

LHH

2023
Rapport
RSE



Sommaire

**Faire de nos spécificités
un levier d'action responsable**
par Aurélie Feld, présidente de LHH France **4**

PARTIE 1

**The Adecco Group :
pour que l'avenir profite à tous** **6**

- Organisation et chiffres-clés 8
- Un acteur engagé pour l'emploi et la société 12
- Pour un marché du travail plus inclusif 32

PARTIE 2

**LHH, façonner le monde du travail,
avec les entreprises et les personnes** **36**

- Adresser tous les aspects de la transformation du travail 38
- LHH Advisory - CT&M - LD : la RSE en actions 41
- LHH Recruitment Solutions : la RSE en actions 46

Se donner les moyens de ses ambitions durables
par Denis Machuel, CEO The Adecco Group
et président France par intérim **48**

**Méthodologie, indicateurs
et tableaux de correspondance** **50**

Faire de nos spécificités un levier d'action responsable



Aurélie Feld,
présidente de LHH France

“ Dans un marché du travail traversé par de profondes mutations, l'attraction, le développement, la mobilité professionnelle et la rétention des talents comme des enjeux majeurs. Pour y répondre, la RSE s'impose comme un levier majeur de création de valeur, d'adhésion et de transformation durable.

Un écosystème d'initiatives

Notre démarche RSE a la particularité de reposer sur des initiatives locales, portées par les équipes des différentes expertises de LHH, en adéquation avec leurs spécificités et leurs besoins. Cette diversité d'initiatives est le fruit de notre histoire et de nos différentes activités. Elle constitue un atout essentiel pour le déploiement de notre ambition. Nés de volontés locales, nos projets s'inscrivent dans le temps et au sein d'un écosystème qui démultiplie leur impact.

Au-delà de cette diversité, plusieurs lignes directrices se dégagent et sont amenées à se renforcer dans les années à venir. D'abord parce que la politique RSE de LHH suit la voie tracée par le Groupe Adecco, avec ses cinq engagements, instituant une véritable cohérence au sein du Groupe. Ensuite, parce que la mise en œuvre du projet « One LHH », qui a pour vocation de rapprocher les différentes activités de LHH pour encourager les synergies, accélère encore cette approche harmonisée de nos actions RSE – et nous ne pouvons que nous en réjouir.

Mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion

En 2023, nous avons intensifié nos actions en matière de diversité et d'inclusion. Au sein des activités de recrutement, nous avons par exemple déployé des formations aux enjeux de non-discrimination. Ces formations ont eu un large écho, notamment auprès des nouvelles générations attentives à l'engagement des entreprises.

Nous avons également poursuivi notre politique en faveur des personnes en situation de handicap, en particulier sur le sujet des handicaps invisibles.

En parallèle, nous avons travaillé la question de l'emploi et de la valorisation des compétences des seniors, un enjeu majeur du monde du travail, notamment dans la perspective du plein emploi. C'est pourquoi nous avons mis en place des actions concrètes pour favoriser le bien-être et l'adaptation au travail des personnes de plus de 50 ans.

Cette attention aux générations s'est concrétisée par une politique volontariste d'accueil et d'intégration des apprentis. Et nous avons constaté la portée de cette politique sur le terrain : une part importante de ces contrats est convertie en emplois stables et nous observons une vraie dynamique de transmission entre générations au sein de l'entreprise.

Piloter la trajectoire carbone

De nouvelles étapes ont été franchies en 2023 en matière d'engagements environnementaux avec, en ligne de mire, l'objectif d'avoir réduit nos émissions de gaz à effet de serre de 50 % d'ici à 2028. De manière générale, nous avons poursuivi nos efforts pour limiter nos émissions et contribuer positivement à la neutralité carbone. En 2024, nous mettons l'accent sur la mobilité vertueuse, en verdissant notre flotte automobile et en encourageant l'ensemble des modes de transport décarbonnés, pour amplifier notre ambition écologique, tout en conservant notre attractivité d'employeur.

Le renforcement des liens entre nos activités de conseil et de recrutement dans le cadre de One LHH participe pleinement à cette volonté de réduction de nos émissions de CO₂. Par exemple, le rapprochement de nos locaux et les travaux d'efficacité énergétique faciliteront l'optimisation de notre empreinte immobilière.

Désormais, nous capitaliserons sur la multitude d'initiatives mises en place au sein de nos deux entités. Cette intensification de notre politique RSE constituera un levier de cohésion et de synergie au sein des différentes activités de LHH comme avec l'ensemble du Groupe Adecco. Les équipes de LHH ont su prouver leur capacité d'innovation et d'engagement. À nous maintenant de profiter de cette dynamique pour accompagner la transformation durable du monde du travail.



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

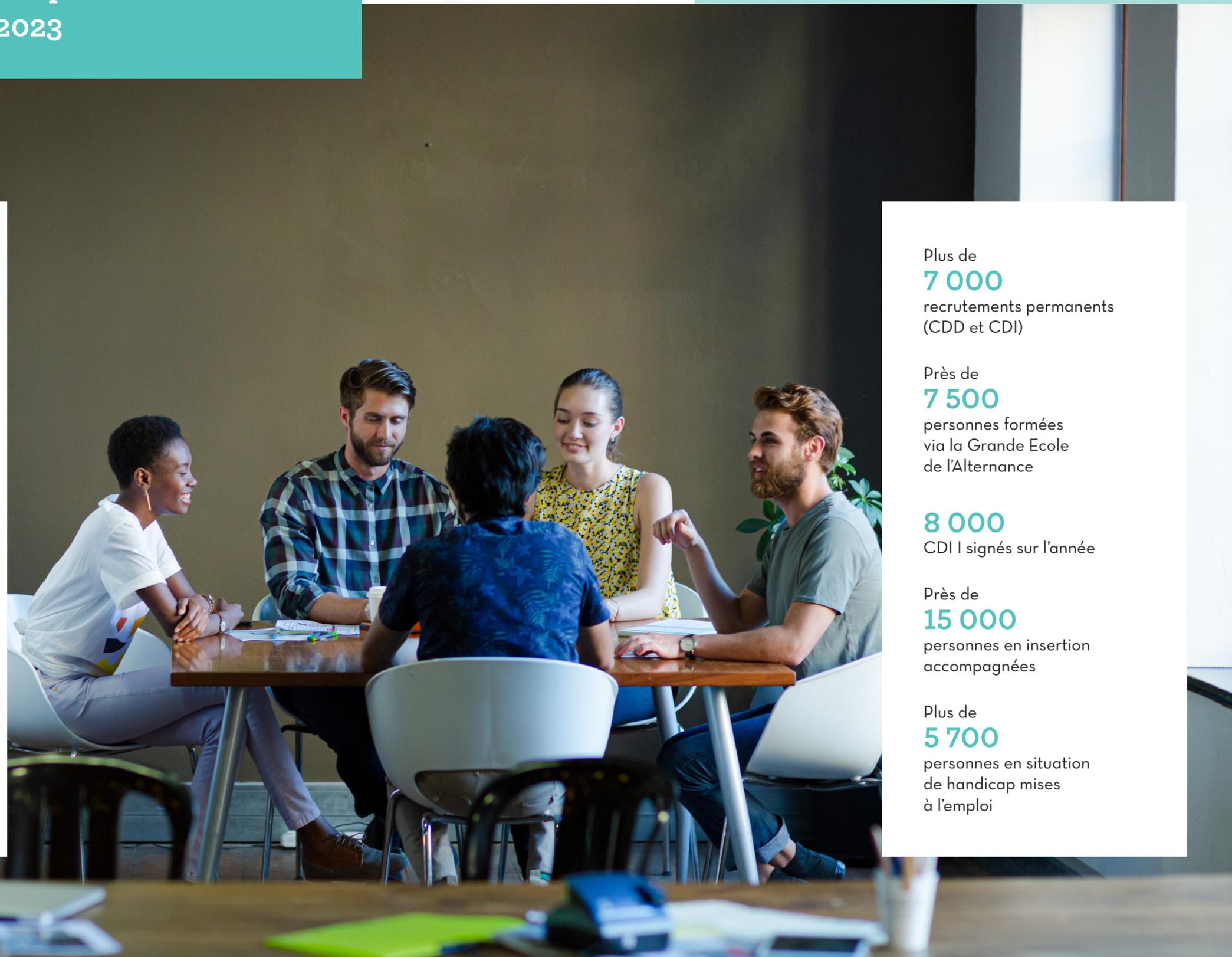
47 000

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.

PILIER 1 – SÉCURISER LES PARCOURS ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Le Groupe Adecco a fait de l'action et de l'innovation pour l'emploi l'un des piliers de ses engagements RSE. Le marché de l'emploi connaît de profondes mutations – morcellement des carrières, évolution du rapport au travail, émergence de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle etc. En réponse à ces évolutions, le Groupe travaille sur l'évolution des compétences, en favorisant le développement de l'employabilité de ses collaboratrices et collaborateurs, mais aussi des candidates et candidats qu'il accompagne. En 2023, de nouveaux dispositifs ont ainsi été mis en œuvre, contribuant à la construction de trajectoires professionnelles durables qui permettent à chacune et chacun d'être acteur de sa vie.

Recrutement en alternance : des débuts historiques pour une solution inédite

A l'initiative du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, ont été lancés en novembre 2023 les contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience. Cette expérimentation permet de réunir trois expertises du Groupe Adecco pour une solution de recrutement en alternance inédite. Ces contrats s'inscrivent dans le cadre de programmes associant des actions de formations en situation de travail au sein des entreprises clientes du Groupe avec l'opportunité de passer une VAE en fin de parcours. Ce projet concerne les filières qui rencontrent des difficultés de recrutement (transports, BTP, industrie, logistique etc.).

Porté par Adecco France, Adecco Training et Les 2 Rives, ce projet s'articule autour de trois axes : le sourcing des candidates et candidats par Adecco France, la conception de l'architecture et de l'ingénierie financière par Adecco Training, et enfin le diagnostic, le parcours sur mesure et l'accompagnement des candidates et candidats par les 2 Rives. Une solution attractive pour les candidats, qui peuvent développer leurs compétences

directement en poste, mais aussi pour les entreprises, désormais en mesure de former leurs collaborateurs en situation réelle, au plus près de leurs besoins et des réalités du terrain.

Avec l'IA, une nouvelle dimension pour le CV Maker

Inauguré en 2022, le CV Maker, en partie développé par les équipes Akkodis, a permis de générer plus de 250 000 CV depuis son lancement en France. Cette innovation technologique 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. Des améliorations continues ont été apportées notamment afin de rendre l'interface conforme aux normes RGAA d'accessibilité numérique. La dernière version de la plateforme inaugurée en 2023 comprend également la reconnaissance vocale, ainsi qu'une IA générative permettant à chaque utilisatrice ou utilisateur d'intégrer ses missions professionnelles : en quelques secondes, l'IA transforme ces données en CV, mettant en évidence les réalisations les plus pertinentes sous un format clair et impactant.

Le CV Maker a reçu le prix de l'innovation, décerné en interne au niveau mondial.



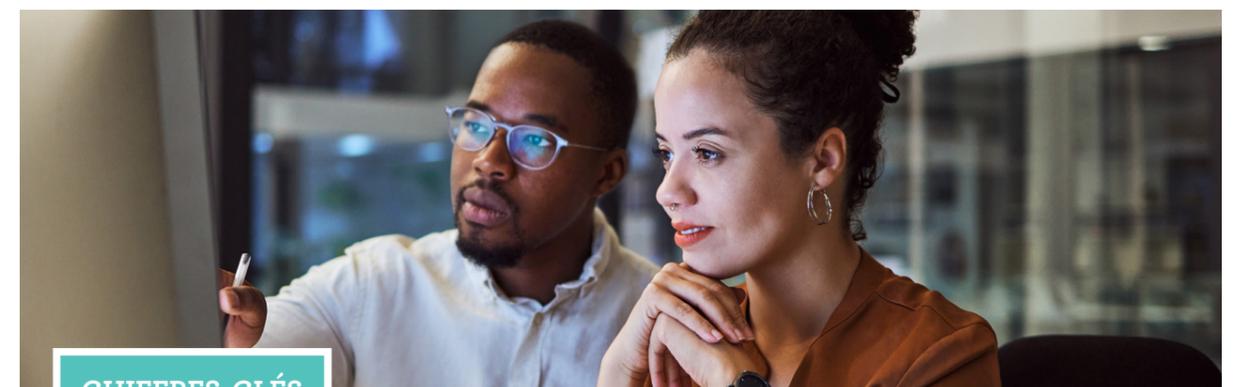
Accompagner les évolutions professionnelles

Le Groupe Adecco s'est engagé à accompagner le développement des compétences de chacun et assurer une évolution professionnelle adaptée à chaque collaboratrice et collaborateur. Ainsi, il a poursuivi en 2023 ses efforts en matière de formation, en s'appuyant notamment sur son catalogue de l'Université pour des formations accompagnées et son Digital Campus pour des formations en autonomie. Ce sont ainsi 26 845 jours de formation qui ont été dispensés aux collaborateurs et collaboratrices en CDI.

Parallèlement, les collaboratrices et collaborateurs ont pu vivre le quotidien d'une ou d'un de leurs collègues, grâce au programme « Vis ma Vie »

(en présentiel, en distanciel ou en format plus court autour d'un café) : un changement de perspective qui permet de découvrir d'autres métiers et d'autres manières de s'impliquer dans les activités du Groupe. Mise en place en octobre 2023, la plateforme 100 % digitale « Vis ma Vie » a enregistré plus de 800 connexions en moins de trois mois, et 95 % des participants interrogés affirment que ce programme leur a permis d'obtenir des réponses concrètes à leurs interrogations.

Enfin, 92 personnes ont suivi l'un des trois programmes Talents (Alpha, Vega ou Alto), qui proposent des parcours en partenariat avec des écoles de commerce. Ces programmes, qui allient formations et actions de développement constituent un réel vecteur d'accélération d'évolution professionnelle.



CHIFFRES-CLÉS

26 845
jours de formation
pour les collaboratrices
et collaborateurs en CDI

28
langues disponibles
et plus de **1 400** apprenants en
anglais sur l'université en ligne

968
alternants dans le Groupe

712
stagiaires

23
alternants et **13** stagiaires
en situation de handicap

800
connexions
à la plateforme Vis ma Vie
entre octobre et décembre 2023

92
personnes ont suivi un programme
Talents (Alpha/Vega/Alto)

PILIER 2 – GARANTIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Indissociables de l'évolution professionnelle, la santé et la sécurité au travail font l'objet d'une stratégie formalisée au sein du Groupe Adecco. Dans le cadre d'une démarche active de prévention et de gestion des risques, un plan de sécurité a été mis en place, ainsi que des dispositifs d'amélioration continue. La formation et la sensibilisation de l'ensemble des équipes à la prévention des accidents de travail constituent un élément clé de cette démarche.

En complément des enjeux de sécurité physique, le Groupe et l'ensemble de ses filiales ont apporté une attention soutenue aux sujets de santé mentale. Une cellule de soutien psychologique est mise à la disposition des collaboratrices et collaborateurs afin de les accompagner en cas de difficultés personnelles ou professionnelles. Pour les événements graves sur le lieu de travail (agression, décès...), un dispositif de gestion de crise est également déployé, avec l'intervention de psychologues professionnels sur site pour accompagner les équipes tant au niveau individuel que collectif.

Pour la sécurité et la santé, un dispositif exhaustif

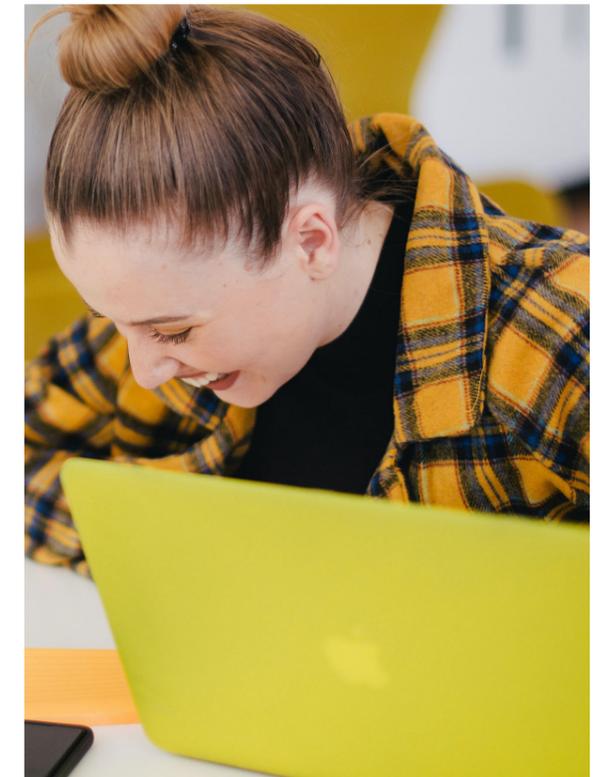
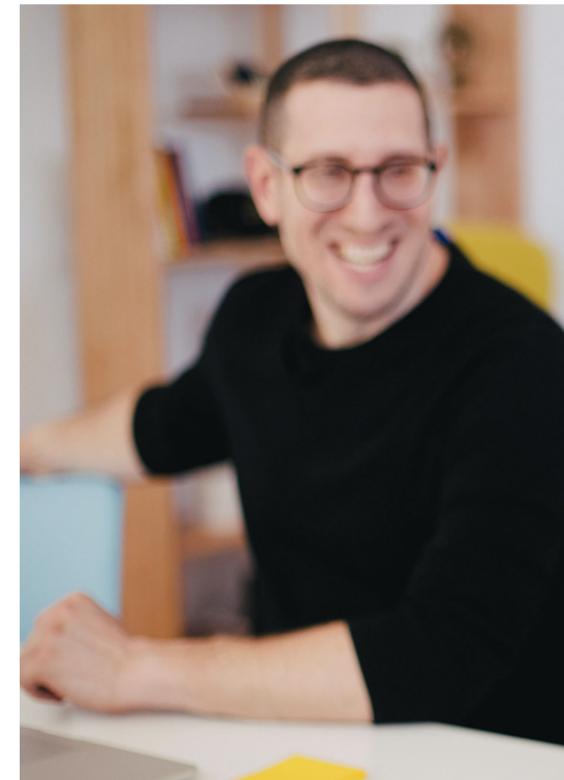
Un plan annuel de prévention des risques est mis en œuvre pour les collaboratrices et collaborateurs permanents, dans l'objectif de garantir à toutes et tous un cadre professionnel sain et épanouissant. Un suivi médical rigoureux (visites médicales, accompagnement en cas de congé maladie de longue durée, etc.) est en place. Par ailleurs, des actions de formation – webinaires, tutoriels, coaching, accompagnement – en matière de gestion et de prévention des risques permettent aux collaboratrices et collaborateurs d'être véritablement acteurs de leur

santé et de leur bien-être au travail. Un « Guide de la santé, sécurité et du bien-être du collaborateur au travail », élaboré en partenariat avec notre infirmière d'entreprise vient compléter ce dispositif. Outre des conseils pratiques sur le poste de travail (posture, éclairage, écrans...), le guide intègre des informations sur les services, les procédures et les interlocuteurs à la disposition des collaborateurs et collaboratrices en matière de santé et de sécurité.

Du flex office à la convivialité, la qualité de vie et des conditions de travail au centre de nombreuses initiatives

Afin d'améliorer le bien-être au travail de ses équipes, le Groupe Adecco a lancé en 2023 plusieurs initiatives : temps de convivialité réunissant les collaboratrices et collaborateurs (vœux, galette des rois, fête estivale...), expérimentation de la semaine en quatre jours, formations sur les thèmes de la santé et du bien-être, bilan médico-psycho-social proposé aux personnes de plus de 50 ans en partenariat avec l'Agirc-Arrco, mesures de soutien aux aidantes et aidants...

Parallèlement, le Groupe a continué à s'adapter à l'évolution des modes et organisation de travail : en 2023, le projet « New Adely », s'articulant autour du principe du flex office, a vu le jour à Villeurbanne, siège historique du Groupe Adecco en France. Entièrement réaménagé, le site proposera aux équipes, dès 2024, trois espaces distincts – travail, collaboration et convivialité – favorisant la productivité et les échanges. Une charte de fonctionnement permettra à chacune et chacun d'évoluer sereinement dans la nouvelle structure. Si ce modèle hybride, intégrant présentiel et télétravail, fait ses preuves, il pourrait être étendu à d'autres sites du Groupe.



CHIFFRES-CLÉS

934

stagiaires et alternants questionnés sur leur expérience dans le Groupe dans le cadre du label Happy trainees

2 349

personnes formées au module interne de culture managériale « Toutes et Tous IFED »

740

personnes formées à la prévention des situations d'agressivité verbale et physique

218

personnes sensibilisées au harcèlement moral

PILIER 3 – DIALOGUER ET AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE AVEC NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS, NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS

Une stratégie RSE efficace ne peut se déployer qu'en collaboration avec l'ensemble de son écosystème. Pour le Groupe Adecco, dont l'activité est centrée sur l'humain, ce constat est essentiel. Afin de construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société, le Groupe a déployé en 2023 plusieurs initiatives destinées à embarquer ses équipes, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires dans ses actions responsables, notamment sur les sujets d'inclusion et d'accès à l'emploi pour tous. Les collaboratrices et collaborateurs ont eu l'occasion de faire valoir à deux reprises en 2023 leur droit d'expression lors d'enquêtes de satisfaction, globales et anonymes.

Une politique d'achats responsables pour accélérer l'inclusion

Dans la continuité de ses engagements en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, le Groupe Adecco met l'accent sur le recours à des fournisseurs du milieu adapté, protégé ou du secteur de l'insertion et réalise 30% d'achats responsables (c'est à dire effectués auprès de Petites et Moyennes Entreprises, Quartiers Prioritaires de la Ville, Secteur de l'Inclusion par l'Activité Economique, Secteur du Travail Protégé et Adapté), dont plus de 1 % auprès du SIAE⁽¹⁾ et STPA⁽²⁾. Depuis 2022, le Groupe a structuré sa politique d'achats responsables et inclusifs et mis en place plusieurs outils afin de mieux prendre en compte ses ambitions en matière de RSE :

- **La charte « Achats responsables et inclusifs »** : mise en œuvre en 2022 en complément du Code de conduite des fournisseurs, cette charte précise les engagements des parties prenantes et renforce la prise en compte des critères RSE dans le processus d'achat. Le Groupe entend ainsi mieux maîtriser les impacts sociaux et environnementaux de ses achats, impliquer ses parties prenantes et fixer des engagements concrets.
- **La charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables »** : figurant parmi les premiers signataires du secteur, cette charte est portée par le Médiateur des entreprises et le Conseil national des achats. Le Groupe Adecco s'est ainsi engagé à renforcer ses pratiques sur 10 thèmes et a fixé un plan d'actions triennal afin de développer sa politique d'achats responsables.
- **Pour associer ses fournisseurs à ses objectifs sociaux et environnementaux, le Groupe Adecco procède régulièrement à des évaluations de leurs pratiques RSE, voire à des audits sur site.** Ainsi en 2023, les équipes achats et RSE sont allées découvrir le site de Prune et Mangue. Cet audit a permis d'identifier sa politique et les actions RSE riches de cette plateforme d'objets publicitaires et de communication. De tels audits constituent une occasion de partager des bonnes pratiques, voire d'améliorer certains points en s'appuyant sur sa propre expertise.

Impliquer les parties prenantes dans la stratégie RSE

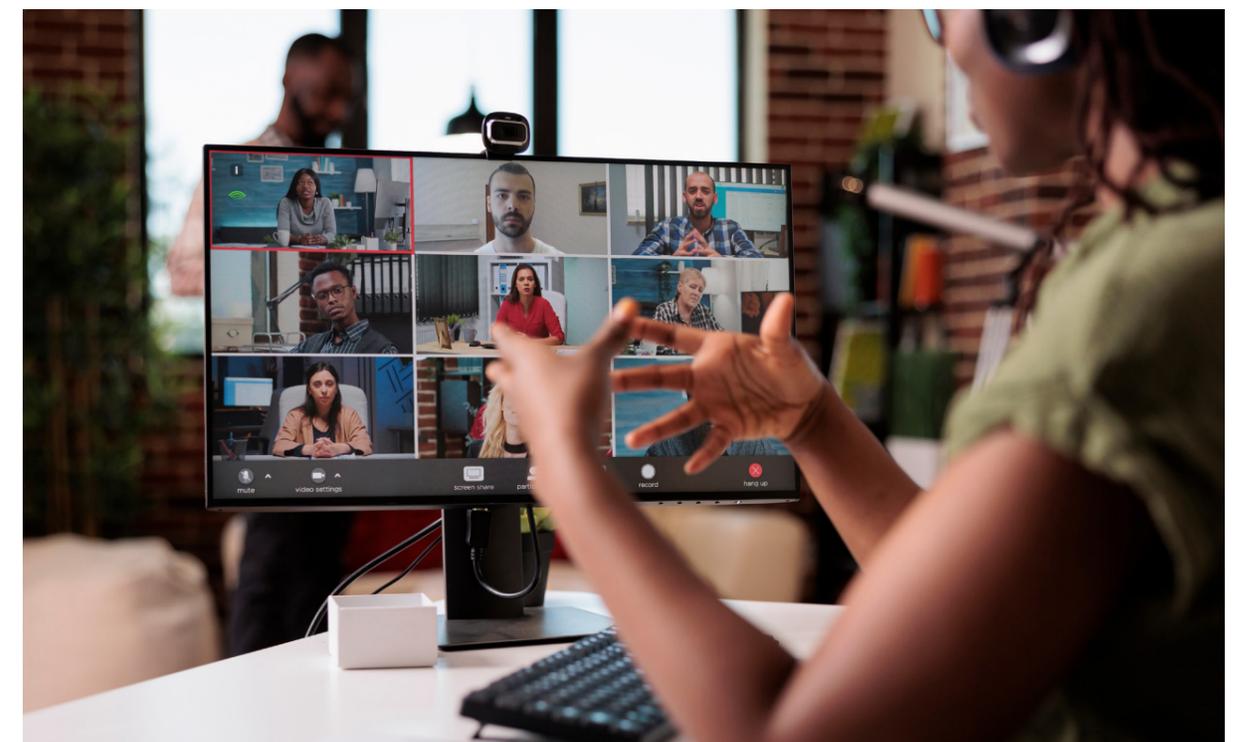
En 2018, dans le cadre de la structuration de sa politique RSE, le Groupe Adecco a mené une large enquête auprès de ses parties prenantes pour prendre en compte leurs attentes.

En 2023, l'exercice a été renouvelé. Près de 3 500 collaboratrices et collaborateurs permanents, intérimaires, clients, fournisseurs, acteurs publics... se sont exprimés sur trois thématiques : leurs attentes et perceptions en matière de RSE (globalement, puis plus spécifiquement sur les actions du Groupe Adecco) et leur appréhension de l'ambition d'Adecco France « Devenir l'entreprise d'emploi préférée des Français ».

Cette enquête a souligné la pertinence de la politique RSE du Groupe et son adéquation aux attentes des parties prenantes. Elle a par ailleurs permis de mettre en évidence deux enjeux croissants : l'intégration des publics éloignés de l'emploi et la prise en compte du bien-être au travail.

Trois sujets apparaissent comme prioritaires dans l'enquête menée en 2023 (note sur 10) :

- Veiller au bien-être au travail de tous les salariés (permanents et intérimaires) : 9,1
- Garantir la santé et la sécurité de tous les salariés (permanents et intérimaires) : 9,0
- Quel que soit leur contrat de travail, développer la sécurisation des salariés : 8,7



⁽¹⁾ Structures de l'insertion par l'activité économique
⁽²⁾ Secteur du travail protégé et adapté

Avec France Travail, un partenariat institutionnel à plusieurs niveaux

L'accord cadre de partenariat signé avec Pôle Emploi en 2022 (devenu France Travail en 2024) a permis le renforcement et la diversification des collaborations sur le terrain, dans une logique de complémentarité entre acteurs publics et acteurs privés au service du plein emploi. Jobdatings, forums emploi, méthode de recrutement par simulation, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : les agences du réseau TAG ont multiplié les actions partenariales avec France Travail pour aller vers les candidats et promouvoir les solutions du Groupe en termes d'accompagnement, de formation et de mise à l'emploi, et contribuer à réduire les tensions de recrutement pour les entreprises. Ces actions et expérimentations, notamment à destination des bénéficiaires du RSA,

ont vocation à alimenter une collaboration renforcée avec le nouvel opérateur France Travail qui a vu le jour le 1^{er} janvier 2024.

La Fondation Adecco s'engage contre la précarité alimentaire

En novembre 2023, pour la deuxième année consécutive, la Fondation Adecco s'est engagée dans l'opération de collecte nationale de la Banque Alimentaire, en encourageant les collaborateurs du Groupe à s'impliquer et à mobiliser leurs clients et partenaires. Quelque 650 volontaires ont donné de leur temps pendant les trois jours de la collecte, rejoignant ainsi les 130 000 bénévoles de l'opération qui ont récolté des denrées dans toute la France, pour être ensuite redistribuées aux associations sur le terrain.

CHIFFRES-CLÉS

2 enquêtes de satisfaction mesurent le niveau d'engagement de l'ensemble des collaborateurs

100 % des dépenses d'achat exigent un critère environnemental, social et/ou sociétal (hors Akkodis)

1,56 % des fournisseurs du Groupe relève du STPA/SIAE (hors Akkodis), correspondant à **308** équivalents temps plein inclusifs

100 % d'acheteurs formés lors d'un atelier de sensibilisation aux achats inclusifs

20 % des fournisseurs ont signé le Code de conduite RSE et Compliance à l'attention des tiers

PILIER 4 – RENFORCER LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

L'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion est un pilier historique du Groupe Adecco, qui poursuit une ambition forte : ne laisser personne sur le bord de la route. Convaincu qu'il est dans l'intérêt de la société d'intégrer toutes les compétences et toutes les différences, le Groupe met en œuvre de nombreux dispositifs et programmes destinés à lutter contre les discriminations et permettre à chacun d'être soi-même au travail. Formations à l'inclusion, promotion de la diversité, mise en place de solutions telles que le coaching assisté par IA... En 2023, ces actions ont été vecteurs de performance et d'innovation, aussi bien pour le Groupe que pour ses clients.

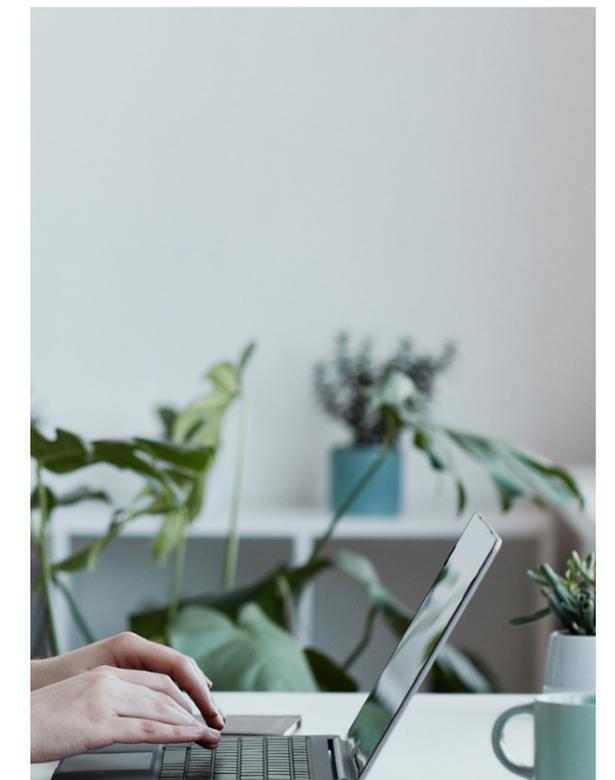


Tour de France de la diversité : un engagement renouvelé en faveur de la diversité

Le Groupe Adecco a participé à la 9e édition du Tour de France de la diversité. L'objectif de ces initiatives est de lutter contre les discriminations en favorisant les échanges et le partage des bonnes pratiques entre institutionnels, entreprises, associations et collectivités locales et territoriales. Le Groupe Adecco était notamment l'invité d'une table ronde à l'étape marseillaise.

Signataire de la Charte de la diversité depuis sa création en 2004, le Groupe Adecco a réaffirmé son engagement historique à lutter contre toutes formes de discrimination, et à défendre la diversité au travers de trois mesures concrètes :

- Sensibiliser et former tous les collaborateurs et collaboratrices du Groupe.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la diversité un objet de dialogue social.
- Évaluer régulièrement les axes d'amélioration et les progrès réalisés.



Pour les personnes en situation de handicap, développer un environnement handi-accueillant et favoriser les échanges

Tout au long de 2023, des conférences, ateliers, formations et sensibilisations ont été proposés à l'ensemble des salariés du Groupe (collaborateurs et managers) afin de renforcer la culture du handicap, condition sine qua non pour que l'environnement de travail soit propice à l'épanouissement et à la performance de nos collaborateurs en situation de handicap.

De nombreux temps d'échange - brunchs, coaching - ont également permis aux 584 collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap au sein du Groupe de créer des liens et une entraide sur le lieu de travail.

Le Groupe a également participé à des forums et événements tels que Hello Handicap, Jobdating inversé DDETS 69, les mardis de l'emploi, le forum Haero, Duoday, qui ont notamment permis de recruter 80 collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap.

Un meilleur accompagnement pour préparer sa retraite

Signé par le Groupe Adecco en mars 2022, l'Acte d'engagement en faveur des plus de 50 ans en entreprise est à l'initiative de L'Oréal en France et du Club Landoy. Il se décline autour d'axes tels que le recrutement, la formation, l'accompagnement des évolutions de carrière, le bien-être au travail, la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge, etc. En 2023, l'Acte a été renforcé au sein du Groupe Adecco par des actions de formation et de préparation à la retraite, ainsi que des dispositifs de réduction progressive de l'activité. Une étude réalisée par la Fondation Adecco, en partenariat avec le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc), ayant pour titre

« Comment les actifs de 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière » a permis d'identifier des pistes d'actions à mettre en œuvre afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des profils seniors. D'autres thèmes, tels que la coopération intergénérationnelle et le transfert des compétences, sont également en cours d'étude.

Le réseau TAGQ+ France, pour renforcer l'engagement du Groupe Adecco en faveur des personnes LGBTQIA+

Fondé en mai 2023, le réseau TAGQ+ France rassemble à ce jour 250 collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+ et alliés, et constitue une entité indépendante au sein du Groupe Adecco. En lien avec les objectifs du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, TAGQ+ France a pour objectif de sensibiliser aux sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans l'entreprise, afin de contribuer à créer un environnement professionnel où les collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+ peuvent s'épanouir pleinement. Créant un espace de dialogue, d'information et de réflexion collective, le réseau propose des événements et des ateliers d'information et de communication, mais également un système d'aide et de soutien aux personnes LGBTQIA+.

Adelles, pour la mixité professionnelle

Créé il y a trois ans pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le réseau interne Adelles rassemble désormais plus de 330 membres. En 2023, deux tables-rondes ont notamment été organisées sur les thèmes de l'engagement des hommes, et de la mixité professionnelle vue par les jeunes générations. Les actions menées tout au long de l'année par les équipes de ressources humaines comme par le réseau ont conduit à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances de direction de plusieurs filiales.



CHIFFRES-CLÉS

541

collaborateurs en situation de handicap dans le Groupe à fin 2023 (soit 3,95 % des collaborateurs)

148

aménagements de poste menés par la Mission Handicap Permanents, soit un tous les deux jours

585 K€

d'achats auprès du secteur protégé et adapté

Plus de

330

membres dans le réseau Adelles⁽¹⁾ (85 % de femmes / 15 % d'hommes)

250

membres dans le réseau TAGQ+ France



Plus de

500

participants au webinar Emploi Handicap et Numérique

100

participants aux ateliers de sensibilisation à l'accessibilité numérique

44

travailleurs en situation de handicap accueillis au sein du Groupe lors du Duoday

Plus de

200

participants au Quizz de sensibilisation au Handicap

⁽¹⁾ Réseau de mixité du Groupe Adecco

PILIER 5 – ÊTRE UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Afin d'atteindre son objectif de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) entre 2019 à 2030, le Groupe Adecco déploie un plan structuré autour de plusieurs axes, dont la mobilité la sobriété énergétique, le recyclage du matériel informatique et les actions de formation des collaborateurs.

En 2023, ses initiatives se sont concentrées sur les postes les plus émissifs, dont la mobilité.

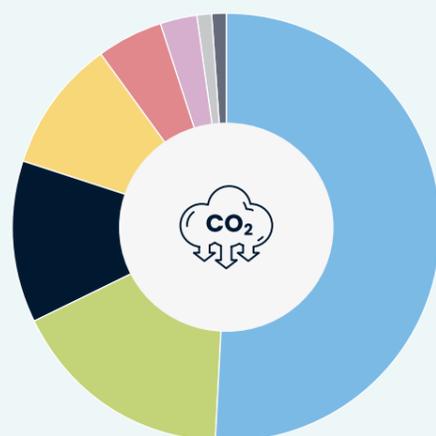
Les déplacements représentant plus de 34 % des émissions de GES du Groupe en 2023 (17 % pour les déplacements domicile-travail, 12 % pour le parc automobile, 5 % pour les déplacements professionnels), plusieurs mesures concrètes ont été prises. Les efforts ont notamment porté sur le parc automobile, afin de privilégier les véhicules responsables : 46 % des véhicules en commande ont concerné en 2023 des modèles électriques ou hybrides.

Le Forfait mobilités durables (FMD), mis en place au sein d'Adecco France, des entreprises spécialisées et des structures centrales du Groupe, fait également partie des dispositifs clés. En 2023, le Groupe a ainsi financé des solutions de mobilité douce et de transport en commun pour ses collaboratrices et collaborateurs, à hauteur de 500 euros par personne, complétant les remboursements pris en charge par l'entreprise à hauteur de 75 %. Parmi quelque 5 000 personnes invitées à profiter du dispositif, plus de 4 000 ont activé un compte auprès du partenaire du Groupe, Worklife. En 2024, le Groupe étudiera l'élargissement de la solution à d'autres de ses entités.

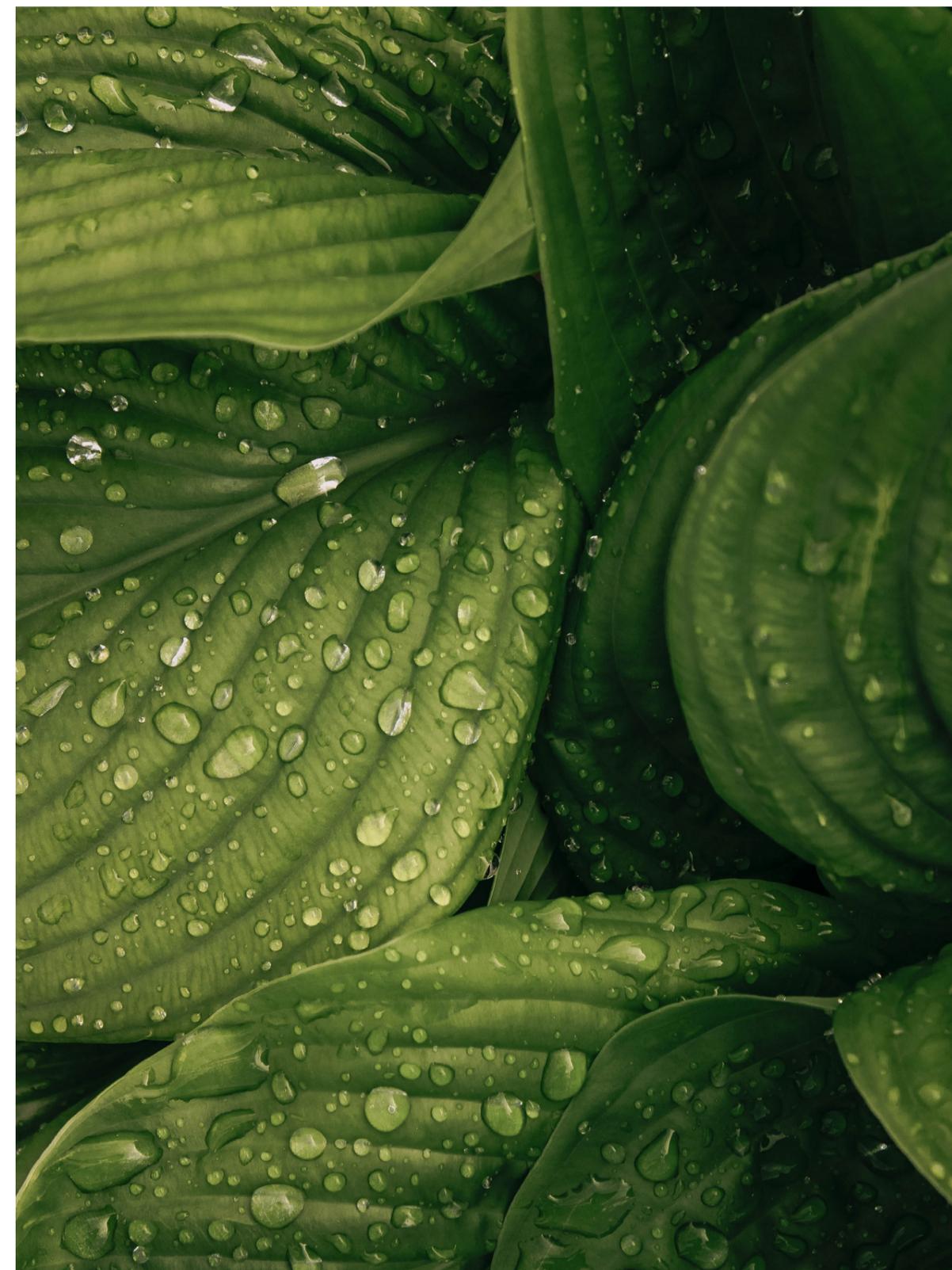
En 2023, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe se sont élevées à 71 850 tCO₂eq, hors déplacement des collaborateurs intérimaires et n'incluant notre filiale AITS⁽¹⁾ qu'au prorata des achats refacturés en France. Les émissions ont diminué de 17 % en 2023 par rapport à 2018 alors que le nombre de collaborateurs (en équivalent temps plein) a augmenté de 3,5 %.

Nos objectifs de réduction seront révisés en 2024 pour donner suite à la validation par la SBTi de la trajectoire du Groupe à l'international.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS CO₂ DU GROUPE ADECCO EN 2023



- Achats • **51%**
- Déplacements domicile-travail • **17%**
- Consommations du parc auto • **12%**
- Immobilisation • **10%**
(bâtiments, véhicules, parc informatique)
- Déplacements professionnels • **5%**
(avion, train, véhicule personnel)
- Autres émissions indirectes • **3%**
- Consommation des bâtiments • **1%**
- Climatisation • **1%**



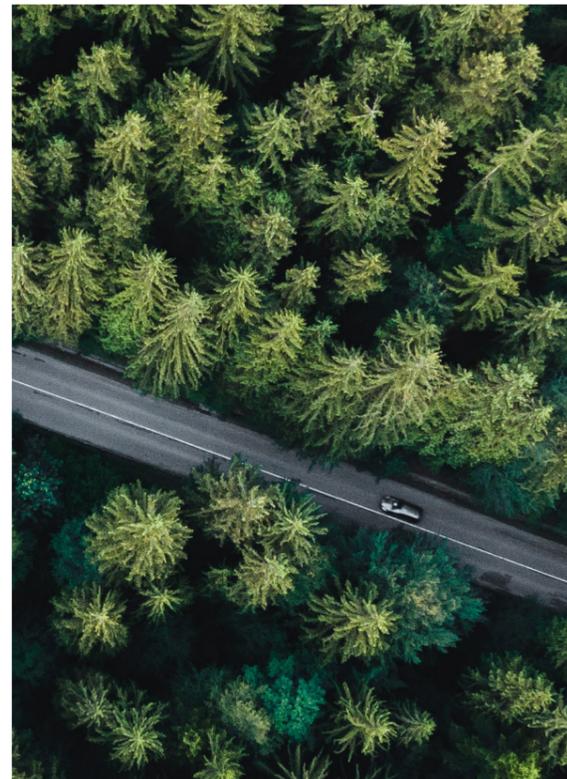
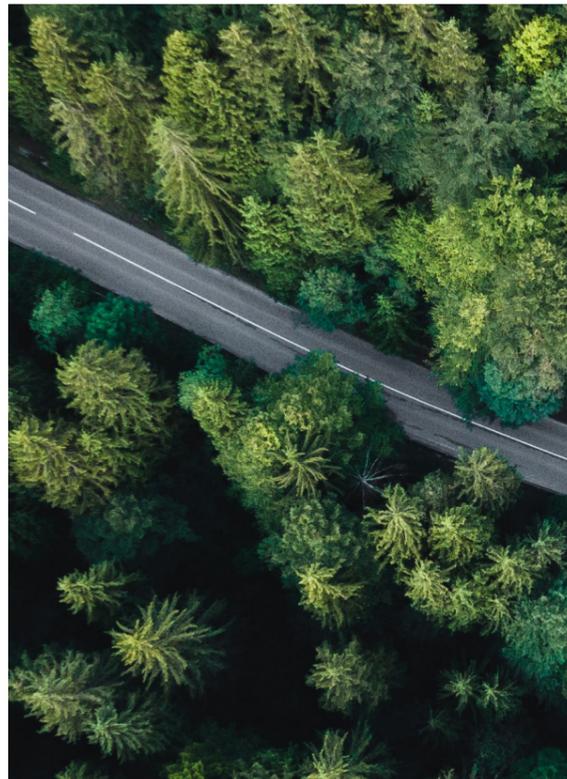
⁽¹⁾ AITS est une filiale spécialisée en prestations IT. Son impact total (10 820 tCO₂eq) est lié à des dépenses de maintenance de logiciels, effectuées pour l'ensemble du Groupe en France comme à l'international.

Miser sur le covoiturage pour réduire l'impact des déplacements en voiture

Près de 60 % des collaborateurs du Groupe Adecco utilisent leur véhicule personnel pour se rendre au travail. Afin de contribuer à réduire cette importante source d'émission de gaz à effet de serre, le Groupe a mis en place, en mai 2023, une plateforme de covoiturage en partenariat avec Blablacar Daily. Solution flexible et économique, la plateforme a réuni, en 2023, 942 inscrits pour plus de 4 300 trajets et près de 11,5 teqCO₂ évitées.

Semaine Carbone 0 : impulser un changement concret

En septembre 2023 s'est tenue la Semaine Carbone 0, organisée autour d'événements destinés à mobiliser et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux climatiques. Ainsi, lors d'une Fresque du Climat organisée au siège de l'entreprise, les participants ont réfléchi collectivement aux potentielles améliorations de la stratégie environnementale. La conférence en ligne « Vers une mobilité durable, pour conjuguer efficacité, inclusion et environnement » a enregistré plus de 350 connexions, autour d'interventions de partenaires et de clients, venant renforcer l'approche du Groupe autour de la multimodalité. Enfin, des défis environnementaux, de covoiturage et des ateliers de réparation de vélos ont donné une dimension concrète à ces actions, auxquelles plus de 400 collaborateurs ont participé.



CHIFFRES-CLÉS

Bilan Carbone 2023 du Groupe :

71 850

teq CO₂, soit 4,8 teq CO₂ / ETP

Sobriété : diminution de

21 %

des consommations d'énergie entre septembre 2022 et septembre 2023 (et près de 25 % sur les sites les plus émissifs), soit une baisse de 8 % des dépenses malgré la hausse des prix de l'énergie dans le cadre du plan de sobriété

142

tonnes de CO₂ évitées en 2023 grâce au recyclage et au réemploi des matériels électroniques, dans le cadre du partenariat avec l'entreprise adaptée Recyclea

406

collaborateurs ont suivi la Fresque du Climat et 162 collaborateurs ont visionné le webinar Avenir Climatique

242

collaborateurs ont suivi l'atelier 2Tonnes

151

collaborateurs ont suivi le module d'e-learning « Notre contribution aux enjeux climatiques »

100 % :

taux d'équipement en Led du parking du siège de Villeurbanne

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
Agréée 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

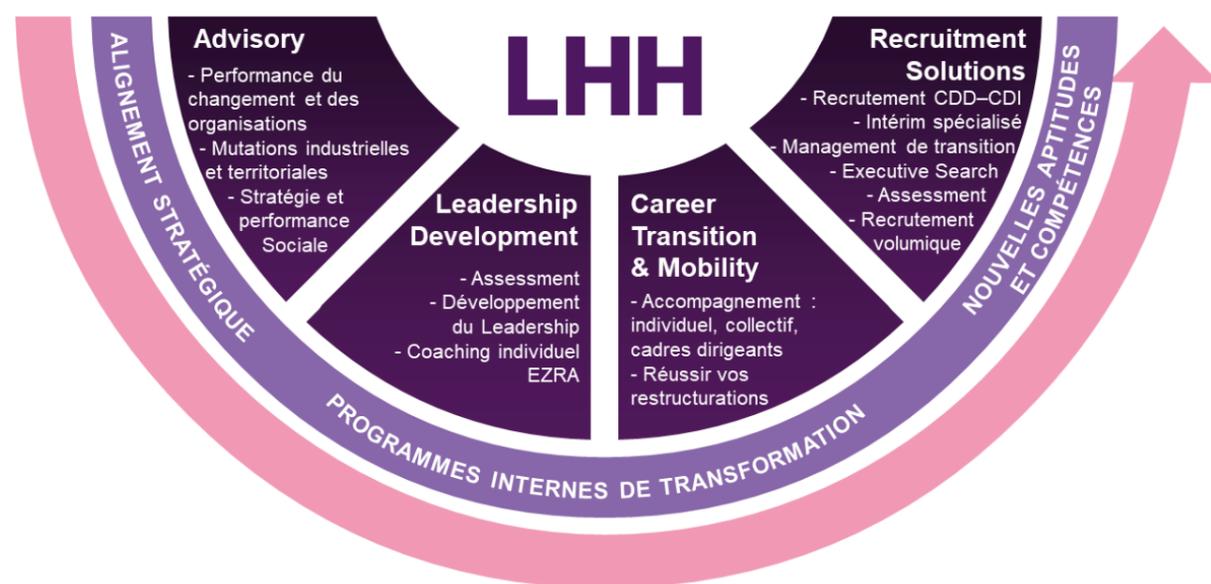
⁽²⁾ Ined, Insee, « Enquête Trajectoires et origines, 2021 dans « Situations : Personnes réfugiées, des parcours (multiples) à découvrir », Fondation The Adecco Group, juin 2022

LHH

Façonner
le monde du travail,
avec les entreprises
et les personnes



Adresser tous les aspects de la transformation du travail



Né du regroupement d'activités de recrutement (LHH Recruitment Solutions), de conseil, de transition de carrière et de développement des talents (LHH Advisory - CT&M - LD), LHH propose d'accompagner les entreprises et les individus dans leur parcours professionnel, pour répondre aux grandes mutations du marché du travail.

Ce regroupement est motivé par l'accélération des besoins de transformation des entreprises et des talents dans un contexte professionnel redéfini par de grandes tendances – réindustrialisation, digitalisation, disruptions technologiques, enjeux environnementaux et sociaux... – mais aussi par des mutations plus silencieuses telles que les évolutions réglementaires. Avec son projet One LHH, l'entreprise renforce encore les synergies entre ses différentes activités et propose une offre de services adaptée à la nouvelle donne professionnelle.

LHH Advisory - CT&M - LD – réunissant les branches Advisory, Career Transition & Mobility et Leadership Development –

prépare les entreprises, leurs dirigeants et leurs équipes à faire face à ces mutations du monde du travail et de l'économie. Les 650 collaboratrices, collaborateurs et experts de LHH Advisory - CT&M - LD couvrent l'ensemble des sujets RH, sous toutes leurs dimensions sociales et professionnelles : de l'audit aux négociations sociales en passant par le savoir-être, les méthodes managériales, la mobilité professionnelle (individuelle ou collective) ou encore les nouveaux cadres d'organisation du travail. Ce sont plus de 500 000 personnes qui ont ainsi été accompagnées au fil des ans, avec une approche fondée sur les standards du marché, modélisés et adaptés à chaque client.

Exerçant une activité complémentaire à celles de LHH Advisory - CT&M - LD, le cabinet de conseil en recrutement et évaluation d'experts LHH Recruitment Solutions accompagne les entreprises dans leur gestion des talents. Grâce à l'expertise sectorielle de 350 consultants répartis sur l'ensemble du territoire français, LHH Recruitment Solutions propose à ses clients une offre complète : intérim spécialisé, recrutement en CDD et CDI, management de la transition, évaluations et recrutement volumique.



Innovier pour accompagner la transformation responsable du travail

En tant que spécialiste de l'accompagnement des talents tout au long de leur vie professionnelle et de la transformation durable et de long terme des équipes, LHH a fait de la RSE un axe fort de sa proposition de valeur.

Les grands axes de cette politique reprennent ceux du Groupe Adecco, déclinés et adaptés aux spécificités de LHH. Ces axes tiennent également compte de la diversité des activités de LHH, qui lui confèrent une identité propre et modèlent sa politique RSE. Plus que des grands programmes transverses, l'entreprise donne les moyens à ses diverses activités de mener, avec une grande autonomie, des initiatives qui participent aux ambitions collectives de LHH et du Groupe Adecco.

Une très grande attention est portée aux sujets de diversité et d'inclusion, à la fois en interne et dans les services offerts à ses clients. Les équipes de LHH Recruitment Solutions sont ainsi particulièrement sensibilisées aux biais cognitifs qui peuvent altérer les recrutements ainsi qu'aux pratiques de non-discrimination grâce à des formations et des campagnes d'information. En termes de parité, les équipes managériales comptent une large majorité de femmes et LHH Advisory - CT&M - LD a atteint un index d'égalité professionnelle de 93/100. Un ensemble d'initiatives, comme la prise en compte des enjeux liés aux congés de parentalité, ont

permis d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour permettre à chacun de trouver sa place dans le monde professionnel, LHH déploie une politique d'intégration des personnes en situation de handicap d'autant plus ambitieuse qu'elle s'attache, en particulier pour LHH Advisory - CT&M - LD, à des formes de handicap liées au vieillissement de la population, et donc des talents. L'autre pan fondamental de cette politique est l'ouverture de ses métiers à des jeunes générations venues d'horizons très divers, en particulier au travers de son engagement en faveur de l'apprentissage.

Au-delà des apprentissages, LHH attache une grande importance à l'intégration des nouveaux collaborateurs comme vecteur de bien-être au travail et de performance. LHH Advisory - CT&M - LD et LHH Recruitment Solutions ont ainsi mis en place des processus d'intégration complets pour accompagner les équipes dans leur prise de fonction.

Sur le plan environnemental, la politique de LHH s'est structurée autour des objectifs du Groupe Adecco, qui se matérialisent aussi bien par des programmes d'optimisation de son parc immobilier et d'efficacité énergétique que par la mise en place d'actions quotidiennes. Enfin, comme l'ensemble du Groupe, LHH a fait de la mobilité douce un des axes de développement de sa politique RSE.

LHH Advisory - CT&M - LD : la RSE en actions

En 2023, la Business Unit LHH Advisory - CT&M - LD a continué de traduire en actions concrètes les cinq piliers de l'action RSE du Groupe Adecco.



Plan de développement des compétences (PDC) : accompagner et favoriser l'évolution professionnelle

Souhaitant maintenir et développer les compétences et savoir-être des collaboratrices et collaborateurs de LHH, l'entreprise a mis en place en 2023 un plan axé sur deux grandes catégories : compétences métier et compétences comportementales. Pilotage de projet, animation de réunion, méthodes agiles, résolution de conflits, vente et négociation, co-développement... Destinés à l'ensemble des équipes, managers compris, les différents modules du PDC encouragent l'appropriation des outils LHH et la mobilité interne. Ils sont complétés par une plateforme d'apprentissage de l'anglais, ainsi que par des formations en matière de sécurité. En 2023, 498 personnes ont ainsi été formées au sein de LHH, dont 449 aux enjeux de sécurité.

Des accords pour accroître la flexibilité professionnelle

La flexibilité dans l'organisation professionnelle comme personnelle est l'une des principales préoccupations des collaboratrices et collaborateurs de LHH, comme en témoignent les récentes enquêtes et consultations. En 2023 ont donc été signés deux accords : le premier concerne le télétravail, désormais proposé plusieurs jours par semaine à l'ensemble des salariés en CDD ou CDI ; ce dispositif a enregistré 78,3 % de demandes.

Le second accord, sur le thème la semaine compressée (en 4 jours ou 4,5 jours), a été signé en juillet 2023 pour six mois, sur le principe du volontariat. À l'issue du test, le constat d'une grande responsabilisation des équipes a été dressé ; le test a donc été renouvelé pour 14 mois.

Un programme complet pour la santé et la sécurité au travail

Créer et entretenir une culture de la prévention pour renforcer la performance sécurité : tel est l'objectif du Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, mis en place en juin 2023. Fondé sur des thèmes tels que la charge de travail, l'ergonomie du poste de travail, ou encore les risques (chutes, incendie, manutention etc.), ce programme combine plusieurs formes d'actions : définition de standards et de contrôles, mise en place de matériels dédiés (chaises ergonomiques, doubles écrans), ateliers et formations...

Parallèlement, LHH a renforcé ses efforts en faveur de la santé mentale en entreprise. Une ligne d'écoute et de soutien psychologique et médical a été mise en place, en partenariat avec Apicil, afin de prévenir les risques psychosociaux. Ces mesures concrètes sont associées au dialogue constant entre les équipes et leurs responsables, pour que la prévention soit l'affaire de tous et que se développe une culture partagée de la santé et de la sécurité.



Nouvel accord d'égalité professionnelle et de Qualité de vie et condition de travail

L'accord d'égalité professionnelle a été renouvelé en 2023. Prolongeant les engagements existants, il s'est enrichi de nouveaux objectifs et indicateurs en accord avec les évolutions, en matière de parité, de diversité et de mixité sociale.

De nombreuses réunions de négociation et un diagnostic détaillé des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle ont permis d'aboutir à un accord optimisé, qui couvre les conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs (embauche, promotion, rémunération, etc.). L'accent est mis sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la parentalité et la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. L'accord vient ainsi renforcer l'implication de LHH en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination, quelles que soient les étapes de la vie.

Renforcer la politique de mobilité douce pour agir pour la transition écologique

Engagé pour la décarbonation et la contribution positive à l'environnement, LHH a mis en œuvre en 2023 une série d'actions en faveur de la mobilité douce. Une indemnité kilométrique vélo est proposée pour les déplacements domicile-travail, à hauteur de 0,25 € par kilomètre parcouru.

Parallèlement, afin d'encourager l'utilisation des transports en commun, l'entreprise prend en charge 60 % des frais d'abonnement aux transports ou aux services publics de location de vélo. Enfin, le parc automobile de l'entreprise comprend désormais 53 % de véhicules Crit'Air 1.



Chiffres clés

Indice d'égalité professionnelle de LHH :

93/100

489 collaborateurs et collaboratrices formés en 2023

6,5 %

taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap

2 206 tCO₂eq émises en 2023

22 % de réduction des émissions de CO₂ entre 2022 et 2023

3,46 teq CO₂/ETP : émissions de CO₂ individuelles en 2023

LHH Recruitment Solutions : la RSE en actions

Prolongeant les engagements du Groupe Adecco en matière de responsabilité sociétale et environnementale, LHH Recruitment Solutions a mis en œuvre en 2023 plusieurs actions ayant pour objectif un impact positif sur l'environnement et sur la société dans son ensemble.



Accompagner les équipes tout au long de leur carrière

Afin de permettre aux collaboratrices et collaborateurs de LHH Recruitment Solutions de construire une carrière enrichissante, adaptée à chaque profil et à toutes les aspirations, l'entreprise a mis en place un parcours de carrière complet. Pour les nouveaux arrivants, un dispositif d'onboarding, réparti sur 13 jours, permet une intégration plus harmonieuse et plus efficace dans l'entreprise.

Des actions pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Reflétant l'engagement du Groupe Adecco, LHH Recruitment Solutions s'est mobilisé en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. 5 personnes ont ainsi été accueillies lors de l'édition 2023 du DuoDay, pour une journée d'immersion riche en échanges et en dialogue. LHH Recruitment Solutions a en outre participé à des événements tels que la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou les journées de job dating Handijob et sensibilisé ses équipes par une campagne d'affichage sur l'ensemble de ses sites.

Le Forfait Mobilités Durables

Depuis septembre 2022, les collaboratrices et collaborateurs de LHH Recruitment Solutions bénéficient d'un Forfait Mobilités Durables.

Ce dispositif permet d'accompagner la transformation des habitudes de déplacement domicile-travail, de faciliter l'utilisation des modes de transports doux, et ainsi contribuer à la réduction des émissions de CO₂ de l'entreprise. Déployé en partenariat avec Worklife, il permet aux collaborateurs et collaboratrices de disposer d'un budget annuel forfaitaire, crédité sur une carte de paiement. Cette somme peut être utilisée auprès de tous les acteurs de mobilité durable : location ou achat de vélo, achat de titres de transport en commun à l'unité, covoiturage... Elle est prise en charge à hauteur de 50 % des dépenses. Le système intègre également la prise en charge par l'employeur de 70 % (75 % dès janvier 2024) des abonnements de transports publics. L'impact sur la réduction des émissions de CO₂ sur le poste « déplacements domicile-travail » est estimé à 12 %.

Le tri des déchets, un impact réellement positif pour l'environnement

Afin de lutter contre la prolifération des déchets et l'inefficacité de leur retraitement, LHH Recruitment Solutions a installé dans tous ses bureaux du matériel et des bacs de tri et a organisé une opération de collecte sur des sites naturels lors du World Cleanup Day, en septembre 2023. Outre son impact positif sur les milieux naturels, cette journée a été l'occasion de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs aux enjeux de la gestion des déchets.

Chiffres clés

100 %
de fournisseurs inclusifs

2 466 tCO₂eq

91 %
des cartes Forfait mobilités durables activées

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 de reporting : LHH Advisory - CT&M - LD

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

Une démarche volontaire

LHH est une filiale détenue à 100 % par Adecco France, filiale détenue à 100% par Adecco Holding France, elle-même filiale du groupe éponyme basé en Suisse. Par ailleurs, Adecco Holding France n'est pas cotée sur les marchés financiers et son statut juridique de Société par Actions Simplifiées à associé Unique (SASU) ne la contraint pas à répondre à la loi dite Grenelle 2 sur le reporting extra-financier.

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, LHH 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 LHH. Ce périmètre intègre la totalité des sites ou agences et l'ensemble de ses activités (filiale : Altedia Prestations). La zone d'activité de LHH est limitée à la France métropolitaine, aucun site ou activité n'est présent à l'étranger.

Période de reporting

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

Référentiel et indicateurs exclus

LHH 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 de LHH 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. Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

Indicateurs exclus

Localisée uniquement en France, Adecco France considère les indicateurs suivants comme non pertinents, parmi ceux de l'article 225 :

- 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.

Définition des indicateurs

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

Gouvernance RSE

La Direction de l'Impact Social et Environnemental The Adecco Group coordonne la politique RSE de LHH et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 5 priorités. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou réagir quant à nos actions, vous pouvez écrire à : The Adecco Group, Direction RSE, 2 rue Henri Legay, 69626 Villeurbanne Cedex.

Indicateurs sociaux

Emploi

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Effectif total au 31/12	G4- LA1		#	648	
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1		%	76,540 %	
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1		%	23,460 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1		%	0,930 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1		%	39,200 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1		%	5,400 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1		%	45,680 %	
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1		%	4,000 %	

Embauches et licenciements

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Entrées CDI	G4- LA1		#	148	
Sorties CDI	G4- LA1		#	154	
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1		#	14	

Rémunérations

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Masse salariale annuelle	G4-EC5		€	34 266 905	
Écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire			€	13 553	

Relations employeurs/employés

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	G4-HR		3	12 CSE Ordinaire 5 CSE Extraordinaire 4 CSSCT 2 Formation 2 Egalité Pro	
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	G4-LA8		%	100 %	La convention collective Syntec et nos accords collectifs s'appliquent à tous nos salariés
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus			%	100 %	
Taux de participation à l'enquête Peakon	G4-PR5		%	69 %	
Enquête Peakon - Score moyen engagement	G4-PR5		/10	7,6	
Enquête Peakon - Score moyen diversité & inclusion	G4-PR5		/10	8,2	
Enquête Peakon - Score moyen santé & bien-être	G4-PR5		/10	7,5	
Enquête Peakon - Score moyen RSE	G4-PR5		/10	7,7	

Conditions de travail

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA8			Campagne de mise à jour des DUERP des différents établissements de l'Entreprise et mise en oeuvre du PAPRI Pact	
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	G4-LA6		#	8	
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	G4-LA6		#	2	
Nombre d'accidents de trajet	G4-LA6		#	7	
Taux de fréquence	G4-LA6			7,3	
Taux de gravité	G4-LA6			0,15	
Part d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	G4-LA10		%	66 %	
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	G4-LA8		%	100 %	
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	G4-LA8		%	80 %	Selon la dernière campagne DUERP
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	G4-LA8		%	100 %	CSSCT
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	G4-LA8		%	100 %	
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail			%	100 %	Semaine de 4 jours ou 4,5 jours + télétravail (environ 78,4% des collaborateurs ont accepté le télétravail)
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement			%	0 %	
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)			%	100 %	

Formation et éducation

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10			LHH s'appuie sur la direction formation et développement de The Adecco Group pour proposer une gamme de programmes de développement des compétences destinés à former les collaborateurs de manière régulière. Les collaborateurs sont acteurs de leur formation grâce à la mise à disposition d'outils distanciels. Toutefois, Adecco France met en place ses propres parcours de formation en lien avec les métiers qu'elle propose et développe les parcours de VAE.	
Nombre total d'heures de formation	G4-LA10		#	6552	
Nombre total de bénéficiaires	G4-LA10		#	494	
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4-LA10		%	76 %	Hors plateforme
Nombre d'heures de formation par employé formé	G4-LA10		#	13,26	En moyenne
Budget formation	G4-LA10		€	300 000 €	
Budget formation en % de la masse salariale	G4-LA10		%	2,50 %	

Gestion de carrières

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4-LA11		%	100 %	

Diversité et égalité des chances

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12	6		<p>Le Groupe Adecco se donne pour objectif d'atteindre la parité dans les instances de directions d'ici à 2025, ainsi que d'obtenir un indice d'égalité professionnelle supérieur ou égal à 90 dans l'ensemble des BUs.</p> <p>Chaque année depuis 2021, il était essentiel de travailler chaque indicateur de l'indice d'égalité professionnelle afin de réduire les écarts de rémunération et de promotions internes entre les hommes et les femmes, augmenter systématiquement les femmes à leur retour de congé maternité et viser à avoir une représentativité équilibrée dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entité.</p> <p>Les actions menées pour y arriver ont été de déployer largement un seul et même système de rémunération variable en 2021, garder une équité de traitement H/F lors des campagnes de révisions salariales annuelles, s'assurer que pour un même emploi au même niveau de classification, le package de rémunération est sensiblement identique pour un H/F</p> <p>Le réseau de mixité du Groupe, Adelle compte aujourd'hui plus de 300 membres au sein du Groupe Adecco.</p> <p>Partenariat avec la FNCDIFF formalisé en novembre 2023, qui vise à renforcer les liens entre The Adecco Group, le Réseau Adecco Inclusion et la FNCDIFF. Objectif : porter des actions communes afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence, informer, sensibiliser et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (y compris sensibilisation et formation des collaborateurs TAG).</p>	
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12	#		<p>Chez The Adecco Group, nous sommes historiquement engagés depuis plus de 35 ans en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et convaincus que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences.</p> <p>The Adecco Group fait de la lutte contre toutes les discriminations à l'emploi une exigence professionnelle de tous ses collaborateurs. Notre politique de lutte contre les discriminations s'organise autour de la mobilisation de l'ensemble de ses managers en les responsabilisant dans l'accompagnement de leurs équipes et dans l'application de règles RH et commerciales exemptes de discrimination.</p> <p>Nous agissons chaque jour aux côtés des candidats, des entreprises comme de nos équipes, pour recruter autrement, former les compétences de demain, accompagner l'intégration des personnes en situation de handicap et l'aménagement de leurs situations de travail.</p> <p>Depuis 2005, Adecco a mis en place une cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination et s'engage à réparer toutes situations individuelles pour rétablir l'égalité de traitement vis-à-vis de ses permanents, candidats et intérimaires.</p> <p>Notre mobilisation pour l'emploi et le handicap s'accompagne de partenariats opérationnels nationaux et locaux (Semaine de l'Emploi des Personnes Handicapées, Cap Emploi, Pôle Emploi, AFPA, missions locales, PLIE, ...) et transversaux (ARPEJEH, Pas@ Pas, AFMD, Club Handicap et Compétences, Commission Européenne et BIT).</p>	
Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	G4-LA12	6	%	6,50 %	

Diversité et égalité des chances

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Politique de lutte contre les discriminations. Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité	G4-LA12	6		<p>Première entreprise privée en France à avoir créé le Pôle de lutte contre les discriminations en 2001, les premières actions de prévention des discriminations menées au sein du groupe Adecco se sont enrichies au fil des années, faisant de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi un des piliers de sa politique de responsabilité sociale.</p> <p>Dès 2005, le Groupe a mis en place la cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination afin de réparer toutes situations individuelles et rétablir l'égalité de traitement de ses salarié-es permanent-es, intérimaires et candidat-es.</p> <p>Cet engagement historique pour lutter contre les formes de discrimination se traduit concrètement depuis plus de 25 ans par la mise en place d'outils d'évaluation et de contrôle pour mesurer et évaluer les pratiques des collaborateur-trices en matière de non-discrimination (testings sollicités, appels mystères, audits des outils, Peakon ...).</p> <p>Parce que faire du refus des discriminations est une exigence professionnelle pour l'ensemble des salarié-es, le Pôle Non-Discrimination et Diversité développe des actions continues de professionnalisation telles que des formations adaptées aux situations opérationnelles (RH, management, commercial), des campagnes de sensibilisation régulières et l'évaluation de l'exposition aux risques de discrimination.</p> <p>Retrouvez les initiatives auxquelles nous adhérons et chartes que nous avons signées : https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2023/08/Chartes-et-conventions.pdf</p>	
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination	G4-LA12		%	87,5 %	One LHH

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	G4-HR4	3		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	
Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	G4-LA12	6		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	
Elimination du travail forcé ou obligatoire	G4-HR6	4		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	
Abolition effective du travail des enfants	G4-HR5	5		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	

Indicateurs environnementaux

Politique générale en matière environnementale

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	G4-EN12	7, 8, 9		<p>Nous sommes conscients de l'impact environnemental de nos activités de service. Le suivi d'indicateurs et la mise à jour du Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) d'Adesco nous permettent de piloter les actions prioritaires. Nous avons pris en 2019 un engagement ambitieux : celui de contribuer à la neutralité carbone via la mise en place d'un plan d'action environnemental bas carbone d'ici à 2030. Nous avons fait le choix de viser 50 % de réduction de nos émissions, et de compenser les émissions résiduelles. Ces objectifs sont incarnés dans le Projet Carbone 0 qui comporte 5 axes : Mesurer, Former, Réduire, Contribuer, Communiquer.</p> <p>Quelques exemples d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos 2 sites sièges sont des bâtiments respectant des contraintes de performance énergétique (certification BREEAM pour le siège lyonnais et certification HQE pour le siège parisien) ; Pour l'intégralité de nos sites, nous avons des contrats 100 % énergie verte pour l'électricité et CO2 compensé pour le gaz ; Plan de sobriété énergétique instauré en 2022 ; Actions de contribution via des projets d'agroforesterie et d'agroécologie ; Mise en place du covoiturage (début 2023) ; Prise en charge des transports en commun à hauteur de 60 % et indemnité kilométrique vélo à hauteur de 200 euros par an. Notre démarche environnementale est également évaluée annuellement par Ecovadis. 	
Actions de formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement	G4-LA10	8		Parcours de formation en 3 étapes pour donner les clés à nos collaborateurs pour leur permettre d'être acteurs et actrices de la réduction des émissions : Fresque du climat, atelier 2 tonnes et module interne de E-learning.	
Nombre d'employés formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	G4-LA10		#	25	Depuis le lancement en juin 2022

Changement climatique

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Année calculée, mesurée en n+1					
Electricité	G4-EN15		TeqCO2	4,08	
Gaz	G4-EN16		TeqCO2	0,00	
Déplacements domicile- travail	G4-EN17		TeqCO2	460,34	
Déplacements professionnels	G4-EN18		TeqCO2	278,49	
Fluides frigorigènes	G4-EN18		TeqCO2	77,09	
Achats de biens	G4-EN18		TeqCO2	86,67	
Achats de services	G4-EN18		TeqCO2	758,37	
Total en TeqCO2	G4-EN18		TeqCO2	2 206,49	

Pollution et gestion des déchets

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23	7, 8		Nous avons une politique de recyclage des déchets sur nos principaux sites (recyclage du papier et du matériel informatique notamment). Nous avons également supprimé les gobelets en plastique et installé des composts sur nos sites siège.	
Dématérialisation	G4-EN23	7, 8, 9		Nous avons mis en place une politique active de dématérialisation des documents émis pour nos clients, candidats et permanents.	
% de documents dématérialisés	G4-EN23	7, 8, 9	%	Pour les salariés : 100 % Pour les clients : >95 %	

Utilisation durable des ressources

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommation d'énergie : G4-EN3 Réduction : G4-EN6	8		Nos 2 sites sièges sont des bâtiments respectant des contraintes de performance énergétique (certification BREEAM pour le siège lyonnais et certification HQE pour le siège parisien). Par ailleurs, pour l'intégralité de nos sites, nous avons un contrat 100 % électricité renouvelable et origine France et CO2 compensé pour le gaz. En 2022, nous avons déployé un plan de sobriété énergétique visant une réduction des consommations énergétiques de 10 %. Nous avons observé une baisse des consommations énergétique de 21 % entre 2022 et 2023.	
Actions visant à économiser les consommations d'eau	G4-EN8	8		Dans le cadre de la mise à jour du plan de sobriété, nous avons intégré nos actions visant à réduire nos consommations d'eau (utilisation de mousseurs, alerte de fuites, etc).	

Indicateurs sociétaux

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Populations riveraines ou locales	G4-EC1 ; G4-EC8	6		<p>Nous avons mis en place une politique de contribution au développement économique et social des territoires en mettant en place des actions concrètes. L'ensemble de nos structures présentes sur le territoire a noué des partenariats actifs avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion et du handicap. Voici un panorama de nos actions : nous figurons parmi les premiers signataires du PaQte.</p> <p>Au travers du mécénat financier et de compétences, la Fondation The Adecco Group œuvre au profit de partenaires et d'associations (EPA, Arpejeh, 100 chances 100 emplois, Proxité, Tous en stage, etc.) autour de projets d'intérêt général sur les territoires, tels que l'accès au monde du travail, l'orientation, l'adaptation des compétences. Nous sommes également très investis auprès des Missions Locales, notamment en AURA, Paris IDF, Grand Est, PACA.</p> <p>En 2022, nous avons également signé des partenariats et conventions nationaux avec l'AFPA, Pôle Emploi et l'Union Nationale des Missions Locales pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi pour toutes et tous.</p>	

Relation entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de le société

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC7			<p>La Fondation The Adecco Group, abritée à la Fondation de France, œuvre depuis 2002 en faveur de l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi : jeunes, personnes en situation de handicap, seniors, réfugiés, etc.</p> <p>Ses actions se répartissent en deux piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du mécénat : financier auprès d'associations contribuant à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et de compétences de la part des collaborateurs du Groupe auprès d'associations partenaires • Des travaux d'études et d'analyse pour comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail, pour leur donner la parole et faire connaître les expérimentations et bonnes pratiques des différents acteurs de l'insertion professionnelle. 	

Relation avec les établissements d'enseignement

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux écoles	G4-EC7		€	32 082,49	

Achats responsables

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux				<p>Notre politique d'achats responsables se construit autour de notre engagement pour la promotion de la diversité, et est aussi en lien avec la volonté de notre Groupe de mettre en place une stratégie de réduction de son empreinte environnementale. Cela se traduit notamment par un rappel, dans nos appels d'offres, de notre adhésion au Pacte Mondial et au respect des engagements qui lui sont attachés.</p> <p>En 2022, nous avons rédigé notre Charte Achats Responsables et Inclusif, systématiquement annexée à notre code de conduite tiers, afin de partager nos engagements et attentes vis-à-vis de nos fournisseurs.</p> <p>Nous envoyons systématiquement un questionnaire RSE devant être complété par chacun des fournisseurs consultés.</p> <p>L'analyse de ce questionnaire, et plus largement les engagements RSE des prestataires, font partie intégrante des critères de décision pour l'attribution des marchés pilotés par le service Achats et comptent jusqu'à 20% dans la décision de l'attribution de marché.</p>	
Nombre de contrats ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA / convention achats, etc)	G4-HR10 ; G4-SO9		%	98 %	The Adecco Group
Part des dépenses Achats pour lesquels un critère environnemental, social et/ou sociétal est exigé	G4-HR10 ; G4-SO9		%	100 %	The Adecco Group
Proportion de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site	G4-HR10 ; G4-SO9		%	1 %	The Adecco Group
Part d'achats responsables et inclusifs (liste)	G4-EC9		%	STPA/SIAE : 2 % QPV : 7 % ZRR : 2 %	One LHH
Montant total engagé avec des entreprises adaptées	G4-EC9		€	50 326	One LHH
Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables	G4-EC9		%	100 %	The Adecco Group

Indicateurs éthique

Risque

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Pourcentage de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / une évaluation des risques en matière d'éthique a été réalisée	G4-HR9 ; G4-SO3	10	%	100 %	

Formation

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
% d'employés formés sur les risques de corruption	G4-SO4	10	%	88,2 %	One LHH
% d'employés formés au Code de conduite	G4-SO4	10	%	74,3 %	One LHH
% d'employés ayant signé le Code de conduite	G4-SO4	10	%	73 %	The Adecco Group

Sécurité des SI

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Pourcentage de collaborateurs formés à la cybersécurité	G4-PR8		%	93,8 %	One LHH
Pourcentage de collaborateurs formés à la protection des données personnelles	G4-PR8		%	83,8 %	One LHH

Corruption

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	G4-SO5	10	#	0	
Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	G4-SO5	10	#	0	
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié	G4-SO3	10	%	0 %	

Discrimination

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	G4-HR3	6	#	0	
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcèlement	G4-HR3	6	#	0	

Travail forcé et travail des enfants

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	G4-HR5 ; G4-HR6	4, 5	#	0	
Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	G4-HR5 ; G4-HR6	4, 5	#	0	

Note méthodologique de reporting : LHH Recruitment Solutions

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

Une démarche volontaire

Badenoch & Clark (nom commercial LHH Recruitment Solutions – LHH RS), est une filiale détenue à 79,99 % par Adecco Holding France, elle-même filiale du groupe éponyme basé en Suisse, et à 20,01 % par Adecco Training. Par ailleurs, Adecco Holding France n'est pas cotée sur les marchés financiers et son statut juridique de Société par Actions Simplifiées à associé Unique (SASU) ne la contraint pas à répondre à la loi dite Grenelle 2 sur le reporting extra-financier.

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, LHH RS 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 LHHRS. Ce périmètre intègre la totalité des sites ou agences et l'ensemble de ses activités (filiales

incluses). La zone d'activité de LHH RS est limitée à la France métropolitaine, aucun site ou activité n'est présent à l'étranger.

Période de reporting

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

Référentiel et indicateurs exclus

LHH RS 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 de LHH RS mises en place pour répondre aux engagements RSE définis par le groupe, ainsi qu'une sélection des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

Indicateurs exclus

Localisée uniquement en France, Adecco France considère les indicateurs suivants comme non pertinents, parmi ceux de l'article 225 :

- 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.

Définition des indicateurs

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

Gouvernance RSE

La Direction de l'Impact Social et Environnemental The Adecco Group coordonne la politique RSE de LHH RS et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 5 priorités. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou réagir quant à nos actions, vous pouvez écrire à : The Adecco Group, Direction RSE, 2 rue Henri Legay, 69626 Villeurbanne Cedex.

Indicateurs sociaux

Emploi

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Effectif total au 31/12	G4- LA1		#	108	227	
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1		%	57 %	72,92 %	
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1		%	43 %	27,08 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1		%	1,01 %	3,74 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1		%	19,19 %	6,54 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1		%	1 %	8,75 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1		%	19 %	5,83 %	
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1		%	5 %	4,58 %	

Embauches et licenciements

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Entrées CDI	G4- LA1		#	25	42	
Sorties CDI	G4- LA1		#	34	66	
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1		#	0	1	

Rémunérations

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Masse salariale annuelle	G4-EC5		€	8 806 088	12 255 096	
Écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire	G4-EC5		€	6,32	3,21	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées

Relations employeurs/employés

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	G4-HR			3	CSE	CSE
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	G4-LA8		%	100 %	100 %	
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus			%	100 %	100 %	
Taux de participation à l'enquête Peakon	G4-PR5		%	89 %		
Enquête Peakon - Score moyen engagement	G4-PR5		/10	8,1		
Enquête Peakon - Score moyen diversité & inclusion	G4-PR5		/10	8,6		
Enquête Peakon - Score moyen santé & bien-être	G4-PR5		/10	7,9		
Enquête Peakon - Score moyen santé & bien-être	G4-PR5		/10	8,3		

Conditions de travail

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA8					
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	G4-LA6		#	0	3	
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	G4-LA6		#	0	1	
Nombre d'accidents de trajet	G4-LA6		#	0	5	
Taux de fréquence	G4-LA6		#	0	8,53	
Taux de gravité	G4-LA6		#	0	0,02	
Part d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	G4-LA10		%	0 %	0 %	
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	G4-LA8		%	0 %	0 %	
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	G4-LA8		%	100 %	100 %	
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	G4-LA8		%	100 %	100 %	
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	G4-LA8		%	100 %	100 %	
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail			%	100 %	100 %	
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement			%	100 %	100 %	

Formation et éducation

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10		#	LHH RS s'appuie sur la direction formation et développement de The Adecco Group pour proposer une gamme de programmes de développement des compétences destinés à former les collaborateurs de manière régulière. Les collaborateurs sont acteurs de leur formation grâce à la mise à disposition d'outils distanciels. Toutefois, Adecco France met en place ses propres parcours de formation en lien avec les métiers qu'elle propose et développe les parcours de VAE.		
Nombre total d'heures de formation	G4-LA10		#	2 352	6 272	
Nombre total de bénéficiaires	G4-LA10		#	89	219	
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4-LA10		%	82,4 %	96,5 %	
Nombre d'heures de formation par employé formé	G4-LA10		#	22,4	27,2	
Budget formation	G4-LA10		€	72 282	153 369	
Budget formation en % de la masse salariale	G4-LA10		%	0,82 %	1,25 %	

Gestion de carrières

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4-LA11		%	84 %	84 %	

Diversité et égalité des chances

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12	6		<p>Le Groupe Adecco se donne pour objectif d'atteindre la parité dans les instances de directions d'ici à 2025, ainsi que d'obtenir un indice d'égalité professionnelle supérieur ou égal à 90 dans l'ensemble des BUs.</p> <p>Chaque année depuis 2021, il était essentiel de travailler chaque indicateur de l'indice d'égalité professionnelle afin de réduire les écarts de rémunération et de promotions internes entre les hommes et les femmes, augmenter systématiquement les femmes à leur retour de congé maternité et viser à avoir une représentativité équilibrée dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entité.</p> <p>Les actions menées pour y arriver ont été de déployer largement un seul et même système de rémunération variable en 2021, garder une équité de traitement H/F lors des campagnes de révisions salariales annuelles, s'assurer que pour un même emploi au même niveau de classification, le package de rémunération est sensiblement identique pour un H/F.</p> <p>Le réseau de mixité du Groupe, Adelle compte aujourd'hui plus de 300 membres au sein du Groupe Adecco.</p> <p>Index d'égalité professionnelle ex-Badenoch & Clark : 85/100 Index d'égalité professionnelle ex-Spring : 94/100</p> <p>Partenariat avec la FNCDIFF formalisé en novembre 2023, qui vise à renforcer les liens entre The Adecco Group, le Réseau Adecco Inclusion et la FNCDIFF. Objectif : porter des actions communes afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence, informer, sensibiliser et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (y compris sensibilisation et formation des collaborateurs TAG).</p>		
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12	6		<p>Chez The Adecco Group, nous sommes historiquement engagés depuis plus de 35 ans en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et convaincus que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences.</p> <p>The Adecco Group fait de la lutte contre toutes les discriminations à l'emploi une exigence professionnelle de tous ses collaborateurs. Notre politique de lutte contre les discriminations s'organise autour de la mobilisation de l'ensemble de ses managers en les responsabilisant dans l'accompagnement de leurs équipes et dans l'application de règles RH et commerciales exemptes de discrimination.</p> <p>Nous agissons chaque jour aux côtés des candidats, des entreprises comme de nos équipes, pour recruter autrement, former les compétences de demain, accompagner l'intégration des personnes en situation de handicap et l'aménagement de leurs situations de travail.</p> <p>Depuis 2005, Adecco a mis en place une cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination et s'engage à réparer toutes situations individuelles pour rétablir l'égalité de traitement vis-à-vis de ses permanents, candidats et intérimaires.</p> <p>Notre mobilisation pour l'emploi et le handicap s'accompagne de partenariats opérationnels nationaux et locaux (Semaine de l'Emploi des Personnes Handicapées, Cap Emploi, Pôle Emploi, AFPA, missions locales, PLIE, ...) et transversaux (ARPEJEH, Pas@ Pas, AFMD, Club Handicap et Compétences, Commission Européenne et BIT).</p>		
Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	G4-LA12	6	%	0,79 %	2,17 %	

Diversité et égalité des chances

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Politique de lutte contre les discriminations. Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité	G4-LA12	6		<p>Première entreprise privée en France à avoir créé le Pôle de lutte contre les discriminations en 2001, les premières actions de prévention des discriminations menées au sein du groupe Adecco se sont enrichies au fil des années, faisant de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi un des piliers de sa politique de responsabilité sociale.</p> <p>Dès 2005, le Groupe a mis en place la cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination afin de réparer toutes situations individuelles et rétablir l'égalité de traitement de ses salariés permanents, intérimaires et candidats.</p> <p>Cet engagement historique pour lutter contre les formes de discrimination se traduit concrètement depuis plus de 25 ans par la mise en place d'outils d'évaluation et de contrôle pour mesurer et évaluer les pratiques des collaborateurs en matière de non-discrimination (testings sollicités, appels mystères, audits des outils, Peakon ...).</p> <p>Parce que faire du refus des discriminations est une exigence professionnelle pour l'ensemble des salariés, le Pôle Non-Discrimination et Diversité développe des actions continues de professionnalisation telles que des formations adaptées aux situations opérationnelles (RH, management, commercial), des campagnes de sensibilisation régulières et l'évaluation de l'exposition aux risques de discrimination</p> <p>Retrouvez les initiatives auxquelles nous adhérons et chartes que nous avons signées : https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2023/08/Chartes-et-conventions.pdf</p>		
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination	G4-LA12		%	94 %	88 %	

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	G4-HR4	3		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession		6	%	Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		
Élimination du travail forcé ou obligatoire	G4-HR6	4	%	Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		
Abolition effective du travail des enfants	G4-HR5	5	%	Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		

Indicateurs environnementaux

Politique Générale en matière environnementale

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	G4-EN12	7, 8, 9		<p>Nous sommes conscients de l'impact environnemental de nos activités de service. Le suivi d'indicateurs et la mise à jour du Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) d'Adecco nous permettent de piloter les actions prioritaires. Nous avons pris en 2019 un engagement ambitieux : celui de contribuer à la neutralité carbone via la mise en place d'un plan d'action environnemental bas carbone d'ici à 2030. Nous avons fait le choix de viser 50% de réduction de nos émissions, et de compenser les émissions résiduelles.</p> <p>Ces objectifs sont incarnés dans le Projet Carbone 0 qui comporte 5 axes : Mesurer, Former, Réduire, Contribuer, Communiquer.</p> <p>Quelques exemples d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos 2 sites sièges sont des bâtiments respectant des contraintes de performance énergétique (certification BREEAM pour le siège lyonnais et certification HQE pour le siège parisien) ; Pour l'intégralité de nos sites, nous avons des contrats 100 % énergie verte pour l'électricité et CO2 compensé pour le gaz ; Plan de sobriété énergétique instauré en 2022 ; <p>Actions de contribution via des projets d'agroforesterie et d'agroécologie ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place du Forfait Mobilités Durables ; Mise en place du covoiturage (début 2023) ; Parc auto verdissant. <p>Notre démarche environnementale est également évaluée annuellement par Ecovadis.</p>		
Actions de formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement	G4-LA10	8		<p>Parcours de formation en 3 étapes pour donner les clés à nos collaborateurs pour leur permettre d'être acteurs et actrices de la réduction des émissions :</p> <p>Fresque du climat, atelier 2 tonnes et module interne de E-learning.</p>		
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Nombre d'employés formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	G4-LA10		#	1	2	

Changement climatique

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Année calculée, mesurée en n+1			TeqCO2	2023	
Électricité	G4-EN15		TeqCO2	14,03	
Gaz	G4-EN16		TeqCO2	0,00	
Déplacements domicile- travail	G4-EN17		TeqCO2	24,72	
Déplacements professionnels	G4-EN18		TeqCO2	11,71	
Fluides frigorigènes	G4-EN18		TeqCO2	29,68	
Achats de biens	G4-EN18		TeqCO2	361,17	
Achats de services	G4-EN18		TeqCO3	1 600,73	
Total en TeqCO2	G4-EN18		TeqCO4	2 465,99	

Pollution et gestion des déchets

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23	7, 8		Nous avons une politique de recyclage des déchets sur nos principaux sites (recyclage du papier et du matériel informatique notamment). Nous avons également supprimé les gobelets en plastique et installé des composts sur nos sites siège.	
Dématérialisation	G4-EN23	7, 8, 9		Nous avons mis en place une politique active de dématérialisation des documents émis pour nos clients, candidats et permanents.	
% de documents dématérialisés	G4-EN23	7, 8, 9		Non mesurable	

Utilisation durable des ressources

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommation d'énergie : G4-EN3 Réduction : G4-EN6		8	Nos 2 sites sièges sont des bâtiments respectant des contraintes de performance énergétique (certification BREEAM pour le siège lyonnais et certification HQE pour le siège parisien). Par ailleurs, pour l'intégralité de nos sites, nous avons un contrat 100 % électricité renouvelable et origine France et CO2 compensé pour le gaz. En 2022, nous avons déployé un plan de sobriété énergétique visant une réduction des consommations énergétiques de 10 %.	Nous avons observé une baisse des consommations énergétiques de 21 % entre 2022 et 2023.
Actions visant à économiser les consommations d'eau	G4-EN8		8	Dans le cadre de la mise à jour du plan de sobriété, nous avons intégré nos actions visant à réduire nos consommations d'eau (utilisation de mousseurs, alerte de fuites, etc)	

Indicateurs sociétaux

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Populations riveraines ou locales	G4-EC1 ; G4-EC8	6		<p>Nous avons mis en place une politique de contribution au développement économique et social des territoires en mettant en place des actions concrètes. L'ensemble de nos structures présentes sur le territoire a noué des partenariats actifs avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion et du handicap. Voici un panorama de nos actions :</p> <p>Nous figurons parmi les premiers signataires du PaQte.</p> <p>Au travers du mécénat financier et de compétences, la Fondation The Adecco Group œuvre au profit de partenaires et d'associations (EPA, Arpejeh, 100 chances 100 emplois, Proxité, Tous en stage, etc.) autour de projets d'intérêt général sur les territoires, tels que l'accès au monde du travail, l'orientation, l'adaptation des compétences.</p> <p>Nous sommes également très investis auprès des Missions Locales, notamment en AURA, Paris IDF, Grand Est, PACA.</p> <p>En 2022, nous avons également signé des partenariats et conventions nationaux avec l'AFPA, Pôle Emploi et l'Union Nationale des Missions Locales pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi pour toutes et tous.</p>	

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC7			<p>La Fondation The Adecco Group, abritée à la Fondation de France, œuvre depuis 2002 en faveur de l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi : jeunes, personnes en situation de handicap, seniors, réfugiés, etc.</p> <p>Ses actions se répartissent en deux piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du mécénat : financier auprès d'associations contribuant à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et de compétences de la part des collaborateurs du Groupe auprès d'associations partenaires • Des travaux d'études et d'analyse pour comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail, pour leur donner la parole et faire connaître les expérimentations et bonnes pratiques des différents acteurs de l'insertion professionnelle. 	

Relation avec les établissements d'enseignement

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		COMMENTAIRE
				2023 LHH RS (BADENOCH & CLARK)	2023 LHH RS (ANCIENNETÉ SPRING)	
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux écoles	G4-EC7		€	6 045	8 000	

Achats responsables

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux				<p>Notre politique d'achats responsables se construit autour de notre engagement pour la promotion de la diversité, et est aussi en lien avec la volonté de notre Groupe de mettre en place une stratégie de réduction de son empreinte environnementale. Cela se traduit notamment par un rappel, dans nos appels d'offres, de notre adhésion au Pacte Mondial et au respect des engagements qui lui sont attachés.</p> <p>En 2022, nous avons rédigé notre Charte Achats Responsables et Inclusif, systématiquement annexée à notre code de conduite tiers, afin de partager nos engagements et attentes vis-à-vis de nos fournisseurs.</p> <p>Nous envoyons systématiquement un questionnaire RSE devant être complété par chacun des fournisseurs consultés. L'analyse de ce questionnaire, et plus largement les engagements RSE des prestataires, font partie intégrante des critères de décision pour l'attribution des marchés pilotés par le service Achats et comptent jusqu'à 20% dans la décision de l'attribution de marché."</p>	
Nombre de contrats ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA / convention achats, etc)	G4-HR10 ; G4-SO9		%	98 %	The Adecco Group
Part des dépenses Achats pour lesquels un critère environnemental, social et/ou sociétal est exigé	G4-HR10 ; G4-SO9		%	100 %	The Adecco Group
Proportion de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site	G4-HR10 ; G4-SO9		%	1 %	The Adecco Group
Part d'achats responsables et inclusifs (liste)	G4-EC9		%	STPA/SIAE : 2 % QPV : 7 % ZRR : 2 %	One LHH
Montant total engagé avec des entreprises adaptées	G4-EC9		€	50 326	One LHH
Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables	G4-EC9		%	100 %	The Adecco Group

Indicateurs éthique

Risque

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Pourcentage de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / une évaluation des risques en matière d'éthique a été réalisée	G4-HR9 ; G4-SO3	10	%	100 %	

Formation

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
% d'employés formés sur les risques de fraude / corruption	G4-SO4	10	%	88,2 %	One LHH
% d'employés formés au Code de conduite	G4-SO4	10	%	74,3 %	One LHH
% d'employés ayant signé le Code de conduite	G4-SO4	10	%	73 %	The Adecco Group

Sécurité des SI

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité	G4-PR8		%	93,8 %	One LHH
Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à la RGPD	G4-PR8		%	83,8 %	One LHH

Corruption

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	G4-SO5	10	#	Fraude : 0	
Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	G4-SO5	10	#	Fraude : 0	
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié	G4-SO3	10	%	0 %	

Discrimination

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	G4-HR3	6	#	0	
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcèlement	G4-HR3	6	#	0	

Travail forcé des enfants

INDICATEURS GRENELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CORRESPONDANCE PACTE MONDIAL DE L'ONU	UNITÉ	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	COMMENTAIRE
Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	G4-HR5 ; G4-HR6	4, 5	#	0	
Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	G4-HR5 ; G4-HR6	4, 5	#	0	

LHH

Conception :
The Editorialist

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

Crédits photos :
Adobe Stock

La Société LHH S.A.S au capital de 19 437 020,50 euros,
immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 411 787 567
dont le siège social est situé Cœur Défense Tour A,
110 Esplanade du Général de Gaulle, à Courbevoie (92400).

LHH.COM