

2023

L'engagement au cœur
de la proposition de valeur

Rapport RSE



AKKODIS

Sommaire

Faire de nos engagements le cœur de notre proposition de valeur

par Yves-Marie Boissonnet, président France, Akkodis

4

Partie 1

The Adecco Group : pour que l'avenir profite à tous

6

- Organisation et chiffres-clés
- Un acteur engagé pour l'emploi et la société
- Pour un marché du travail plus inclusif

8

12

18

Partie 2

Akkodis : initier les changements qui comptent

22

- La *Smart Industry*, pour un modèle économique et d'entreprise plus durable
- Une trajectoire RSE porteuse de sens, de fierté, d'innovation et de performance économique et sociale
- Une démarche RSE en actions

24

26

30

Se donner les moyens de ses ambitions durables

par Denis Machuel, CEO The Adecco Group et président France par intérim

42

Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance

44

Faire de nos engagements le cœur de notre proposition de valeur

Yves-Marie Boissonnet,
président France,
Akkodis



“ Chez Akkodis, l’humain est au cœur de notre mission, de notre quotidien et de notre activité. Notre mission « *Engineering a smarter future together* » implique d’allier performance économique et performance sociale, afin d’atteindre les meilleurs standards en matière de responsabilité sociale et environnementale.

L’implication de chacun, qu’on soit collaborateur, consultant ou client d’Akkodis est une garantie d’excellence dans notre proposition de valeur, mais également une profonde responsabilité. Notre raison d’être entend inclure le bien-être au travail, la valorisation des expertises et des compétences de chacun, le respect de la diversité et la volonté d’inclusion au plus haut niveau de l’entreprise, mais aussi des enjeux plus spécifiques à nos métiers, tels que l’accessibilité numérique.

La démarche sociale et environnementale d’Akkodis s’est donc en grande partie construite autour de la volonté de permettre à chacun d’accéder à l’emploi, en tant qu’outil d’intégration sociale et économique. Nous avons déployé plusieurs actions en matière

d’inclusion et de diversité à destination des publics fragiles, éloignés de l’emploi ou peu représentés dans notre environnement, comme les femmes. Ces initiatives ont renforcé notre conviction que la diversité des origines, des expertises, des parcours professionnels, des profils est incontestablement une source de richesse et d’innovation pour les équipes. C’est avec fierté que nous défendons cette vision inclusive de nos métiers : « Tous différents, tous compétents ».

Cette ambition sociale n’est complète que si elle parvient à intégrer les enjeux environnementaux. Notre démarche environnementale s’est donc construite en miroir, avec d’un côté les ambitions que nous appliquons à notre propre Groupe – nous avons, par exemple, pris des engagements forts de décarbonation – et l’accompagnement que nous proposons à nos clients pour accélérer leur transition énergétique et environnementale.

Aujourd’hui, nous avons la conviction que notre proposition de valeur doit se structurer autour de missions porteuses de sens. Et c’est toute l’ambition de l’entreprise de parvenir à construire un futur plus intelligent, plus technologique, plus écologique, plus responsable, et ce pour toutes et tous.

En 2023, plusieurs réalisations importantes ont marqué notre engagement. Tout d’abord la poursuite de notre action en faveur de l’emploi pour les personnes en situation de handicap à travers différents partenariats et initiatives. Citons par exemple la contribution des équipes du département de R&D Akkodis Research à la réalisation du CV Maker, présenté lors du salon de VivaTech 2023.

En s’appuyant notamment sur la reconnaissance vocale, cet outil permet aux personnes en situation de handicap – par exemple visuel – ou ne maîtrisant pas les nouvelles technologies de créer gratuitement un CV professionnel et personnalisé en quelques minutes. Cette innovation souligne les enjeux technologiques d’accessibilité, qui sont au cœur de la démarche qu’Akkodis souhaite continuer à développer dans les années à venir.

Autre illustration : la visite du site lyonnais en septembre 2023 d’Olivier Dussopt, alors ministre du Travail, dans le cadre du projet de loi pour le plein-emploi et de ses mesures destinées à favoriser l’inclusion, qui est venue reconnaître notre engagement en matière d’inclusion et d’emploi des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, l’année 2023 a été marquée par l’accélération de notre programme « *Women in Smart Industry* » ayant pour ambition de favoriser l’émergence et la reconnaissance des talents féminins. Grâce à des partenariats, des formations, des tables rondes, des échanges avec des figures inspirantes, ce programme entend susciter des vocations et donner envie aux femmes de rejoindre le domaine de l’IT & et de la Tech. Nous sommes convaincus que nous pouvons contribuer à faire changer le regard porté sur ces métiers et contribuer à les rendre davantage paritaires. Enfin, l’année 2023 représente une étape majeure dans la structuration de notre démarche environnementale. Nos engagements ont été portés par le Cape, Comité Akkodis pour la préservation

Aujourd’hui, nous avons la conviction que notre proposition de valeur doit se structurer autour de missions porteuses de sens.

de l’environnement, pôle pluridisciplinaire qui a rassemblé toutes nos expertises internes pour l’élaboration d’un plan d’actions réaliste, pertinent au regard de nos objectifs et adapté à notre organisation. Nous disposons à présent d’une feuille de route précise de réduction de notre empreinte environnementale avec des objectifs concrets et quantifiables qui vont nous permettre de contribuer pleinement à l’engagement environnemental du Groupe Adecco et son ambition de contribution à la neutralité carbone d’ici à 2030.

Toutes ces initiatives ont permis à Akkodis Digital (anciennement Modis) d’obtenir en 2023 le score EcoVadis de 77/100, propulsant notre organisation parmi les 5 % des meilleures entreprises évaluées dans notre secteur. Ce score, qui vient récompenser l’ensemble de notre démarche RSE, doit nous encourager à aller encore plus loin dans nos engagements, en interne mais aussi de jouer un rôle modèle auprès de toutes nos parties prenantes. Notre rôle est bien proactif : être de véritables accélérateurs de la transition énergétique, de l’accessibilité au digital et de l’accessibilité à l’emploi.

Nul doute qu’il nous reste encore beaucoup à accomplir pour atteindre l’ensemble de nos ambitions mais nous sommes fiers de constater que cette démarche RSE s’est imposée comme un facteur d’engagement pour nos collaborateurs, une réelle plus-value pour nos parties prenantes et un levier pour construire, ensemble, un futur inclusif, responsable et durable.



THE ADECCO GROUP

The Adecco Group : pour que l'avenir profite à tous



Organisation et chiffres-clés



LHH

Accompagnement de la transformation des effectifs : conseil RH, mobilité interne et externe, développement des talents, externalisation des processus RH et recrutement.

986
collaborateurs

168,8 M€
de chiffre d'affaires en 2023

+ de 5 000
recrutements par an

+ de 3 000
organisations accompagnées par an

+ de 35 000
salariés accompagnés par an

BUSINESS UNITS

- **LHH** - conseil et stratégies RH, transition de carrière et mobilité, développement du leadership
- **LHH Recruitment solutions** - conseil en recrutement et évaluation d'experts, cadres et dirigeants
- **Pontoon** - externalisation recrutement et processus RH

Adecco

Solutions RH sur mesure, travail temporaire, recrutement, formation et externalisation.

4,934 MDS€
de chiffre d'affaires en 2023

130 000
intérimaires délégués par semaine

BUSINESS UNITS

- **Adecco France** - recrutement permanent et en intérim
- **Qapa** - solution digitale d'Adecco
- **Adecco Onsite** - RH hébergée, sites industriels, logistiques ou de service
- **Humando** - emploi, accompagnement et insertion des publics éloignés de l'emploi
- **Adecco Medical** - recrutement permanent et en intérim de professionnels de la santé, du social et de la pharmacie
- **Adecco Training** - formation et création de compétences
- **Les 2 Rives** - validation des acquis de l'expérience
- **Adecco Outsourcing** - externalisation

AKKODIS

Conseil en technologies et services numériques, transformation des compétences, intérim et recrutement spécialisés en IT et ingénierie pour conduire la transformation numérique et les projets d'innovation des clients de l'entreprise.

9 000
experts en IT et ingénierie

30+
bureaux en France

~770 M€
de chiffre d'affaires en 2023

1 130
clients

734
groupes clients

The Adecco Group en France en 2023

5,837

milliards € de chiffre d'affaires
pour l'exercice 2023

Environ

9 000

collaborateurs permanents
et **8 000** consultants

Plus de

1 400

bureaux et agences

Près de

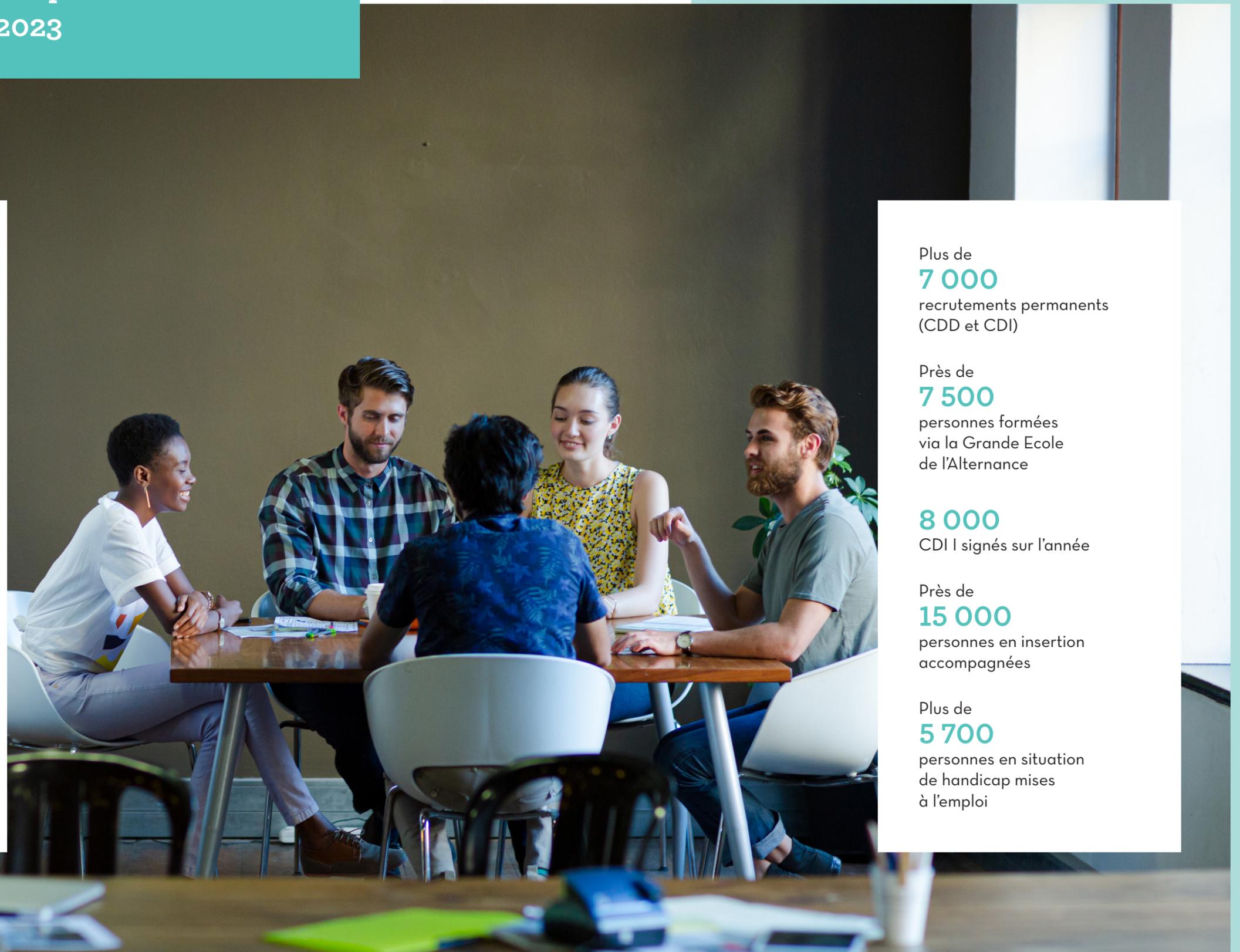
47 000

entreprises clientes

Plus de

395 000

collaborateurs intérimaires
et CDI Intérimaires
mis à l'emploi



Plus de

7 000

recrutements permanents
(CDD et CDI)

Près de

7 500

personnes formées
via la Grande Ecole
de l'Alternance

8 000

CDI I signés sur l'année

Près de

15 000

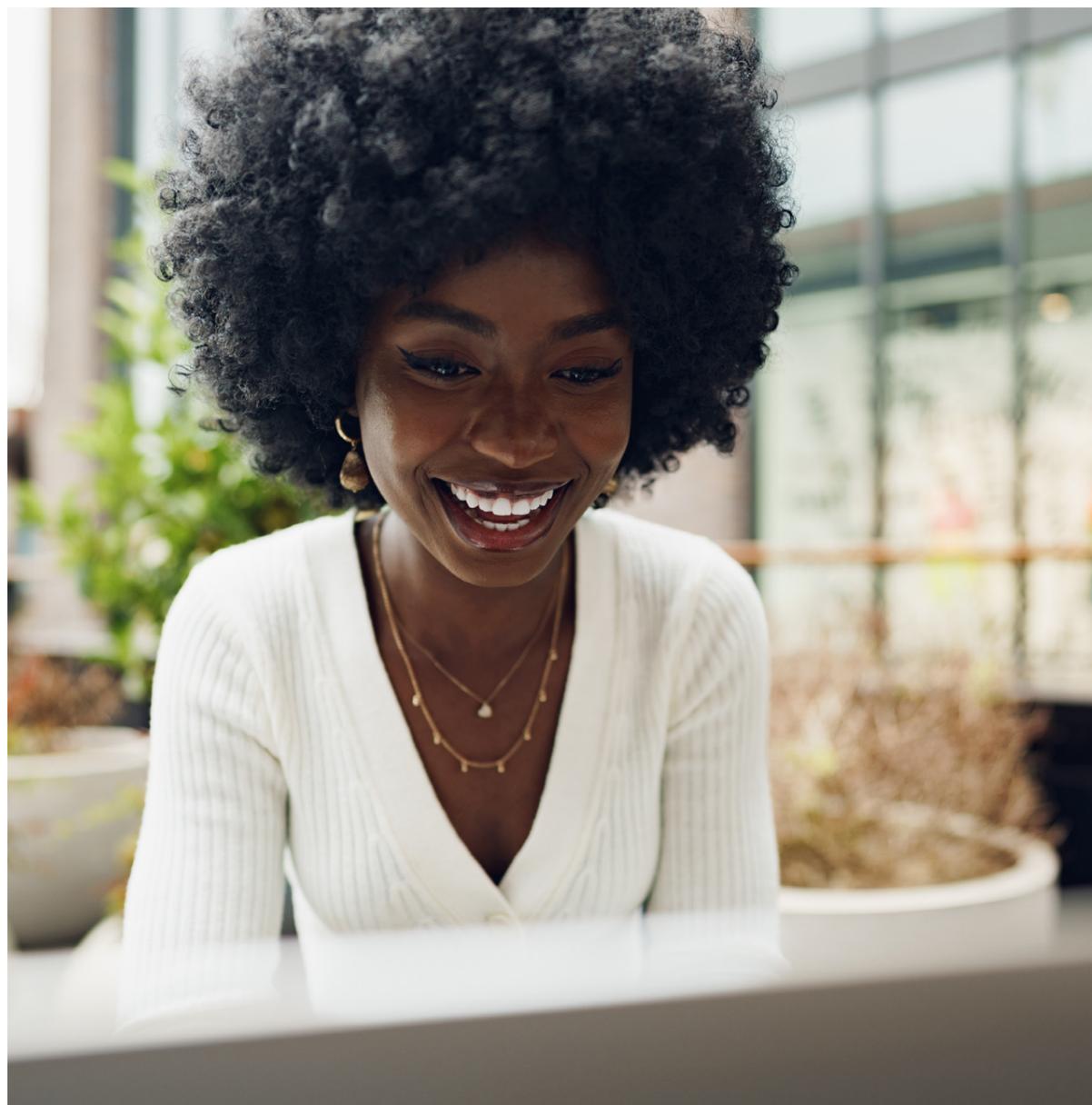
personnes en insertion
accompagnées

Plus de

5 700

personnes en situation
de handicap mises
à l'emploi

Un acteur engagé pour l'emploi et la société



“ Le travail est un vecteur décisif d'intégration économique, sociale et citoyenne. Fort de cette conviction, le Groupe Adecco s'engage au quotidien pour accompagner toutes les personnes dans leur cheminement professionnel.”



Johan Titren,
directeur de l'Impact social et
environnemental,
Groupe Adecco en France

Acteur économique historiquement engagé pour l'emploi et l'inclusion, le Groupe Adecco est le leader mondial du conseil et des solutions en matière de ressources humaines. Créé en 1957 à Zurich, où se situe toujours son siège, le Groupe est présent à l'échelle mondiale, dans 60 pays et territoires.

En France, fort de ses quelque 1 400 bureaux et agences, le Groupe s'appuie sur son réseau et ses solutions digitales pour accompagner ses entreprises clientes dans leurs activités ou leur transformation. Le Groupe Adecco aide également les candidats à faire évoluer leurs compétences et développer leur employabilité, afin de s'adapter à un monde du travail en constante évolution.

Au quotidien, le Groupe œuvre à traduire ses valeurs - la passion, la collaboration, l'inclusion, le courage et les clients au cœur - en actes concrets. Dès 1987, le Groupe Adecco a mis en place ses premières mesures en faveur de l'accès à l'emploi pour tous. Suivant les évolutions de la société, il a renforcé en 2004 sa politique sociétale et environnementale.

Une démarche RSE forte, à même de répondre aux attentes de ses différentes parties prenantes (collaboratrices et collaborateurs permanents et intérimaires, candidates et candidats, clients, fournisseurs, institutionnels et société civile) s'est ainsi construite au fil des années, en prenant en compte l'ensemble des grands enjeux sociaux et environnementaux.

Cette stratégie RSE s'inscrit par ailleurs dans l'ambition des Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Signataire du Pacte mondial depuis 2004, le Groupe Adecco s'engage à défendre une organisation et des pratiques de travail qui respectent les principes universels relatifs aux droits de l'Homme. La lutte contre la corruption fait également partie des engagements forts du Groupe.

Née d'un dialogue riche avec ses parties prenantes, nourri par deux larges enquêtes en 2017 puis 2023, la stratégie RSE du Groupe Adecco est structurée en trois engagements, déclinés en cinq piliers qui répondent à l'objectif « Making the future work for everyone⁽¹⁾ ».

⁽¹⁾ « Faire en sorte que l'avenir soit à la portée de tous »

Une démarche RSE structurée, issue d'une large consultation des parties prenantes

3 ENGAGEMENTS

5 PILIERS

AGIR ET INNOVER

pour l'emploi

01

Sécuriser les parcours et développer les compétences.

02

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

CONSTRUIRE

avec les parties prenantes un écosystème responsable

03

Dialoguer et agir de manière responsable avec les collaboratrices et les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du Groupe.

S'ENGAGER

pour une société solidaire et durable

04

Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion.

05

Être un acteur de la transition énergétique et réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Un pilotage centralisé de la démarche RSE

La direction de l'Impact Social et Environnemental du Groupe Adecco définit la stratégie RSE pour la France et en pilote les priorités. En lien direct avec le président du Groupe en France, elle travaille de concert avec la direction Environnement, Social et Gouvernance au niveau international, avec toutes les fonctions de l'entreprise (direction des Achats pour la politique d'achats responsables, direction des Systèmes d'Information pour la stratégie de Green IT, etc.).

Elle accompagne aussi chaque jour les équipes sur le terrain, avec l'appui d'un référent RSE par activité, afin de mettre en œuvre les priorités de façon tangible. Des réunions trimestrielles de pilotage et des revues annuelles sont organisées afin d'analyser les résultats et proposer améliorations et nouvelles actions. Un pacte social interne traduit les engagements RSE du Groupe dans la politique RH de l'entreprise, à l'attention des collaborateurs et des collaboratrices.



Vigilance et éthique : des dispositifs stricts et rigoureux

Pour garantir un cadre homogène et rigoureux et s'assurer que ses activités sont menées de façon exemplaire, le groupe Adecco a mis en place un programme Intégrité et Conformité, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs, dans toutes ses entités. Il garantit en outre l'intégrité et la conformité de ses partenaires commerciaux tout au long de la chaîne de valeur.

Pilier du programme, un Code de Conduite rappelle les valeurs et les principes fondamentaux auxquels le Groupe adhère et propose des directives claires sur les comportements à adopter, conformes aux dispositions légales.

A ce code s'ajoutent des politiques internes qui définissent les règles à adopter pour des sujets spécifiques tels que le respect des

droits humains ou la lutte contre la corruption.

Chaque collaborateur et collaboratrice doit régulièrement attester de sa compréhension et de son adhésion au Code de conduite et suivre un parcours de formation obligatoire. Des enquêtes internes évaluent régulièrement leur niveau de maturité en la matière. Pour encourager le dialogue, le Groupe Adecco incite ses collaborateurs à s'informer et poser toute question qui leur semblerait nécessaire.

Ces dispositifs sont complétés par une plateforme d'alerte professionnelle, ACE Line, ouverte à l'ensemble des interlocuteurs du Groupe. Les signalements sont traités en toute confidentialité et dans le respect de la protection accordée par la loi aux lanceurs d'alerte.



L'insertion professionnelle, au cœur de l'accueil des réfugiés

Depuis 2008, d'abord en Italie puis en France avant d'essaimer, le Groupe Adecco a pris conscience des enjeux d'intégration professionnelle pour les personnes réfugiées. Les crises humanitaires, les guerres ou le changement climatique ont des impacts visibles chaque jour et engendrent de grands défis migratoires. Depuis 2016, en France, Humando a développé un écosystème puissant à travers les expérimentations Hope, puis Lotus et Horizons dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, en partenariat avec l'Afpa, Action Logement, France Terre d'Asile, Thot, Singa, etc., faisant du Groupe Adecco en France le fer de lance des engagements internationaux.

En 2020, le Groupe Adecco a rejoint le Tent Partnership for Refugees, une coalition de plus de 400 entreprises soutenant les réfugiés.

En 2022, c'est le site solidaire adeccojobsforukraine.com qui permet de mettre en relation plus de 10 000 réfugiés ukrainiens avec des entreprises dans les pays d'accueil.

En décembre 2023, à l'occasion du Forum Mondial des Réfugiés du UNHCR, et en prolongement de l'engagement pris avec Tent, le Groupe a annoncé son objectif à fin 2027 : permettre à 85 000 personnes réfugiées au moins de trouver un emploi et faciliter la montée en compétences pour 17 000 d'entre elles, à travers des dispositifs de mise à niveau, de formation linguistique et professionnelle.

En 2023, Adecco France a ainsi mis à l'emploi plus de 5 100 personnes réfugiées et le Réseau Adecco Inclusion en a accompagné plus de 2 000. Au niveau international, ce sont plus de 26 000 personnes réfugiées qui ont ainsi été mises à l'emploi, et près de 5 500 formées.

Pour un marché du travail plus inclusif

Elsa Portal,
déléguée générale
Fondation The Adecco Group

Laurence Blay,
directrice Études et Communication
Fondation The Adecco Group

La Fondation The Adecco Group, abritée par la Fondation de France, contribue à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Par ses actions de mécénat financier et de compétences, elle soutient des associations agissant en faveur de l'inclusion. Par ailleurs, elle publie des travaux d'études et d'analyse pour décrypter les freins rencontrés sur le marché du travail par les personnes qui en sont éloignées.

À 7,5 % au premier trimestre 2024, le taux de chômage en France atteint son niveau le plus bas depuis deux décennies. Si l'on peut s'en satisfaire, ce taux n'en recouvre pas moins des situations très différentes, soulignant d'autant les fractures importantes qui persistent sur le marché de l'emploi. Les acteurs de l'insertion s'accordent sur un point : les personnes éloignées de l'emploi le sont plus encore qu'il y a quelques années.

La principale fracture est l'éloignement durable de l'emploi. Accompagnées par les associations que nous rencontrons au quotidien, les personnes éloignées de l'emploi doivent faire face à de multiples freins pour s'y réinsérer : accès à la mobilité ou à la formation, garde d'enfants, confiance en soi...

Elles sont nombreuses à rejoindre les rangs des « invisibles », ces personnes qui échappent aux statistiques et que les intermédiaires de l'emploi ne parviennent pas toujours à identifier. Il s'agit par exemple de certains NEET⁽¹⁾, les jeunes de 15 à 29 ans sortis du système scolaire qui ne sont ni en formation ni en emploi.

Aller à leur rencontre devient la première étape de leur réinsertion, et c'est l'un des principaux enjeux des associations que nous avons interviewées dans le magazine Situations⁽²⁾. Ainsi, Pass'Sport pour l'Emploi, créée par Thierry Marx et Benoît Campargue, qui a développé le projet « Ose le Sprint », une salle de sport mobile destinée à établir le contact avec les jeunes résidant en QPV.

Et demain ? Pour éviter que cette fracture ne soit renforcée par les profondes mutations en cours, l'inclusion devra être au cœur des réflexions des principaux acteurs. L'étude⁽⁴⁾ réalisée en 2023 avec le Crédoc sur l'allongement de la vie professionnelle le souligne : l'accompagnement de la deuxième moitié de carrière des collaborateurs par la construction de parcours personnalisés, de la formation et des conditions de travail soutenables sera un levier

majeur pour éviter l'exclusion prématurée des salariés les plus âgés du marché de l'emploi⁽⁵⁾.

Des solutions existent, portées au quotidien au plus près des territoires par les associations et les acteurs de terrain publics et privés. Trois constantes se détachent pour favoriser l'inclusion de tous les publics : la personnalisation et la globalisation de l'accompagnement, la collaboration territoriale et la lutte contre les stéréotypes.



Un accompagnement sur mesure

L'inclusion dans l'emploi se conjugue au singulier : seule la prise en compte de l'individualité des parcours, avec un suivi social et professionnel sur mesure et un accompagnement dans la durée, permet de proposer des solutions efficaces. Clémence Pajot, directrice de la fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), décrit dans Situations⁽⁶⁾ l'accompagnement proposé aux femmes

bénéficiaires de ces associations : conseil en insertion professionnelle, soutien psychologique et conseil juridique, au sein d'un parcours alliant entretiens individuels, temps collectifs et mises en relation avec l'écosystème de l'emploi.

Cette approche fait émerger les motivations et les souhaits et identifie les freins auxquels ces femmes sont confrontées – ainsi que, bien sûr, les leviers d'action qu'elles peuvent activer (comme l'obtention du permis de conduire ou l'estime de soi).

⁽¹⁾ Not in education, employment, or training

⁽²⁾ Fondation The Adecco Group, « Situations : les jeunes face à l'emploi », septembre 2023

⁽⁴⁾ CREDOC - Fondation The Adecco Group, « Comment les 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? », avril 2023

⁽⁵⁾ Comment les actifs de 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? - Fondation The Adecco Group et Credoc, mars 2022

⁽⁶⁾ Fondation The Adecco Group, « Situations : l'accès à l'emploi des femmes », mars 2024

Une approche territoriale

Pour proposer des parcours d'insertion personnalisés – et qui répondent aux besoins des entreprises – les stratégies des acteurs doivent s'adapter à la fois aux spécificités des personnes et à la configuration des territoires pour décliner efficacement les politiques publiques nationales.

C'est le cas des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) dont font partie les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI). Le secteur de l'IAE se positionne en effet sur les territoires urbains et ruraux, où l'état finance des aides aux postes pour accompagner les publics éloignés du marché de l'emploi classique, l'objectif étant, après un parcours d'insertion de 24 mois, d'aller vers un emploi durable.

Ainsi, les équipes d'Humando créent des relations solides et territorialisées avec des partenaires du Service public de l'emploi comme France Travail, les

missions locales, Cap Emploi, le champs associatif et institutionnel et les acteurs de la formation.

« Il est important de fédérer l'ensemble des acteurs pour capter les publics les plus invisibles et les positionner en emploi ou en dynamique d'emploi » souligne Patricia Milcamps, directrice des Partenariats nationaux d'Humando dans le numéro de Situations consacré au sport.

« Nous avons la volonté de bien mailler le territoire : les partenariats conclus au niveau national sont donc déclinés localement en lien avec les collectivités.

Aussi, beaucoup de structures locales méritent d'être davantage connues de tout l'écosystème, au bénéfice des personnes en insertion.

C'est essentiel pour proposer aux bénéficiaires des parcours d'insertion de qualité avec une montée en compétences qui répondent aux besoins des entreprises sur un territoire. »



La Fondation The Adecco Group publie des travaux d'études et d'analyse pour décrypter les freins rencontrés sur le marché de l'emploi. Les magazines de la collection Situations permettent notamment de décrypter la situation de certains publics et de combattre les idées reçues à leur rencontre pour favoriser leur accès à l'emploi.

Lutter contre les stéréotypes

Enfin, cette synergie ne portera pleinement ses fruits que si le regard posé sur les publics en difficulté change. En effet, les idées reçues sont légion et doivent être déconstruites. Les seniors ne veulent pas travailler ? 44 % des 40-59 ans souhaitent continuer à travailler, même au-delà de l'âge légal du départ à la retraite, pour optimiser leurs droits⁽¹⁾. Les personnes réfugiées ne sont pas diplômées ? Près d'un tiers d'entre elles ont un niveau égal ou supérieur au bac dans leur pays d'origine⁽²⁾. Les jeunes ne veulent pas travailler ? Aucune enquête ne l'atteste. Et même, des initiatives telles que « Du stade vers l'emploi », portées par France Travail et Les entreprises s'engagent, renversent les a priori sur les jeunes, notamment issus des quartiers prioritaires de la Ville.

Dans un contexte de polarisation croissante, de repli sur soi et de communautarisme, la collaboration de tous les acteurs doit permettre aux entreprises d'intégrer tous les profils, sans exclusion ni discrimination.

Au cœur de ces coalitions figure l'engagement citoyen des entreprises, indissociable de la performance économique. C'est cet engagement qui pourra dessiner une société plus juste, un développement plus équitable et un monde du travail plus inclusif, qui ne laisse personne au bord de la route. Mais l'action des acteurs associatifs et privés, si engagés soient-ils, ne pourra trouver sa pleine efficacité sans politiques publiques fortes et adaptées, en faveur des personnes éloignées de l'emploi et de ceux qui les accompagnent.

CHIFFRES-CLÉS

60
associations partenaires

1 056
collaboratrices et collaborateurs engagés en mécénat de compétences (+37 % par rapport à 2022)

1 553
missions réalisées

6
numéros du magazine Situations, destiné à augmenter la visibilité des personnes éloignées de l'emploi

FONDATION THE ADECCO GROUP
Abrévée par la Fondation de France

⁽¹⁾ CREDOC - Fondation The Adecco Group, « Comment les 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? », avril 2023

⁽²⁾ Ined, Insee, « Enquête Trajectoires et origines, 2021 dans « Situations : Personnes réfugiées, des parcours (multiples) à découvrir », Fondation The Adecco Group, juin 2022

AKKODIS

Akkodis :
initier
les changements
qui comptent



La *Smart Industry*, pour un modèle économique et d'entreprise plus durable

Akkodis est un spécialiste mondial de l'ingénierie numérique et un leader de la *Smart Industry*. La marque est née en 2022 du rapprochement de Modis, la branche de services high-tech du Groupe Adecco, et d'Akka Technologies, un leader dans les services de R&D en ingénierie.

Akkodis accompagne les entreprises dans leur transformation numérique en proposant des solutions d'ingénierie et de digital innovantes grâce à une activité structurée en deux pôles : Consulting & Solutions, et Talents.

Akkodis collabore avec plus de 50 000 experts en technologie dans 30 pays, et œuvre dans tous les secteurs industriels concernés par la *Smart Industry*. À la confluence de l'ingénierie, de l'informatique et du numérique, la *Smart Industry* entend proposer les produits, les services, les processus et les business models qui accompagnent la transformation de l'industrie vers des modèles plus efficaces, intelligents et durables.

Akkodis est ainsi présent dans les secteurs de l'aérospatial et de la défense, de l'automobile et des transports ou encore des sciences de la vie et de la santé.



CHIFFRES-CLÉS

- > **+ de 50 000 ingénieurs et experts numériques**
- > **30 pays**

Une démarche RSE porteuse de sens, de fierté, d'innovation et de performance économique et sociale

La démarche RSE d'Akkodis est au cœur de son identité, et intrinsèquement liée à sa vision de la *Smart Industry*, associant étroitement performance financière et extra-financière, innovation et responsabilité. En accompagnant ses clients dans la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux au cœur de leur activité, Akkodis se veut un accélérateur de leur performance durable et responsable.

A travers une démarche de co-création avec son écosystème, Akkodis imagine ainsi des solutions à des défis majeurs tels que la décarbonation, l'accélération de la transition vers l'énergie propre, la mobilité verte ou le développement d'une industrie plus responsable.



Une démarche RSE partagée par tous

L'approche RSE d'Akkodis se construit autour d'une ambition – bâtir une stratégie et un écosystème RSE qui soient porteurs à la fois de sens, de fierté, d'innovation et de performance économique et sociale – et d'une conviction : la politique RSE appartient à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes qui sont les vecteurs de ces valeurs engagées de l'entreprise.

Akkodis propose ainsi une politique RSE qui englobe toutes les pratiques liées au développement durable, lui permettant d'avoir un impact positif sur la société, et de respecter l'environnement tout en étant viable économiquement. Cette démarche est animée par une ambition, « Engineering a smarter future together ». Pour la concrétiser, plusieurs axes d'action ont été déployés : s'engager pour une société solidaire et durable, agir et innover pour l'emploi, et construire avec les parties prenantes d'Akkodis un écosystème responsable ainsi qu'une RSE alignée sur l'objectif global d'Akkodis.

À partir de cette ambition, qui représente un réel engagement à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs, clients et candidats, Akkodis a construit une feuille de route comportant des étapes intermédiaires, des livrables et des suivis réguliers.

Encourager l'accès de tous à l'emploi via la Diversité et l'Inclusion

Pour Akkodis, la diversité est une force qui favorise l'innovation, la créativité, et une culture d'entreprise saine et inclusive. La diversité et l'inclusion sont au cœur de la politique RSE, comme pilier essentiel de son impact sociétal. Adhérer à ces convictions est prérequis pour tous les collaborateurs, afin d'offrir aux candidats, collaborateurs et clients un accompagnement et une écoute exempts de toute forme de discrimination.

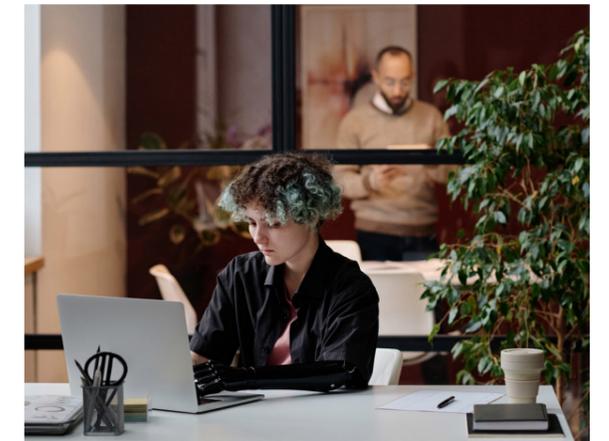
Permettre à toutes et à tous d'accéder à un emploi, de se former, de développer ses compétences, d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, sans discriminations, qu'elles soient liées au genre, à l'âge, à l'origine, à l'orientation sexuelle, à la maladie ou au handicap... est un enjeu majeur de performance et de responsabilité pour Akkodis.

Akkodis œuvre donc au quotidien pour promouvoir un monde professionnel inclusif au travers de son programme Diversité et Inclusion et de ses piliers :

- **Gender equality** : agir concrètement pour que tous les collaborateurs avancent ensemble d'égal à égal.
- **Handicap** : favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.
- **Pride** : reconnaître, respecter et inclure toutes les formes d'orientation sexuelle et d'identité de genre.
- **Mixité sociale** : savoir s'ouvrir à tous les talents et former des personnes éloignées de l'emploi.

Dans ce cadre, Akkodis s'engage à :

- **Répondre aux enjeux et aux attentes de ses parties prenantes** (clients, candidats, collaborateurs) en s'appuyant sur les valeurs Diversité et Inclusion, les objectifs, les réalisations et la mesure de ses résultats.
- **Transmettre la passion pour les métiers de la Tech aux minorités** par le biais de partenariats et de mécénats avec les organisations, associations et écoles cibles.
- **Attirer et recruter les talents issus de la diversité** en impliquant les parties prenantes internes et



en promouvant une image de marque forte et inclusive au travers d'actions concrètes telles que celles menées par les marraines Akkodis. Ces collaboratrices participent à la féminisation du secteur de la tech en témoignant auprès des jeunes filles dès l'école primaire : par leur exemple, elles contribuent à barrer la route aux biais cognitifs et aux idées reçues sur les métiers genrés.

- **Appliquer une politique de non-discrimination stricte**, afin d'être au rendez-vous de l'engagement et de l'exigence « zéro tolérance contre les discriminations » du Groupe. 100% des acteurs du recrutement (Business Manager et Chargés de recrutement) sont ainsi formés au recrutement sans discrimination, afin de conduire et de faire rayonner une stratégie Diversité et Inclusion dynamique, ambitieuse et performante.
- **Fidéliser ses collaborateurs en les impliquant sur les sujets Diversité et Inclusion**, en renforçant leur sentiment de fierté et d'appartenance à Akkodis, et leur permettre d'être « eux-mêmes au travail ».
- **Innover pour qu'Akkodis se différencie et se positionne comme un employeur leader de la Diversité et de l'Inclusion sur son marché.**

Pour renforcer ses engagements, Akkodis est signataire de la Charte de la diversité des Entreprises pour la Cité, du Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'emploi dans les métiers du numérique de l'Agefiph et de la Charte de l'ingénierie pour la mixité de Syntec-Ingénierie et de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle. En 2023, Akkodis a également été partenaire principal et membre du jury du Grand prix diversité et inclusion d'AFL Diversity.

Une trajectoire environnementale visant la contribution à la neutralité carbone

Dans la lignée du Groupe Adecco, Akkodis vise une contribution à la neutralité carbone d'ici à 2030,

avec une réduction de la moitié de ses émissions depuis l'année de référence 2018. Un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) est réalisé annuellement, permettant de suivre la trajectoire du groupe sur le long terme.

Cet objectif s'inscrit dans le cadre d'une politique volontariste de maîtrise de la performance environnementale, axée sur cinq piliers fondamentaux, en lien direct avec les facteurs d'émissions des activités de l'entreprise :



Gouvernance de la politique environnementale

La DQPE (Direction Qualité Prévention Environnement), au travers de son Service Environnement, pilote la stratégie environnementale et anime le système de management environnemental.

Depuis 2023, Akkodis s'est doté d'un comité interne spécialisé appelé CAPE (Comité Akkodis pour la préservation de l'environnement) qui regroupe les services Environnement et RSE. Le CAPE regroupe

toutes les expertises environnementales chez Akkodis ; il est composé des membres de l'expertise ESG, de la direction d'Akkodis Research, de la direction du périmètre certifié ISO 14001, du Service RSE et du Service Environnement.

Akkodis anime par ailleurs le réseau des Env'gagés, qui rassemble des collaboratrices et collaborateurs engagés sur les enjeux environnementaux, afin d'alimenter ses actions de promotion et d'accompagnement au changement de l'ensemble de ses équipes.

La gouvernance RSE

Gaëtan MARESCAUX
Responsable Diversité et Inclusion, RSE France

Thibaut YVEN
Global Director, Sustainability, Wellbeing and D&I

Frédérique TISSIER
Chargée de projet RSE Diversité & Inclusion

Bérengère ROQUES
Directrice Qualité Prévention Environnement

Vanessa MINEO
Responsable Prévention Environnement, France



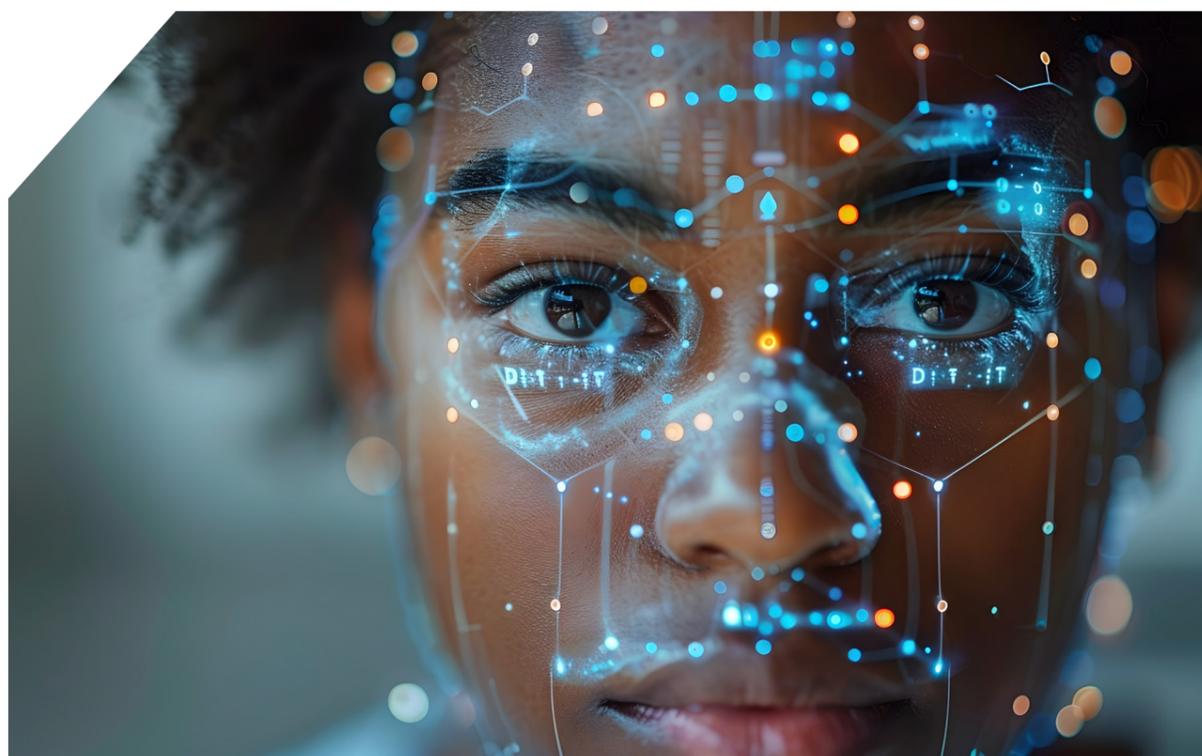
Une démarche RSE en actions

Pilier 1 – Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

En 2023, dans le cadre de sa politique Diversité et Inclusion, Akkodis a mis l'accent sur les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap et de la mixité sociale, avec pour ambition plus large de faire évoluer les pratiques des secteurs dans lesquels le Groupe est présent. Akkodis a mis en place et

soutenu des initiatives destinées à faire connaître et décloisonner ces secteurs et leurs métiers ainsi qu'à dépasser les stéréotypes et les idées reçues.

L'entreprise contribue ainsi à construire un monde du travail plus ouvert, plus inclusif et donc plus innovant et performant.



CHIFFRES-CLÉS

Diversité et inclusion

- › **100 % des acteurs du recrutement** (business managers, managers opérationnels et chargés de recrutement) **formés au recrutement inclusif et à la non-discrimination** (Modules en E-Learning et en présentiel)
- › **7 % de collaborateurs de moins de 25 ans**
- › **21 % de collaborateurs seniors** (50 ans et plus)
- › **92 nationalités différentes** au sein des équipes Akkodis

Égalité femmes/hommes

- › **Indice d'égalité professionnelle : 94/100**
- › **Écart de rémunération femmes/hommes : 39/40**
- › **26,05 % de femmes** parmi les équipes
- › **Près de 42 % de femmes** au Codir d'Akkodis (5 femmes/7 hommes)

Handicap

- › **3,5 % de collaborateurs en situation de handicap**, soit 260 personnes
- › **20 agences sur 32 sensibilisées au handicap**

Women in Smart Industry : Akkodis s'engage pour la féminisation du secteur de la tech

Alors que les femmes représentent près de la moitié de la population mondiale, elles sont largement sous-représentées dans le secteur de la technologie : il existe là un vivier de potentiels dont le secteur de la tech ne saurait se passer, dans un contexte de pénurie sévère de profils. Le programme *Women in Smart Industry* (WISI) a donc pour ambition d'encourager les femmes à entamer et poursuivre une carrière dans ces métiers.

Cette démarche d'inclusivité et de diversification des profils est notamment incarnée par des campagnes organisées à des dates-clé (telles que la Journée internationale des droits des femmes, la Journée des femmes ingénieures, la Journée des femmes et des filles de science etc.) et par les marraines Akkodis, dont le rôle est d'apporter de la visibilité aux talents et d'augmenter l'attractivité du secteur auprès des candidates potentielles : tables rondes, mentorat, rencontres dans les écoles et en entreprise... En 2023, ce sont ainsi 80 jeunes filles qui ont été sensibilisées aux métiers de la Smart Industry sur 11 sites Akkodis, bénéficiant d'échanges avec nos rôles-modèles féminins, mais aussi d'ateliers pour la conception d'un CV et d'un profil LinkedIn, de préparation aux entretiens, etc.

Le partenariat entre Akkodis et Elles bougent – une association fondée en 2005 et qui a pour but de susciter des vocations et d'accompagner les jeunes filles dans les métiers de l'ingénierie – est



particulièrement représentatif de cette démarche : dans le cadre de la Smart City Week d'octobre 2023, Akkodis a ainsi accueilli 15 jeunes filles sur le site Cœur Défense, afin de les sensibiliser aux métiers techniques et aux enjeux de demain.

Un « Handi Tour de France » pour sensibiliser aux questions de l'accès à l'emploi

L'inclusion des personnes en situation de handicap figure parmi les principales priorités d'Akkodis en matière de diversité. Afin d'intégrer cette action au cœur même de l'activité, l'entreprise a organisé en 2023 un Handi Tour de France. Trois référentes ont ainsi sensibilisé quelque 250 collaboratrices et collaborateurs aux sujets entourant le handicap au travail.

Présentation de la politique d'Akkodis en matière de handicap et de ses enjeux, informations sur les questions de l'accès à l'emploi, identification des bonnes pratiques... Ce tour de France a permis de mobiliser équipes et parties prenantes, et d'intégrer ces notions et réflexes au quotidien sur le lieu de travail. La campagne a engendré, auprès des managers et des ressources humaines, un accroissement des sollicitations sur les questions du handicap au travail.

L'action d'Akkodis s'étend par ailleurs aux proches des personnes en situation de handicap : l'entreprise a mis en place un dispositif d'absences autorisées, afin d'accompagner les aidantes et aidants.



Pilier 2 – Être un acteur de la transition écologique

En 2023, Akkodis a franchi d'importantes étapes en matière de structuration et de mise en œuvre de sa politique environnementale, avec la poursuite d'une trajectoire de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030 en ligne de mire

Cette démarche se double d'initiatives internes de sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs, avec des animations tout au long de l'année. En mars 2023, une opération « *Digital Clean-up Week* » a ainsi permis de sensibiliser les équipes aux pratiques du numérique durable, comme le nettoyage des boîtes mails ou les économies d'espace de stockage.

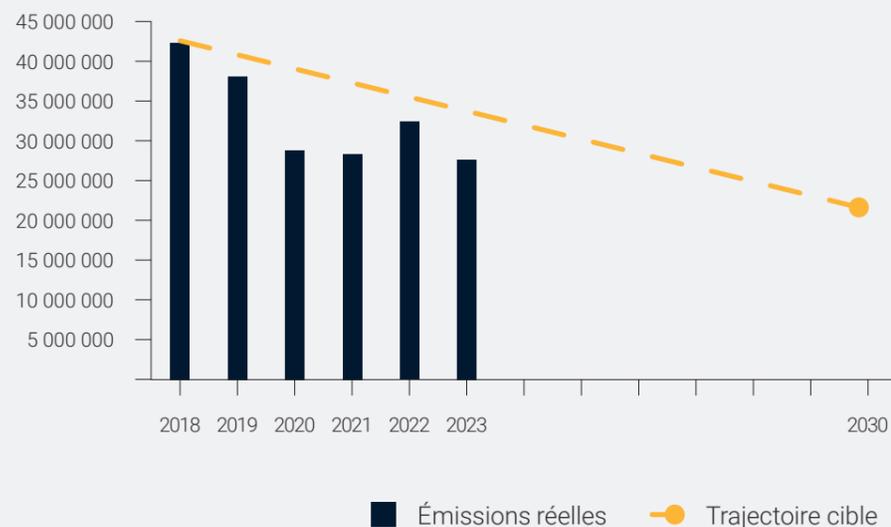
Avec les Env'gagés, les collaboratrices et collaborateurs s'approprient l'engagement environnemental d'Akkodis

Le réseau Env'gagés permet aux collaboratrices et collaborateurs de contribuer aux actions de l'entreprise en faveur de la transition énergétique. Fondé en janvier 2023 et fort de 37 personnes, le réseau offre à ses membres la possibilité de participer à la promotion et à la conception d'actions et d'animations, ainsi qu'au partage et à la transmission de bonnes pratiques environnementales. L'action environnementale d'Akkodis est ainsi conçue par et pour ses collaboratrices et collaborateurs.

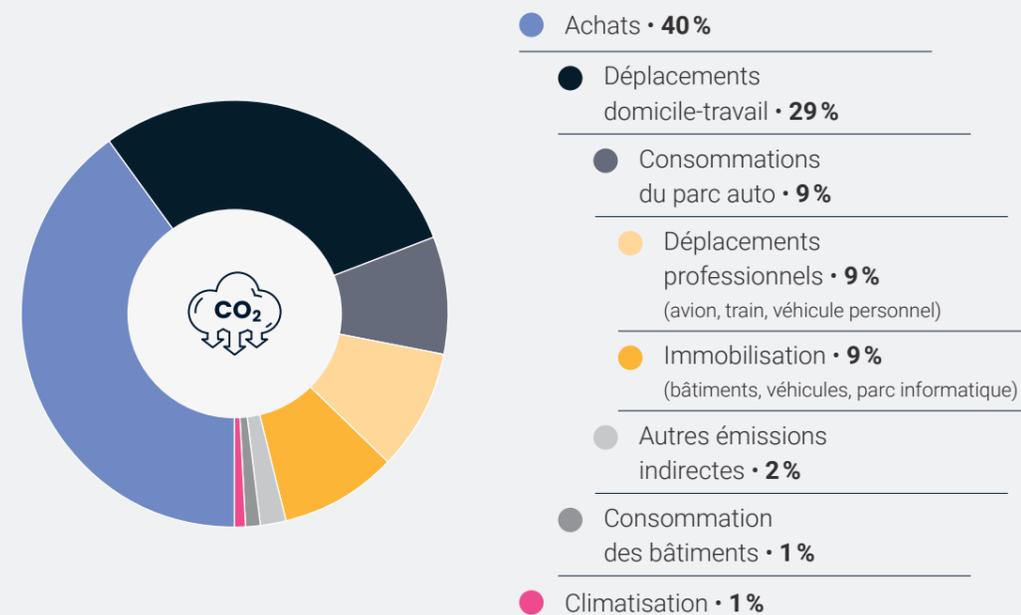
Sur l'ensemble de l'année 2023, 14 réunions ont été menées autour de quatre sujets clés dans la démarche de décarbonation de l'entreprise : Green IT, mobilité, biodéchets et économie circulaire.



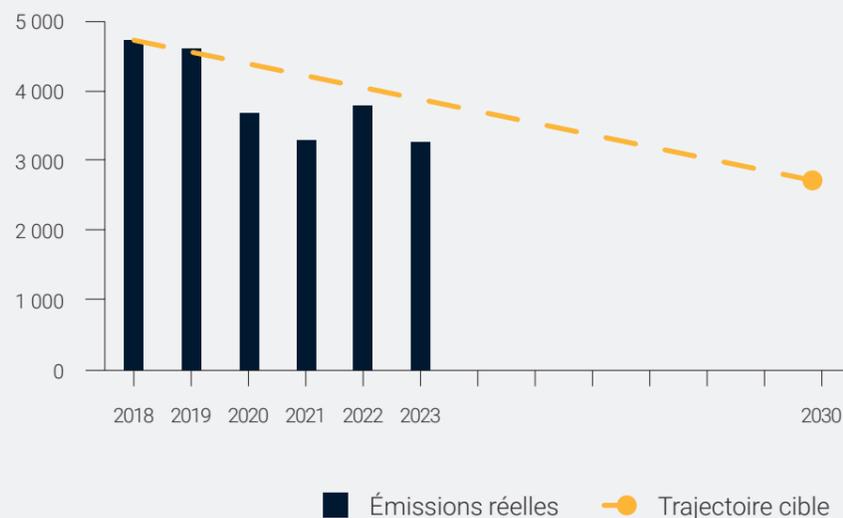
Trajectoire Akkodis



Répartition des émissions CO₂ Akkodis 2023



Trajectoire Akkodis / ETP



CHIFFRES-CLÉS

› **Objectif :**
Réduction de 50 %
 des émissions de gaz
 à effet de serre
 par rapport à l'année de
 référence 2018

› **TCO₂eq/ETP :**
3,25 TCO₂eq
 › **Note « Carbon Disclosure**
Project » : C en 2023

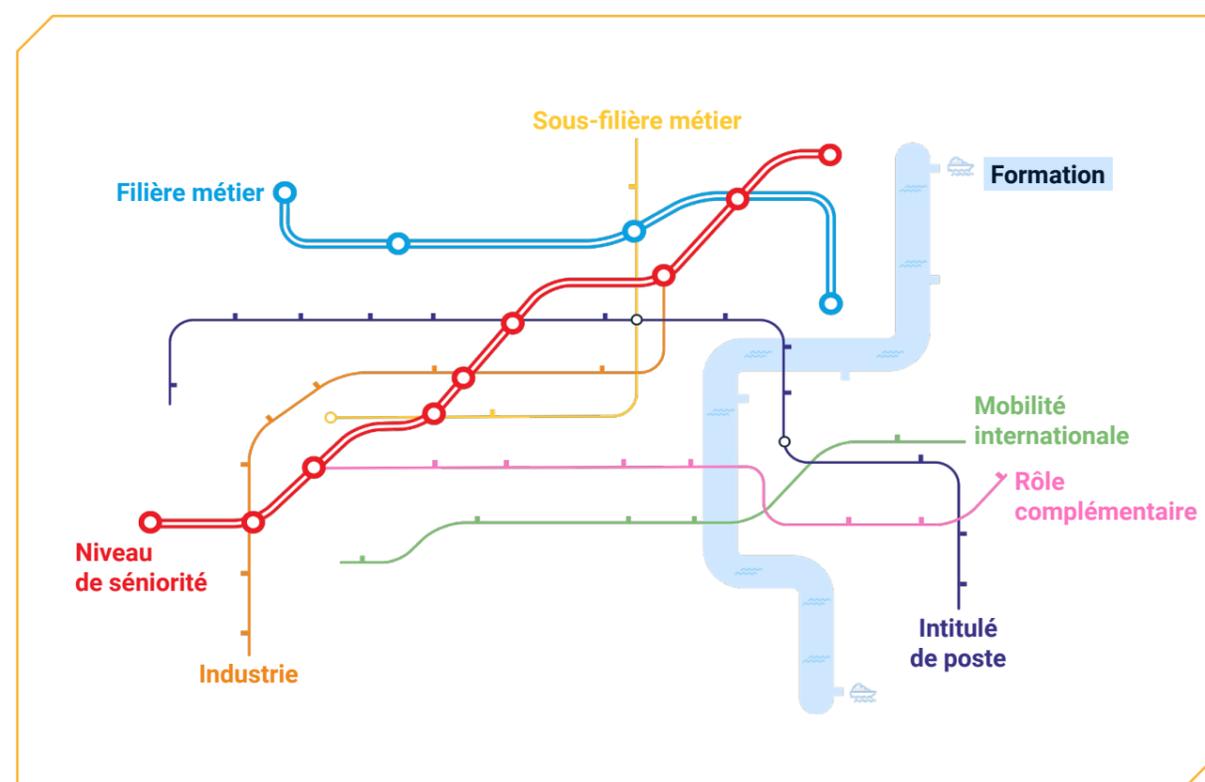
Pilier 3 – Sécuriser les parcours et développer les compétences

S'engager pour l'emploi, c'est aussi s'engager pour que, tout au long de leur carrière et à tous les niveaux de l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs d'Akkodis bénéficient d'un accompagnement adapté à leurs projets professionnels et personnels. Cet engagement s'est concrétisé, en 2023, par le déploiement de programmes et d'outils destinés à faciliter cet accompagnement.

Le programme Spark, un outil de gestion de carrière complet

Afin de contribuer au développement des compétences de tous ses collaborateurs et collaboratrices, Akkodis a mis en place le programme Spark, qui permet à chacun de gérer l'ensemble de sa carrière.

Il rassemble trois initiatives : *Career Path*, un « plan de métro » reprenant les grands axes du développement et de la mobilité professionnelle ; *Whoz*, un outil de valorisation et de mise en adéquation des compétences ; et *Elevate/TAG U Digital Campus*, une plateforme d'apprentissage proposant contenus et modules de formation.



Le Programme Spark permet ainsi à chacun, avec le soutien de son manager et du département des Ressources Humaines, de définir son positionnement au sein d'Akkodis, de renforcer ses savoir-faire et d'identifier d'éventuelles opportunités dans d'autres secteurs. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent ainsi devenir pleinement acteurs de leur carrière.

Pour une intégration réussie des business managers, le parcours Start

Akkodis a mis en place le programme Start, destiné à assurer à ses business managers une formation et une intégration réussie. Ce parcours comprend 3 sessions de 3 à 4 jours chacune, réparties sur trois mois environ. Il s'articule autour de trois blocs de compétences : vendre, prospecter et négocier ;

recruter et manager ; gérer les affaires. Associant des modalités pédagogiques variées (présentiel, e-learning, classe virtuelle), il est assuré par des formateurs internes à Akkodis et des intervenants externes. Ce programme complet se clôt sur une évaluation qui valide les compétences acquises et permet une prise de poste rapide et efficace. En 2023, 10 promotions Start ont été lancées, pour 80 collaboratrices et collaborateurs formés.

Le développement des compétences

- > **134** alternants
- > **100 %** des nouveaux Business Managers sont formés dans le cadre du parcours d'intégration START BM
- > **2 902** collaboratrices et collaborateurs formés, soit **34 %** des effectifs, avec **17h** de formation en moyenne par participante et participant



Pilier 4 – Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail

La stratégie RSE intègre des actions en matière de santé, sécurité et bien-être au travail. A côté des démarches de sensibilisation, d'évaluation et de gestion des risques, elle comprend également un volet « droit d'expression », qui permet aux collaborateurs et collaboratrices de s'exprimer sur leur cadre de travail, au moyen d'enquêtes régulières.

Dans un monde du travail en pleine mutation, Akkodis a accéléré en 2023 son engagement autour de sujets centraux tels que la santé mentale, la prévention des troubles musculosquelettiques ou encore la sécurité lors de la mobilité. Des guides d'e-learning sur des thèmes spécifiques (gestes de premiers secours, risques routiers, risques chimiques, etc.) sont désormais à la disposition des équipes et permettent à chacune et chacun de se former à la sécurité sur le lieu de travail.

Des actions en faveur de la santé mentale, indispensable pour le bien-être au travail

Tout au long de l'année 2023, quatre conférences se sont déroulées au sein d'Akkodis afin de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs aux questions de santé mentale au travail.

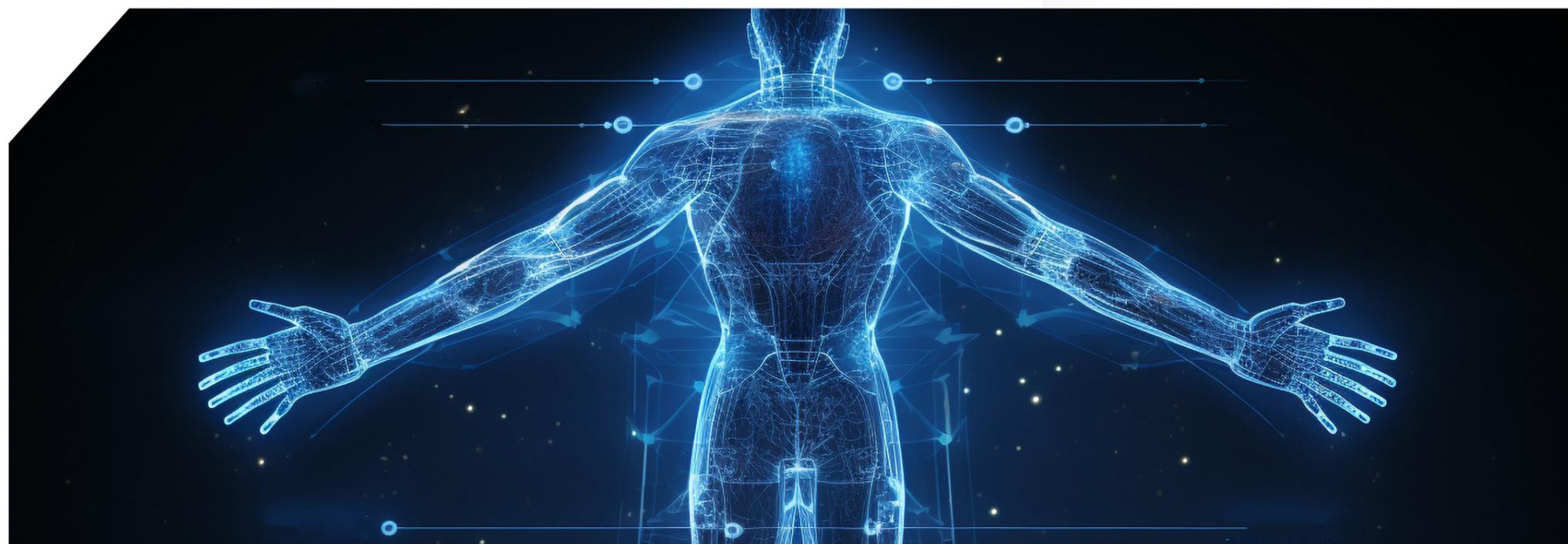
Témoignages, conseils et bonnes pratiques ont été fournis lors de ces sessions, qui ont réuni quelque 500 personnes et abordé des thèmes tels que « Agir avec un collègue en souffrance » ou encore « Être acteur de sa santé mentale ». Des webinaires trimestriels sur ces sujets sont également ouverts à l'ensemble des équipes.

Parallèlement, sept Référents Santé Mentale spécifiquement formés ont été mis en place en 2023. Les membres de la Direction ont eux aussi été sensibilisés à la gestion et la prévention de la santé mentale au travail.

La Quinzaine de la Mobilité et de la Sécurité routière, pour réduire les accidents de la route

Chaque année en septembre a lieu chez Akkodis la Quinzaine de la Mobilité et de la Prévention routière, destinée à réduire les risques et les accidents liés à la conduite. Mêlant conférences, ateliers et e-learning animés par des experts, cet événement concerne aussi bien les automobiles que les deux-roues motorisés et les véhicules de mobilité douce (vélo, trottinette, etc.).

Rappels du code de la route, sensibilisation à la conduite écologique, bonnes pratiques... 45 accidents de la route ayant été enregistrés en 2022 au sein de l'entreprise, la Quinzaine de la Mobilité a pour ambition de diminuer le nombre d'accidents qui affectent les collaboratrices et collaborateurs d'Akkodis, pour que mobilité rime avec sécurité.



CHIFFRES-CLÉS

- > **2 enquêtes d'engagement, avec 44 % de taux de participation**
- > **3 permanences du service social, 33 demandes traitées**

Pilier 5 – Répondre aux défis humains et technologiques en agissant de manière responsable avec nos parties prenantes

Akkodis implique l'ensemble de ses parties prenantes dans sa démarche RSE – clients, fournisseurs, mais aussi candidates et candidats – avec pour objectif de créer et de faire vivre un écosystème d'innovation. En 2023, cet engagement s'est formalisé par des partenariats et des investissements dans des initiatives qui font écho à la politique RSE du Groupe, telles que l'inclusion ou l'accessibilité numérique. Cette année encore, les collaboratrices et collaborateurs ont activement contribué à cet engagement en mettant leurs expertises et compétences au service des différents projets soutenus.

Avec le programme CARE, rendre le monde accessible à tous

CARE est un programme déployé par Akkodis Research. Il s'agit d'une démarche complète, regroupant plusieurs projets et symbole d'une vision globale.

Son nom a une double signification : « care » comme « prendre soin » en anglais, mais également « Consider Accessibility as a REquirement » (« l'accessibilité comme exigence »).

Le programme se décline en trois grandes orientations :

- L'innovation au service de l'inclusion.**
 Akkodis Research mène plusieurs projets à destination des personnes en situation de handicap, dont Abileo, coach numérique d'accompagnement quotidien aux personnes présentant des troubles mentaux et cognitifs ; Bionicohand, mécénat de compétences mené aux côtés de l'association du même nom visant à créer une prothèse myoélectrique open-source pensée par et pour les amputés ; et Eloca, projet permettant d'améliorer l'inclusion des personnes présentant des troubles du langage ou de la parole en traduisant un langage signé en texte audible compris de tous.
- La conception universelle** qui consiste à considérer l'accessibilité dès les premières phases de conception d'un produit et prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap. Akkodis souhaite accompagner ses clients mais également ses commerciaux sur cette prise de conscience. La mise en place d'un guide de conception universelle et d'ateliers associés est notamment prévue.
- L'accessibilité numérique, en lien avec la conception universelle.** Si le numérique, les applications, les sites Web font partie du quotidien, seule une infime partie prend en compte l'accessibilité. Akkodis accompagne donc ses clients dans la mise en œuvre des principes de l'accessibilité (RGAA).



Akkodis Research

Akkodis Research est le département d'innovation et recherche & développement d'Akkodis, qui agit comme un incubateur de solutions et de compétences.

Articulé autour de deux axes de recherche stratégiques – Smarter Future et Cleaner Future –, Akkodis Research s'impose comme l'acteur central d'un écosystème d'innovation, auprès d'un réseau de

clients, écoles et universités, groupes et organisations, centres de recherches...

Ces partenariats permettent de développer plus de 70 projets et mécénats technologiques innovants, sur des secteurs comme la décarbonation, la mobilité responsable, la gestion des ressources énergétiques ou encore l'accessibilité numérique pour tous.



Se donner les moyens de ses ambitions durables



Denis Machuel,
CEO The Adecco Group
et président France par intérim

En matière de responsabilité sociale et environnementale, 2023 restera comme une année d'accélération pour le Groupe Adecco et ses trois activités Adecco, Akkodis et LHH. Chacune de nos marques, par ses métiers et ses expertises, a un impact positif sur la trajectoire professionnelle de millions de personnes venues d'horizons très variés.

Aider un réfugié à s'insérer dans son pays d'accueil grâce à l'emploi, coacher un manager afin de lui permettre de mieux soutenir son équipe, permettre à un technicien dont le poste a été supprimé d'explorer de nouvelles opportunités... C'est le quotidien de nos équipes et, en 2023, nous avons soutenu des millions de personnes à travers notre offre de service. C'est une réelle fierté pour notre collectif de collaborateurs engagés au service de nos clients, alors que l'emploi demeure le premier vecteur d'inclusion sociale. En tant que Groupe, en tant

qu'employeur, nous sommes aussi portés par la conviction que la création de valeur n'a de sens que si elle est partagée, et que nous devons agir de manière responsable, sur tous les aspects de nos activités. Cette conviction, pleinement intégrée à notre stratégie de développement, se concrétise par notre adhésion renouvelée au Pacte mondial des Nations-Unies.

Une stratégie d'accélération

En France comme dans l'ensemble du Groupe, notre responsabilité est triple : sociale, sociétale et environnementale.

Notre ambition est simple : aller encore plus loin dans notre engagement et préparer notre avenir. Tout ceci, nous ne pourrions évidemment pas l'accomplir sans l'engagement de tous, et je sais que je peux compter sur nos équipes et nos partenaires pour nous pousser à toujours nous dépasser.

Être un acteur engagé

Notre activité, nous donne une position unique : nous sommes des contributeurs actifs de la société et de ses évolutions. Ce rôle, qui fait partie de notre ADN, nous pousse à agir pour construire l'avenir du travail et l'avenir de nos sociétés. Acteur engagé socialement, nous accompagnons nos clients dans leurs propres engagements et leur propre transformation.

J'ai la conviction profonde qu'une culture forte et inclusive est le fondement de la performance des entreprises. Nous devons désormais dépasser les notions de performance financière et extra-financière pour ne plus envisager l'une sans l'autre. Alors que le rapport au travail est de plus en plus questionné, nous devons proposer une réponse claire à ces interrogations, une réponse qui passe par l'écoute de nos collaborateurs pour rendre toujours vivantes nos cinq valeurs : passion, collaboration, inclusion, courage, clients au cœur.

C'est aussi l'occasion pour moi de saluer les initiatives en faveur de l'inclusion portées par notre Fondation. Son action résonne avec notre voix d'acteur engagé dans la société et illustre notre volonté de contribuer à une société plus inclusive et plus respectueuse de toutes les diversités.

Préparer le futur

Les organisations que nous sommes auront vocation à prendre de plus en plus de responsabilités en matière sociale et environnementale. Les évolutions réglementaires nous y conduiront inéluctablement, avec l'entrée en vigueur de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) qui va renforcer les obligations de reporting en matière de durabilité. À nous de nous saisir de cette opportunité pour porter haut notre vision de la responsabilité ambitieuse et collective au service de notre société.

Préparer le futur, c'est aussi intensifier nos actions environnementales, pour piloter au mieux notre trajectoire carbone. Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de carbone de 50 % entre 2019

et 2030. Notre ambition, en France, est maintenant de dépasser cet objectif de réduction en travaillant notre politique de sobriété.

Au-delà de ces engagements de durabilité, notre responsabilité nous pousse aussi à anticiper les évolutions du marché du travail, notamment les transformations induites par la généralisation de l'IA et en particulier de l'IA générative. Ces technologies sont en train de remodeler structurellement et durablement le monde du travail. Ainsi, avec Microsoft, nous avons développé une plateforme de carrière reposant sur l'IA générative pour accompagner les travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, au service de tous qu'ils soient candidats ou non.

Répondre à ces nouveaux enjeux nécessite un engagement et une éthique sans faille. De nombreux défis nous attendent mais nous avons su construire une politique RSE solide et ambitieuse, à même de nous permettre d'accompagner notre Groupe dans sa transformation et de nous permettre de jouer un rôle social, sociétal et environnemental majeur et positif.

“ Je suis très fier de ce que nos équipes ont accompli cette année : nos clients, candidats, partenaires et actionnaires ont réalisé un travail remarquable, qui contribue à faire du Groupe Adecco un acteur responsable socialement et environnementalement. Ensemble, nous façonnons l'avenir du travail et nous veillons à ce que l'avenir profite à tous. ”

Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance



Note méthodologique

Tableaux d'indicateurs et de correspondance avec les référentiels de reporting extra-financiers

UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE

Akkodis est un spécialiste mondial de l'ingénierie numérique et un leader de la Smart Industry. La marque est née en 2022 du rapprochement de Modis, la branche de services high-tech du Groupe Adecco, et d'Akka Technologies, un leader dans les services de R&D en ingénierie.

Les filiales françaises d'Akka Technologies et Akkodis Digital SAS (anciennement dénommée Modis France), détenues par Adecco Group AG (Suisse) ne sont pas soumises à l'obligation de reporting extra-financier au titre de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 dite loi Grenelle 2. La Direction Générale d'Akkodis a cependant souhaité, compte tenu du leadership sur le secteur et de son engagement historique dans les sujets en lien avec la Responsabilité Sociale et Environnementale, présenter les informations relatives au reporting extra-financier pour l'exercice 2023.

En adhérant au Pacte Mondial de l'ONU en 2003, nous avons aligné nos stratégies organisationnelles, nos pratiques de travail et notre politique RSE sur les principes universels relatifs :

- aux droits de l'Homme,

- Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
- Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme ;

- aux normes internationales du travail

- Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du

travail des enfants ;

- Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;

- à l'environnement

- Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

- à la lutte contre la corruption

- Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ATTESTATION DE PRÉSENCE ET VÉRIFICATION PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

À ce stade, Akkodis n'a pas sollicité de vérification des indicateurs clés par un organisme tiers indépendant. La structuration d'un processus de remontée des informations et la consolidation des données est un chantier en cours qui nécessite une harmonisation des pratiques et des référentiels entre les filiales du groupe.

PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Le périmètre du reporting RSE couvre la société Akkodis ; Ce périmètre intègre la totalité des sites ou agences et l'ensemble de ses activités (filiales incluses). La zone d'activité d'Akkodis France est limitée à la France métropolitaine, aucun site ou activité n'est présent à l'étranger.

PÉRIODE DE REPORTING

Akkodis a communiqué ses données conformément aux normes GRI pour la période 01/01/2023 au 31/12/2023.

RÉFÉRENTIEL ET INDICATEURS EXCLUS

Akkodis a suivi les lignes directrices de la GRI et des exigences de la loi Grenelle 2 (article 225), bien qu'elle ne soit pas soumise à cette obligation. Ce rapport présente de manière non exhaustive les actions phares d'Akkodis mises en place pour répondre aux engagements RSE définis par le groupe, ainsi qu'une sélection des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

Certaines informations liées à la présentation du profil de l'entreprise, à sa gouvernance, à l'implication des parties prenantes, aux droits de l'Homme ou encore à l'éthique sont détaillées dans différents documents consultables sur internet : le Rapport RSE monde notamment. Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

INDICATEURS EXCLUS

Les indicateurs suivants comme non pertinents, parmi ceux de l'article 225 :

- Élimination du travail forcé ou obligatoire à l'abolition effective du travail des enfants,
- Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement,
- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,

- Utilisation des sols,

- Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,

- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité,

- Adaptation aux conséquences du changement climatique.

COMPARABILITÉ

Afin de simplifier le reporting et de faciliter la lecture, le choix a été fait de maintenir la comparabilité entre les exercices d'une année sur l'autre, à compter de cette année.

Ce document inclut également des informations qualitatives relatives au Groupe Adecco en France et dans le monde.

DÉFINITION DES INDICATEURS

Le détail explicatif des indicateurs de reporting extra-financier est disponible sur simple demande auprès de la direction RSE.

GOVERNANCE RSE

La Direction de l'Impact Social et Environnemental The Adecco Group coordonne la politique RSE d'Akkodis et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 5 priorités. Akkodis dispose cependant d'une direction RSE qui pilote des sujets spécifiques en propre. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou nous faire part de vos réactions, vous pouvez nous contacter en écrivant à : The Adecco Group, Direction RSE, 2 rue Henri Legay, 69626 Villeurbanne Cedex.

Social

• COMMUNAUTÉS DE COLLABORATEURS

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre de collaborateurs engagés (échanges d'expertise, projets à impact sociétal) NB : un collaborateur peut être engagé dans plusieurs communautés	404-1	10-16	#	12000	Akkodis
% de membres actifs dans les communautés	404-1	10-16	#	59	Akkodis
Nombre de publications sur les communautés	404-1	10-16	#	2121	Akkodis
Nombre d'événements (live) organisés via les communautés	404-1	10-16	#	21	Akkodis
Nombre de participants aux événements organisés via les communautés	404-1	10-16	#	1608	Akkodis

• CONDITIONS DE TRAVAIL

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Enquête Peakon - Taux de participation	102-42	8-10-16	%	44	Akkodis
Enquête Peakon - Score moyen engagement	102-42	8-10-16	/10	6,8	Akkodis
Enquête Peakon - Score moyen diversité & inclusion	102-42	8-10-16	/10	7,4	Akkodis
Enquête Peakon - Score moyen santé & bien-être	102-42	8-10-16	/10	7	Akkodis
Nombre de jours de congés paternité effectivement pris par les salariés (tous postes confondus)	102-42	3-8	Jours	3632	Akka
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	102-42	3-8-10	%	100	Akkodis
% d'employés détenant des parts de l'entreprise	102-42	8-10	%	N/A	Akkodis
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail	102-42	8-9-16	%	100	Akkodis
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement	102-42	8-10	%	0	Akkodis
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	202-2	8-10-16	%	100	Akkodis

• DIALOGUE SOCIAL

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus	414-2	8-10-16	%	100	Akkodis

• DIVERSITÉ ET INCLUSION

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre d'aménagement de poste de travail	413-1	8-10-16	#	82	Akkodis
Effectif de collaborateurs en situation de handicap	405-1	8-10-16	#	294	Akkodis
Nombre de recrutements collaborateurs en situation de handicap (RQTH)	419-1	8-10-16	#	37	Akkodis
Nombre de recrutements collaborateurs en situation de handicap (RQTH) en CDI	405-1	8-10-16	#	30	Akkodis
Nombre d'actions de partenariat sur les sujets de D&I	417-1	5-8-10-16	#	26	Akkodis
Nombre de nationalités représentées dans les effectifs	413-1	8-10-16	#	92	Akkodis
Nombre d'employés formés aux problématiques de diversité et d'inclusion	413-1	5-8-10-16	#	133	Akkodis
Nombre d'heures de formation dispensées sur les problématiques de diversité et d'inclusion	413-1	5-8-10-16	#	1625	Akkodis
% de nouveaux collaborateurs en responsabilité de recrutement formés aux problématiques de diversité et d'inclusion («Recruter sans discriminer»)	413-1	5-8-10-16	%	100	Akkodis
Nombre de webinaires consacrés à la sensibilisation LGBTQ+	413-1	5-8-10-16	#	3	Akkodis
Nombre total de collaborateurs connectés aux webinaires consacrés à la sensibilisation LGBTQ+	405-1	5-8-10-16	#	441	Akkodis
Nombre de collaborateurs engagés dans les réseaux TAG Q+ et Adelles	419-1	5-8-10-16	#	42	Akkodis
% de l'effectif total dans tous les sites qui ont été évalués en termes de risques Inclusion / diversité	413-1	5-8-10-16	%	100	Akkodis
% d'employés âgés de 50 ans ou plus	405-1	8-10-16	%	21	Akkodis
% d'employés âgés de 25 ans ou moins	405-1	8-10-16	%	7	Akkodis
Index d'égalité professionnelle (score)	405-1	5-8-10-16	/100	95	Akka
Index d'égalité professionnelle (score)	405-1	5-8-10-16	/100	89	Modis

Social

• ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de femmes dans les effectifs en CDI	405-1	5-8-10-16	%	26	Akkodis
Proportion de femmes dans les équipes de direction (CoDir)	405-1	5-8-10-16	%	41,67	Akkodis

• EMPLOI

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Effectif total au 31/12	401-1	8-10	%	8695	Akkodis
Part des femmes dans l'effectif total	403-1	5-8-10-16	%	26	Akkodis
Part des hommes dans l'effectif total	403-1	5-8-10-16	%	74	Akkodis
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	403-1	8-10-16	%	6	Akkodis
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	403-1	8-10-16	%	13	Akkodis
Part des < 25 ans dans l'effectif total	403-1	8-10-16	%	7	Akkodis
Part des > 50 ans dans l'effectif total	403-1	8-10-16	%	21	Akkodis
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	403-1	8-10-16	%	17	Akkodis

• FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de l'effectif total dans tous les emplacements qui a reçu des entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	404-2	4-8-10	%	73,4	Akkodis
Nombre de webinaires consacrés à la présentation du programme SPARK (carrière, formation, matching profil/mission)	404-2	4-8-10	#	5	Akkodis
Nombre de collaborateurs ayant participé aux webinaires consacrés à la présentation du programme SPARK (carrière, formation, matching profil/mission)	404-2	4-8-10	#	3346	Akkodis
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation liée à la carrière ou visant à l'acquisition de compétences	404-1	4-8-10	%	34	Akkodis
Nombre d'heures de formation dispensées	404-1	4-8-10	h	49754	Akkodis
Budget formation NB : contributions comprises, hors rémunération, hors formations réglementaires	404-1	4-8-10	€	8.392.141	Akkodis
Budget formation en % de la masse salariale	404-1	4-8-10	%	3	Akkodis
Nombre de consultants formés sur la période	404-1	4-8-10	#	2083	Akkodis
% de consultants formés sur la période	404-1	4-8-10	%	27	Akkodis
Nombre d'heures de formation pour les consultants	404-1	4-8-10	#	35295	Akkodis
Nombre d'heures de formation par consultant formé	404-1	4-8-10	#	17	Akkodis
Nombre d'employés Structure formés sur la période	404-1	4-8-10	#	819	Akkodis
% d'employés Structure formés sur la période	404-1	4-8-10	%	91	Akkodis
Nombre d'heures de formation pour les employés Structure	404-1	4-8-10	#	14460	Akkodis
Nombre d'heures de formation par employé Structure	404-1	4-8-10	#	17,6	Akkodis

Social

• MÉCENAT DE COMPÉTENCES

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre d'associations accompagnées	203-1	4-8-10	#	22	Akkodis
Nombre de projets de mécénat de compétence	203-1	4-8-10	#	29	Akkodis
Nombre de jours / an / collaborateur théoriques accordés pour un projet externe de mécénat	203-1	2-8-10	j / collaborateur	2	Akkodis
Nombre de jours de mécénat total R&D Accessibilité et Environnement	203-1	2-8-10	#	5527	Akkodis
Nombre de collaborateurs engagés dans des projets de mécénat	203-1	2-8-10	#	85	Akkodis

• RÉMUNÉRATIONS

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Masse salariale annuelle (ETP, sous CDI, hors variable)	201-1	8-10	€	348.792.162	Akkodis
Écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire	201-1	8-10	€	-18.218	Akkodis

• SANTÉ ET SÉCURITÉ

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre de webinaires consacrés à la sensibilisation Prévention	403-1	3-8	#	2	Akkodis
Nombre total de collaborateurs connectés aux webinaires consacrés à la sensibilisation Prévention	403-1	3-8	#	424	Akkodis
% d'employés formés/sensibilisés à la santé sécurité	403-1	3-8	%	12,26	Akka
Nombre d'employé formés / sensibilisés à la santé sécurité	403-1	3-8	#	1051	Akka
Nombre d'accidents du travail	403-8	3-8	#	41	Akka
Nombre d'accidents du travail avec arrêt > 24h	403-8	3-8	#	32	Akka
Nombre d'accidents de trajet	403-8	3-8	#	50	Akka
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt > 24h	403-8	3-8	#	30	Akka
Taux de fréquence des accidents du travail (TF1)	403-8	3-8	#	2,1	Akka
Taux de gravité des accidents du travail (TG)	403-8	3-8	#	0,364	Akka
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	403-9	3-8	%	100	Akka
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	403-2	3-8	%	100	Akkodis
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	403-1	3-8	%	100	Akkodis

Environnement

CERTIFICATION

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de sites d'activité certifié ISO 14001 ou EMAS	302-5	9-12-13	%	20	Akkodis

CONSOMMATION DE L'ÉNERGIE

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de réduction de la consommation d'énergie sur l'hiver 2021-2022 (vs. 2020-2021) Période suivante N.D.	302-1	12-13	%	-15	Akkodis
Consommation totale d'électricité	302-1	12-13	kWh	5 852 990	Akkodis
Consommation totale de gaz	302-1	12-13	kWh	112103	Akkodis
Fluides frigorigènes			TeqCO2	432,64	Akkodis

CONSOMMATION D'EAU

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Consommation totale d'eau (m3)	303-1	12-13	m3	4923	Akka
Actions visant à économiser les consommations d'eau NB : dont 2 sur 100% des sites	302-1	6-12-13	#	4	Akkodis

EMISSIONS DE GES

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
GES scope 1	305-1	13	TeqCO2	2886	Akkodis
GES scope 2	305-2	13	TeqCO2	198	Akkodis
GES scope 3	305-3	13	TeqCO2	24667	Akkodis
GES total	305	13	TeqCO2	27751	Akkodis

ENJEUX

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre d'employés formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	103-1	9-12-13	#	43 (parcours Groupe, depuis 2022)	Akkodis
Nombre de collaborateurs engagés dans la Communauté les Env'gagés	103-1	9-12-13	#	37	Akkodis

PROMOTION DURABILITÉ

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre de projets en lien avec la durabilité effectués pour des clients	103-1	9-12-13	#	10	Akkodis

RISQUES

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	303-3	9-12-13	€	0	Akkodis
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques environnementaux a été effectuée	303-3	9-12-13	%	20	Akkodis

TRANSPORT / MOBILITÉ

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Part de véhicules électriques / hybrides dans la flotte (BEGES 2023 - reporting 2022)	305-1	13	%	6,7	Akkodis
Déplacements domicile - travail	305-3	9-12-13	TeqCO2	7942,19	Akkodis
Déplacements professionnels	305-3	9-12-13	TeqCO2	2531,18	Akkodis
Proportion d'employés ayant la possibilité de télétravailler	305-3	9-12-13	%	100	Akkodis

Éthique

• CONDUITE ET CORRUPTION

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corrupcion certifié	205-2	16	%	0	Akkodis
% d'employés formés sur les risques de fraude / corruption	205-1	16	%	50	Akkodis
% d'employés formés / sensibilisés aux dispositifs de lanceur d'alerte	205-1	16	%	50	Akkodis
% d'employés formés au Code de conduite	102-16	16	%	50	Akkodis
% d'employés ayant signé le Code de conduite	102-16	16	%	50	Akkodis

• DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	102-42	5-8-10	#	9	Akkodis
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcèlement	408-1	5-8-10	#	3	Akkodis

• RISQUES

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / une évaluation des risques en matière d'éthique a été réalisée	413-2	8-16	%	100	Akkodis

• SÉCURITÉ DES SI

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de collaborateurs formés / sensibilisés à la RGPD	207-1	16	%	53	Akkodis
% de collaborateurs sensibilisés / formés à la cybersécurité	207-1	16	%	64,8	Akkodis
Nombre de sites opérationnels dotés d'un système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) certifiés ISO 27001v2023	207-1	16	#	8	Akkodis
Nombre d'incidents relatifs à la sécurité des données et à la protection des données à caractère personnel	207-1	16	#	0	Akkodis

Achats responsables

• ACHETEURS

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% d'acheteurs formés aux achats responsables	204-1	8-9-10-12-16	%	100	Akkodis

• FOURNISSEURS

INDICATEURS	RÉFÉRENCE GRI (TOPIC STANDARDS)	RÉFÉRENCE ODD	UNITÉ	VALEUR 2023	PÉRIMÈTRE 2023
% de fournisseurs ayant signé le code de conduite / la charte achats responsables	204-1	8-9-10-12-16	%	45	Akkodis
% de fournisseurs évalués sur leur démarche RSE (questionnaire RSE Sapin II)	204-1	8-9-10-12-16	%	85	Akkodis
% de fournisseurs ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA / convention achats, etc)	204-1	1-8-9-10-17	%	85	Akkodis
Montant total des achats engagés auprès des entreprises adaptées	419-1	1-8-9-10-17	€	146299	Akkodis
Nombre de partenariats engagés avec des entreprises adaptées	419-1	1-8-9-10-17	#	11	Akkodis
Part des achats engagés auprès des entreprises adaptées vs Total fournisseurs	419-1	1-8-9-10-17	%	0,1	Akkodis
Montant total des achats engagés auprès de TPE / PME	419-1	1-8-9-10-17	€ HT	35682780	Akkodis
Nombre de fournisseurs TPE/PME	204-1	1-8-9-10-17	#	467	Akkodis
Part des achats engagés auprès des fournisseurs TPE/PME vs Total fournisseurs	419-1	1-8-9-10-17	%	24,86	Akkodis

AKKODIS

Conception :
The Editorialist

Textes, données et rédaction :
The Adecco Group
(direction de l'Impact social et environnemental)
et The Editorialist

Crédits photos :
Adobe Stock

Akkodis France SAS,
au capital de 20 031 687 €, 391 136 108 RCS Lyon

akkodis.com/fr