de l'environnement, à travers des actions de terrain, des technologies sobres et un système de management environnemental certifié. Notre approche repose à la fois sur la norme ISO 14001, des pratiques opérationnelles responsables, et un projet de recherche appliquée ambitieux pour la régénération des sols.*

## **Système de management environnemental (ISO 14001)**

Certifiés ISO 14001, nous avons déployé un Système de Management Environnemental (SME) structuré, garantissant :

- L'identification et l'évaluation de nos impacts environnementaux.
- La définition d'objectifs mesurables de réduction d'impact.
- Une veille réglementaire et une conformité continue.
- L'amélioration permanente de nos pratiques.
- L'animation de la démarche environnementale par un Responsable QSE dédié.

## **Pratiques opérationnelles responsables**

- Réalisation complète de notre Bilan Carbone® (Scopes 1, 2 et partiellement 3), servant de référence à notre stratégie de réduction.
- Mise en œuvre d'un entretien écologique différencié : fauches tardives, cycles adaptés, désherbage mécanique ou manuel.
- Méthode ROOTWAVE pour lutter contre les espèces exotiques envahissantes : électrocution racinaire ciblée, sans produits chimiques.
- Tri sélectif rigoureux sur tous les chantiers : végétaux, bois, inertes, DIB, via des filières de traitement agréées.
- Utilisation de matériels à faible impact environnemental : électriques, à batterie, performants et silencieux.

## Valorisation des déchets verts

- Compostage des déchets végétaux via des plateformes locales de valorisation.
- Réintégration des produits compostés dans des projets d'aménagement ou de régénération de sols.

## Revégétalisation & recherche appliquée

- Déploiement de solutions de renaturation des sols sur terres anthropisées :
  - Mycorhization,
  - Apport de bactéries bénéfiques,
  - Composts multiples,
  - Travail du sol par les lombrics.
- Projet de recherche structurant porté en interne avec le recrutement d'un futur ingénieur en thèse pour développer une stratégie de renaturation fonctionnelle, validée scientifiquement et expérimentée sur nos chantiers pilotes.

## Mobilité durable & éco-conduite

- Logiciel OCEAN d'écoconduite utilisé sur notre flotte pour :
  - Optimiser les itinéraires et les temps de trajet.
  - Réduire les émissions liées aux transports.
  - Alerter les conducteurs sur les comportements à risque (surrégimes, freinages excessifs...).
  - Encourager une conduite responsable via le suivi individualisé.





## Chapitre 2

# Impact social & engagement humain

*Au sein de nos entreprises, nous considérons que la richesse repose avant tout sur ses équipes et sur leur ancienneté, seule garante d'expérience. Notre politique sociale vise à créer un cadre de travail durable, équitable et sécurisant, à travers une gestion proactive des compétences, de la prévention et de l'inclusion.*

## Développement des compétences

- En cours de mise en œuvre d'un plan de formation structuré : chaque collaborateur a accès à un parcours de formation continue adapté à son poste.
- Valorisation de la poly compétence terrain : irrigation, végétal, entretien, lecture de plans, sécurité...
- Accompagnement individualisé par les encadrants pour faire progresser les équipes et fidéliser les talents notamment lors des entretiens individuels.

## Santé, sécurité et qualité de vie au travail

Au sein de nos structures, nous portons une politique "Zéro accident", structurée, partagée et suivie à tous les niveaux de l'entreprise. Cette démarche est construite autour de la conviction que chaque accident peut être évité, à condition de prévenir, de former, d'équiper et d'écouter.

Notre politique s'appuie notamment sur un contrat de prévention signé avec la MSA, et s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue animée par notre Responsable QSE.

- Formation des équipes aux échauffements musculaires matinaux, pour prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Déploiement d'actions spécifiques sur les risques propres aux métiers du paysage : port de charges, travail en pente, gestes répétitifs.
- Dotation systématique en Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés à chaque poste : gants, chaussures, harnais, protections auditives, etc.
- Amélioration des bases vie chantiers : en cours de déploiement de bungalows mobiles offrant des espaces de pause et des sanitaires dignes, confortables et conformes aux exigences terrain.

- Écoute active des équipes, avec prise en compte des retours terrain pour ajuster nos pratiques et nos équipements.
- Organisation de visites régulières de terrain, avec grilles de contrôle et retours immédiats aux équipes.
- Animation continue de la démarche sécurité en lien avec les encadrants, intégrée dans notre culture de prévention.

Cette politique «Zéro accident» n'est pas un affichage. C'est une méthode, un état d'esprit et un objectif opérationnel partagé, qui guide l'ensemble de nos décisions en matière de sécurité et de conditions de travail.

## Culture d'entreprise & animation managériale

Nos réunions mensuelles de vie d'agence constituent un temps fort de régulation interne. Elles permettent de remonter les problématiques terrain, de partager les bonnes pratiques entre équipes, et de renforcer l'adhésion aux valeurs et méthodes de l'entreprise.

Elles sont animées par la direction en lien avec les encadrants, et contribuent à maintenir une cohérence managériale et une dynamique collective durable.

## Inclusion et égalité des chances

Jardins de Provence s'engage à favoriser une politique de recrutement fondée sur les compétences métiers, les parcours qualifiants et la capacité à évoluer dans un environnement de production exigeant.

Nos principes et dispositifs :

- Mise en œuvre d'un processus de recrutement

structuré : entretiens, vérification des références métiers, pour garantir l'objectivité des sélections.

- Priorité donnée aux profils qualifiés ou en formation (apprentissage, alternance) dans les filières du paysage.
- Traçabilité des recrutements par catégorie de poste, statut d'entrée, et filière d'origine, afin de piloter une politique RH fondée sur les faits.
- Intégration progressive de critères sociaux dans les marchés publics à clause d'insertion, avec encadrement terrain et tutorat adapté.

## Équité et reconnaissance collective

- Mise en œuvre d'une grille de rémunération équitable et transparente, structurée par métier, niveau d'expérience et niveau de responsabilité.
- Mise en place d'un dispositif de participation aux bénéfices sur la base de critères de performance prédéfinis, en lien avec les résultats économiques de l'entreprise, la rigueur d'exécution, et les objectifs opérationnels partagés.

## Transmission du savoir-faire

- En cours de structuration : dispositif interne de tutorat et de compagnonnage, pour formaliser la transmission des savoir-faire métiers.
- Volonté affirmée de capitaliser les expertises internes par le biais de parcours d'intégration et de retours d'expérience.

## Gestion des parcours et fidélisation

Jardins de Provence met en œuvre une gestion des ressources humaines axée sur la durabilité des parcours, la valorisation de l'ancienneté, et l'anticipation des évolutions démographiques de ses effectifs.

- Réalisation d'un audit GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), afin d'identifier les besoins futurs en compétences, d'adapter les recrutements et de structurer les mobilités internes.
- Recrutement en lien avec l'analyse de la pyramide des âges, pour assurer le renouvellement progressif des compétences clés et transmettre les savoir-faire dans des logiques intergénérationnelles.
- Taux de fidélisation élevé : une part importante des collaborateurs sont présents depuis plus de 5, 10 ou 15 ans, grâce à une politique RH stable, de proximité, et un management de terrain cohérent.
- Remise de médailles du travail pour valoriser les parcours longs, témoigner de la reconnaissance de l'entreprise, et renforcer l'ancrage collectif.

## Lien avec les filières de formation

- Accueil régulier de stagiaires, alternants et apprentis, en lien avec les lycées agricoles, CFA et établissements spécialisés.
- Partenariats locaux avec les organismes de formation.
- Participation aux salons professionnels tels que les salons TAF et le Salon de l'Alternant.
- Interventions régulières dans les établissements scolaires et structures de formation pour des sessions d'information, d'accompagnement à l'orientation et de valorisation des métiers du paysage.



## Chapitre 3

# Engagement territorial & ancrage local

*Les Jardins de Provence s'inscrit dans une logique de développement territorial durable, fondée sur la proximité, la coopération locale et la pérennisation des emplois. Au-delà de notre cœur de métier, nous affirmons notre rôle d'acteur impliqué dans la vitalité des territoires, en tissant des liens solides avec les collectivités, les partenaires économiques, les structures de formation et les initiatives citoyennes.*

## **Recrutement local et dynamique d'emploi**

- Notre stratégie RH privilégie avant tout le recrutement de personnes compétentes dans les métiers du paysage, issues de l'apprentissage ou disposant d'une expérience significative dans le domaine.
- Lorsque cela est possible, nous valorisons le recrutement local, mais sans compromis sur la qualité des profils et des savoir-faire.
- Des partenariats avec des centres de formation spécialisés nous permettent d'identifier en amont des jeunes en alternance ou des professionnels en reconversion.

## **Renforcement de l'identité locale**

- Constitution d'équipes implantées localement, fières de participer à l'amélioration du cadre de vie de leurs territoires (espaces publics, scolaires, sportifs...).
- Implication dans des projets publics ou privés emblématiques, structurants pour les collectivités locales.
- Communication régulière avec les partenaires et les représentants locaux.

## **Partenariats et coopération territoriale**

- Collaboration active avec les collectivités, syndicats intercommunaux, entreprises locales, et acteurs de la formation.
- Partenariats établis avec des entreprises du BTP de proximité, favorisant les circuits courts et l'entraide.
- Adhésion à des réseaux professionnels territoriaux, notamment via l'UNEP ou les réseaux inter-entreprises.





## Engagement dans la vie locale et associative

- Participation active à des initiatives de santé publique et solidarité locale : Octobre Rose, Movember, Une Rose Un Espoir...
- Soutien à des causes locales à travers l'implication volontaire des équipes ou des dons logistiques.
- Soutien régulier à des initiatives solidaires ou sociales locales : dons de végétaux, appui logistique, participation à des actions caritatives ou éducatives.
- Valorisation du rôle de l'entreprise dans la dynamique communautaire locale, en lien avec les associations, et écoles.
- Volonté de bâtir une relation de confiance durable avec les territoires, au-delà des seuls marchés publics.



## Chapitre 4

# Gouvernance & stratégie responsable

*Jardins de Provence structure son développement autour d'une gouvernance claire, d'une gestion rigoureuse et d'une stratégie de diversification maîtrisée. Notre modèle repose sur une vision d'entreprise réaliste, résiliente et alignée avec les attentes de nos clients et partenaires.*



## **Diversification des activités et vision à long terme**

- Construction progressive d'une stratégie multipôles : paysage, serrurerie/métallerie, mobilier urbain, terrains sportifs, entretien durable.
- Création d'une marque unique regroupant l'ensemble des entités du groupe, visant à renforcer la lisibilité de notre offre, à faciliter la mobilité interne entre agences, et à encourager la transmission des savoirs et l'entraide entre structures.
- Déploiement de synergies opérationnelles : coordination des moyens humains, logistiques et techniques selon les besoins régionaux.
- Volonté affirmée de structurer un modèle économique solide, agile et moins dépendant des cycles saisonniers, en assurant une complémentarité entre les pôles.

## **Excellence opérationnelle & innovation continue**

- Mise en œuvre d'une démarche active de qualité d'exécution sur chantier, reposant sur la propreté des interventions, la rigueur technique, la sécurité des équipes et la lisibilité des ouvrages pour le client.
- Déploiement d'un système structuré de remontée d'informations terrain, permettant d'alimenter une boucle d'amélioration continue :
  - Retours d'expérience post-chantier systématisés avec les encadrants,
  - Fiches de satisfaction client analysées et intégrées dans les bilans d'équipes,
  - Sondes tensiométriques et dendrométriques utilisées pour le suivi de l'état hydrique et de la croissance des végétaux,

- Cartographie des pertes végétales pour affiner les plans de replantation et le choix des essences,
- Suivi et traitement des anomalies récurrentes, avec partage des solutions entre agences.
- Réalisation régulière de visites de terrain menées par les encadrants et le responsable QSE, avec grilles de contrôle, diagnostics en situation réelle et retour immédiat auprès des équipes.
- Audits qualité externes réalisés dans le cadre de notre labellisation UNEP, label paysage, garantissant une évaluation indépendante et exigeante de nos pratiques professionnelles, environnementales et managériales.
- Développement progressif d'outils de production et de pilotage internes, visant à fluidifier les circuits d'information, à fiabiliser les délais et à améliorer l'autonomie des équipes terrain.

Cette démarche d'excellence est intégrée dans notre stratégie qualité globale, portée et animée par notre Responsable QSE, garant de la transversalité entre sécurité, performance, environnement et organisation.

## Pilotage des achats et critères de durabilité

- Nos fournisseurs sont évalués annuellement sur des critères combinés de qualité, service, réactivité et performance environnementale.
- Nous privilégions les choix techniquement fiables, respectueux de l'environnement et compatibles avec notre système qualité, même si cela implique un effort économique.
- Cette logique est portée par les encadrants et intégrée à nos processus de consultation et d'achat.



## Gestion financière responsable

- Pilotage financier rigoureux, reposant sur une logique de pérennité, de prudence et de capacité d'investissement, au service de la stabilité du groupe et de la sécurité des emplois.
- Accompagnement par notre logiciel de gestion analytique SPOCK, permettant une lecture fine des coûts, la consolidation multi-activités, et l'aide à la décision en temps réel.
- Réalisation d'un bilan d'exploitation mensuel, analysé en interne par les directeurs comptables du groupe, garantissant une vision à jour des marges, des charges et des écarts.



- Suivi structuré des budgets d'exploitation, des marges chantiers et des coûts de structure, en lien avec les objectifs de performance et de maîtrise des risques.
- Communication transparente des indicateurs clés au sein de l'encadrement, dans un esprit de responsabilité collective et d'alignement stratégique.

### **Relation de confiance et accompagnement**

- Nous privilégions une relation de proximité et de confiance avec nos clients publics et privés, fondée sur la régularité des échanges et la clarté des engagements.
- Nos encadrants assurent un suivi actif de chaque chantier, avec reporting, visites partagées et réponses rapides aux aléas.
- Chaque client est considéré comme un partenaire, avec un souci constant de lisibilité, de pédagogie et de transparence.

## Chapitre 5

# Nos indicateurs

*La présente charte s'accompagne d'un dispositif d'évaluation structuré, permettant de mesurer objectivement la mise en œuvre et l'impact de nos engagements. Chaque indicateur est rattaché à un axe stratégique (environnement, social, gouvernance, territoire) et fait l'objet d'un suivi annuel*

Ce tableau vise à :

- Piloter notre démarche d'amélioration continue,
- Donner de la lisibilité à nos actions auprès des parties prenantes internes et externes,
- Permettre des décisions fondées sur des données mesurables.

Les résultats 2025 sont présentés à titre de référence, et les objectifs sont définis à horizon 2026-2028 selon les thématiques.



## Impact environnemental et transition écologique

| Engagement                                                                  | Indicateur                                                                                   | Résultat 2024 | Objectif           | Échéance  |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------|-----------|
| <b>Maintenir nos entreprises dans une démarche ISO 14001</b>                | Renouvellement                                                                               | ISO 14001     | Renouvellement     | 2026/2027 |
| <b>Réduction de l'empreinte carbone</b>                                     | Réalisation d'un bilan carbone (scope 1, 2, 3)                                               |               | Bilan Complet 2025 | 2025/2026 |
| <b>Collecte et valorisation des déchets</b>                                 | Taux de valorisation des déchets (verts, inertes, DIB)                                       | 67%           | 70%                | 2025/2026 |
| <b>Véhicules Crit'Air 1 ou 2</b>                                            | Pourcentage de vignettes Crit'Air 1 et 2 sur parc véhicule                                   | 90%           | 100%               | 2026/2027 |
| <b>Utilisation de matériels électriques</b>                                 | Taux d'outillages électriques achetés                                                        | 22%           | 30%                | 2024/2025 |
| <b>Achats responsables</b>                                                  | Nombre de références passées au Vériscore                                                    | 19            | 30                 | 2024/2025 |
| <b>Techniques de bio dynamisation des sols / renaturation des sols</b>      | Investissement dans les techniques de BIODYNAMISATION (mycorhizes, bactéries, vers de terre) | 34 685,00 €   | +10%               | 2024/2025 |
| <b>Utilisation de sondes tensiométriques pour le pilotage de l'arrosage</b> | Nombre de sondes suivis                                                                      | 30            | 38                 | 2024/2025 |
| <b>Utilisation du ROOTWAVE</b>                                              | Surface traitée par ROOTWAVE (m²)                                                            | 1250          | 1250               | 2024/2025 |
| <b>Compostage déchets verts</b>                                             | Tonnage de déchets verts compostés                                                           | 141           | 150                | 2024/2025 |

## Impact social et engagement humain

| Engagement                                                                       | Indicateur                                                       | Résultat 2024    | Objectif                                       | Échéance  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------|-----------|
| Développer les compétences via le plan de formation                              | Taux de collaborateurs formés vs collaborateurs                  |                  | en cours d'élaboration                         | 2025/2026 |
| Maintenir et développer l'apprentissage en alternance                            | Taux de salariés en contrat d'apprentissage                      | 14               | 20                                             | 2024/2025 |
| Mettre en place et centraliser un plan de recrutement d'apprentis                | Taux de collaborateurs en apprentissage embauchés en CDI         | 2                | 4                                              | 2024/2025 |
| Maintenir l'implication des dirigeants dans la filière enseignement et insertion | Nombre d'interventions dans les écoles                           | 2                | 4                                              | 2024/2025 |
| Maintenir l'implication des dirigeants dans les structures de formation          | Nombre de participations aux réunions planifiées                 | 2                | 3                                              | 2025/2026 |
| Former les encadrants pour le suivi des alternants                               | Taux de tuteurs formés                                           |                  | en cours d'élaboration                         | 2025/2026 |
| Étendre les savoir-faire à travers les parcours salariés                         | Nombre de formations inter-entreprises réalisées                 |                  | en cours d'élaboration                         |           |
| Montée en compétence des collaborateurs                                          | Nombre moyen d'heures de formation par salarié                   | 11,8             | 14                                             | 2024/2025 |
| Écouter les collaborateurs via des enquêtes satisfaction                         | Taux de satisfaction des collaborateurs                          | 4,45/5 (JDP VDR) | Etendre à MED et ROUSS. Enquête tous les 2 ans | 2025/2026 |
| Tendre vers le zéro accident                                                     | Taux d'AT et indice de fréquence                                 | 5/87,5           | <4/70,0                                        | 2024/2025 |
| Formation sécurité                                                               | Montant des formations sécurité (SST, AIPR, BoHov...)            | 12 355,00 €      | 10%                                            | 2025/2026 |
| Former régulièrement des sauveteurs secouristes au travail                       | Taux de collaborateurs formés SST                                | 37%              | 40%                                            | 2025/2026 |
| Faire de la sécurité au travail un thème majeur                                  | Nombre de 1/4h sécurité                                          | 8                | 10                                             | 2025/2026 |
| Prévention MSA                                                                   | Nombre de mesures issues du contrat de prévention mises en œuvre |                  | en cours d'élaboration                         | 2025/2026 |
| Échauffement TMS                                                                 | Taux d'équipes formées aux échauffements musculaires             | 43%              | 60%                                            | 2025/2026 |
| Améliorer les espaces de vie                                                     | Investissement moyen (locaux, espaces de vie)                    | 30K€             | 10K€                                           | 2024/2025 |
| Favoriser la fidélisation par des événements conviviaux                          | Nombre d'événements groupe                                       | 6                | 6                                              | 2024/2025 |
| Mobilité inter-agence                                                            | Nombre de mobilités internes inter-agences                       | 0                | 2                                              | 2027/2028 |

## Gouvernance et stratégie responsable

| Engagement                                                                     | Indicateur                                     | Résultat 2024 | Objectif            | Échéance  |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------|---------------------|-----------|
| <b>Engager le Groupe dans une démarche RSE (Label Engagé RSE)</b>              | Note obtenue /1000 au Label RSE                |               | >55                 | 2025/2026 |
| <b>Partager et faire adhérer les cadres dirigeants à la vision stratégique</b> | Nombre de réunions d'information               | 1             | 2                   |           |
| <b>Maintenir une politique de croissance globale</b>                           | Progression annuelle du CA                     | 12%           | 10%                 | 2024/2025 |
| <b>Diversifier les activités opérationnelles</b>                               | Nombre d'activités                             | 5             | 7                   | 2024/2025 |
| <b>Politique d'achats responsables</b>                                         | Nombre de produits vérifiés                    | 19            | 30                  | 2024/2025 |
| <b>Maintenir une veille technologique</b>                                      | Nombre de dossiers en R&D                      | 1             | 2                   | 2024/2025 |
| <b>Satisfaction client</b>                                                     | Nombre d'enquêtes satisfaction transmises      | 15            | 20                  | 2024/2025 |
| <b>Qualité d'exécution</b>                                                     | Taux de satisfaction client post-chantier      | 92%           | 95%                 | 2025/2026 |
| <b>Mécénats sportifs, humanitaires et culturels</b>                            | Montant total attribué                         | 9 800,00 €    | 9 800,00 €          | 2024/2025 |
| <b>Communication des engagements</b>                                           | Nombre de parties prenantes externes informées | 168           | 5% sup chaque année | 2026/2027 |
| <b>Audit LABELPAYSAGE</b>                                                      | Renouvellement                                 | 3             | 6                   | 2026/2027 |

## Engagement territorial et stratégie responsable

| Engagement                                     | Indicateur                                          | Résultat 2024 | Objectif | Échéance  |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------|----------|-----------|
| <b>Ancrage local</b>                           | Nombre de journées dédiées aux réseaux territoriaux | 2             | 2        | 2025/2026 |
| <b>Manifestations culturelles et sportives</b> | Nombre d'événements                                 | 2             | 3        | 2025/2026 |

## Conclusion

# Une démarche engagée, un cadre structurant

La démarche RSE des Jardins de Provence repose sur des actions concrètes, mises en œuvre au quotidien par les équipes, et intégrées aux processus opérationnels de l'entreprise. Elle est structurée, pilotée et suivie dans une logique d'amélioration continue.

Notre engagement s'exprime dans :

- la qualité de nos chantiers et de nos relations clients,
- la sécurité, la reconnaissance et la progression de nos collaborateurs,
- la préservation des ressources et des sols,
- et la construction de partenariats solides avec nos territoires et nos partenaires.

Cette dynamique est portée collectivement, animée par la direction et le Responsable QSE, et s'inscrit dans une logique d'amélioration continue. Elle est aussi un levier de performance globale, de stabilité sociale et de différenciation durable sur nos marchés.

Les exigences de notre secteur évoluent. Nos réponses aussi.

*C'est dans cet esprit que nous poursuivons notre démarche RSE : exigeante, structurée, et alignée avec nos valeurs et notre savoir-faire.*



**Vallée-du-Rhône**  
07250 LE POUZIN  
T. 04 75 85 90 54  
info@jdprovence.com



**Méditerranée**  
34130 MUDAISON  
T. 04 28 74 02 84  
info.med@jdprovence.com



**Roussillon**  
66000 PERPIGNAN  
T. 04 68 98 04 63  
info.rous@jdprovence.com

[www.jdprovence.com](http://www.jdprovence.com)