



pontoon

Rapport RSE 2023

Notre politique RSE au cœur de
nos valeurs

Sommaire

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| | Pontoon confirme son engagement social & sociétal par Yann Masson, Directeur général de Pontoon France | 3 |
| PARTIE 1 | The Adecco Group : pour que l'avenir profite à tous | 4 |
| | • Organisation et chiffres-clés | 6 |
| | • Un acteur engagé pour l'emploi et la société | 10 |
| | • Pour un marché du travail plus inclusif | 29 |
| PARTIE 2 | Favoriser l'innovation, la compétitivité et la création d'emplois | 33 |
| | • L'expérience client et candidat au cœur de nos solutions | 34 |
| | • Une organisation qui répond aux besoins de nos clients et candidats | 35 |
| | • L'enjeu sociétal de Pontoon | 36 |
| PARTIE 3 | La RSE en actions | 37 |
| | Se donner les moyens de ses ambitions durables par Denis Machuel, CEO The Adecco Group et président France par intérim | 52 |
| | Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance | 54 |

Edito



« Pontoon confirme son engagement social et sociétal »

Mettre l'humain au cœur de notre action : une ambition qui nous anime chaque jour. Parce que ce sont les femmes et les hommes qui façonnent notre avenir, notre stratégie et notre politique RSE s'articulent autour de leur épanouissement et de leur développement. Cette vision s'inscrit pleinement dans notre raison d'être : accompagner nos équipes pour qu'elles grandissent, tant dans leurs compétences que dans leur parcours personnel.

En tant que filiale de The Adecco Group, nous sommes résolument engagés à innover pour l'emploi, à bâtir avec nos parties prenantes un écosystème responsable et à agir concrètement pour une société plus solidaire et durable.

Notre politique RSE repose sur des engagements forts : garantir des parcours sécurisés et favoriser le développement des compétences de tous; faire de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail des priorités essentielles, en encourageant un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle ; accélérer la transition énergétique en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre et en sensibilisant nos équipes, clients et partenaires aux défis environnementaux.

Depuis toujours, l'accomplissement collectif est au cœur de nos pratiques. Aujourd'hui, nous réaffirmons notre ambition : intensifier nos efforts pour bâtir, ensemble, un avenir plus juste, inclusif et durable.

Yann Masson, Directeur général Pontoon France



THE ADECCO GROUP

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



Organisation et chiffres-clés



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



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



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

1130

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

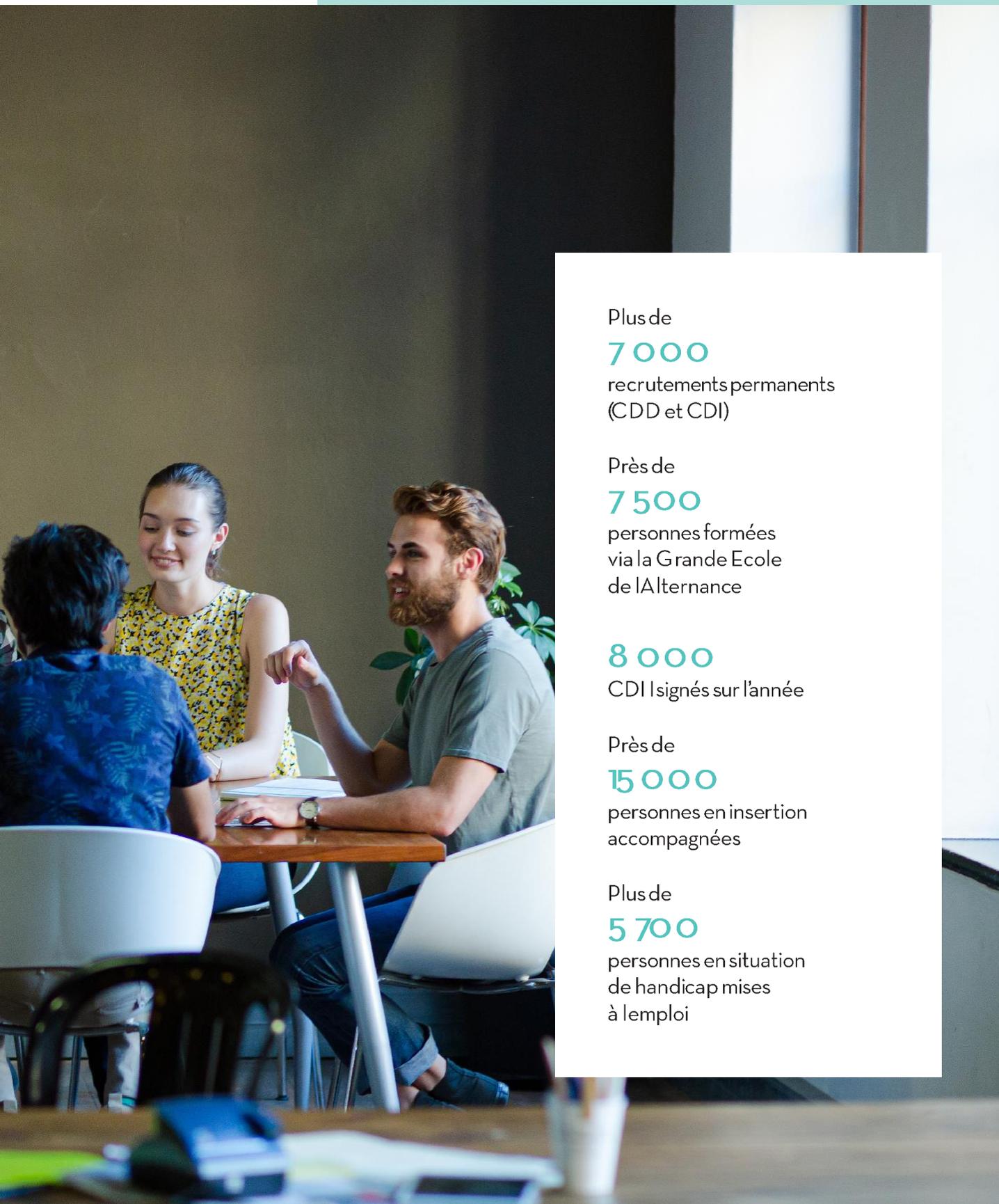
entreprises clientes

Plus de

395 000

collaborateurs intérimaires
et CDI Intérimaires
mis à l'emploi





Plus de
7 000
recrutements permanents
(CDD et CDI)

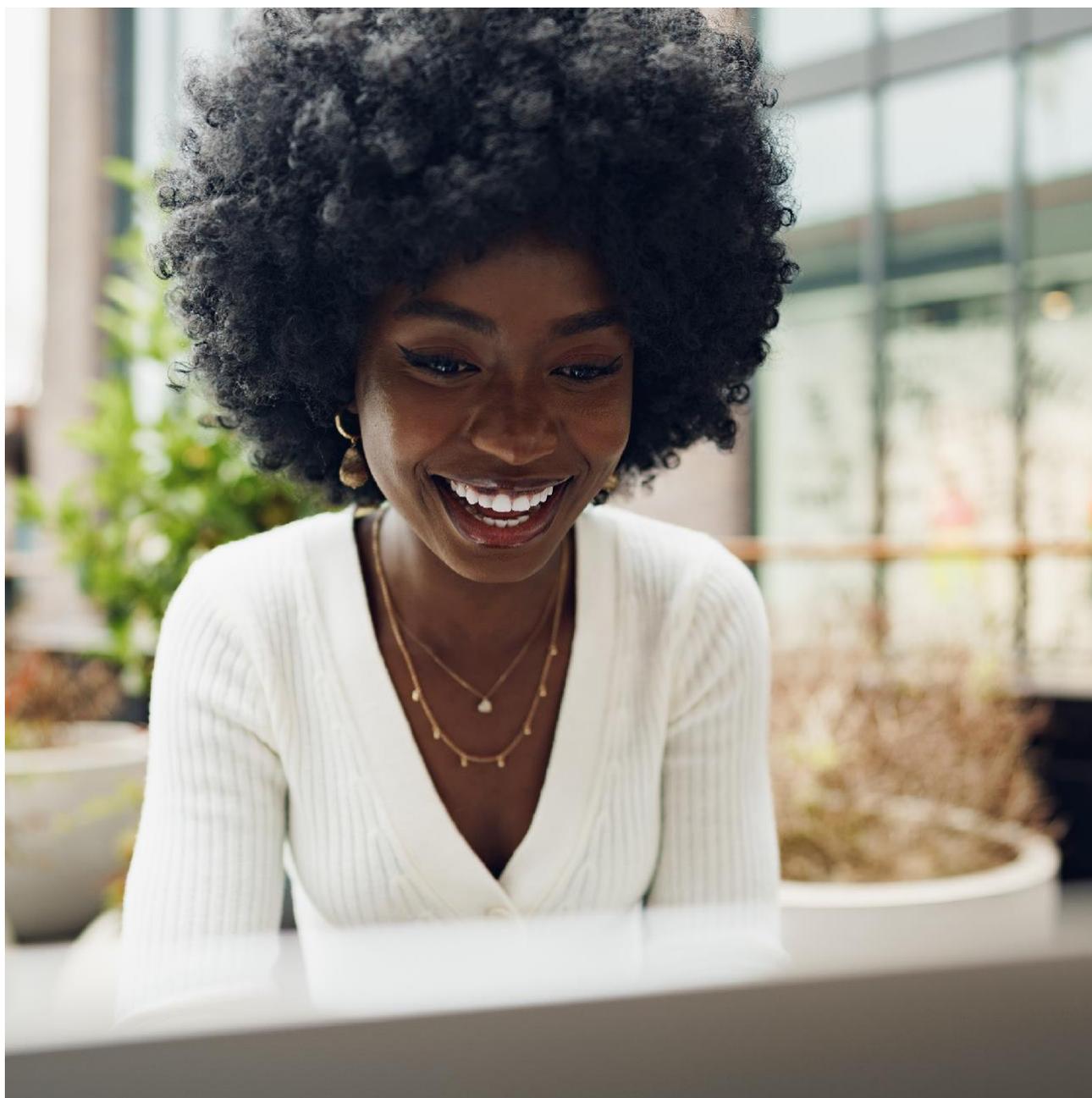
Près de
7 500
personnes formées
via la Grande Ecole
de l'Alternance

8 000
CDI 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 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, nourrie 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 everyone⁹».

⁹ «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.

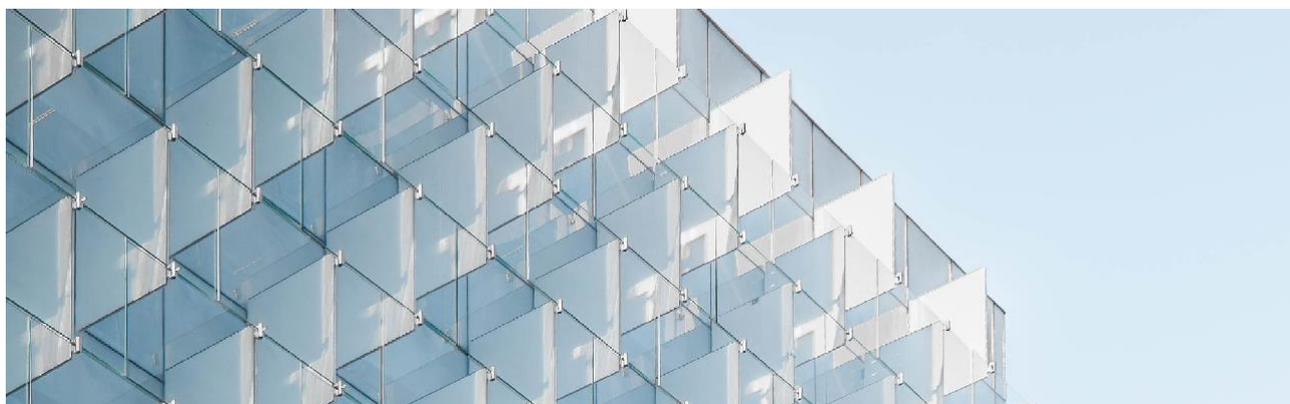
Pilier du programme, un Code de Conduite rappelle les valeurs et les principes fondamentaux auxquels le Groupe adhère et propose des directives claires sur les comportements à adopter, conformes aux dispositions légales.

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

À 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 400 apprenants en anglais sur l'université en ligne

968

alternants dans le Groupe

712

stagiaires

23

alternants et 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

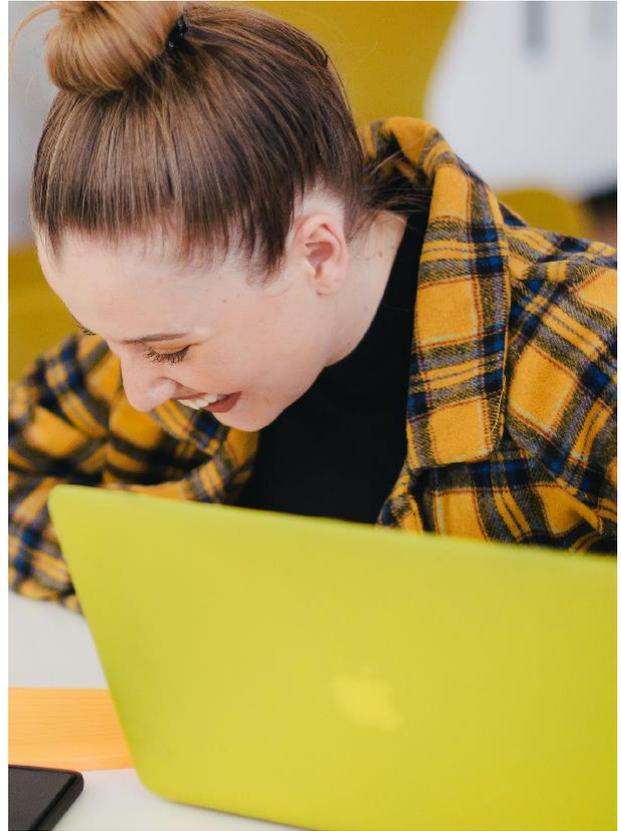
Un plan annuel de prévention des risques est mis en œuvre pour les collaboratrices et collaborateurs permanents, dans l'objectif de garantir à toutes et tous un cadre professionnel sain et épanouissant. Un suivi médical rigoureux (visites médicales, accompagnement en cas de congé maladie de longue durée, 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 70 % 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.

^① Structures de l'insertion par l'activité économique

^② Secteur du travail protégé et adapté

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 3500 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,
- 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



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.

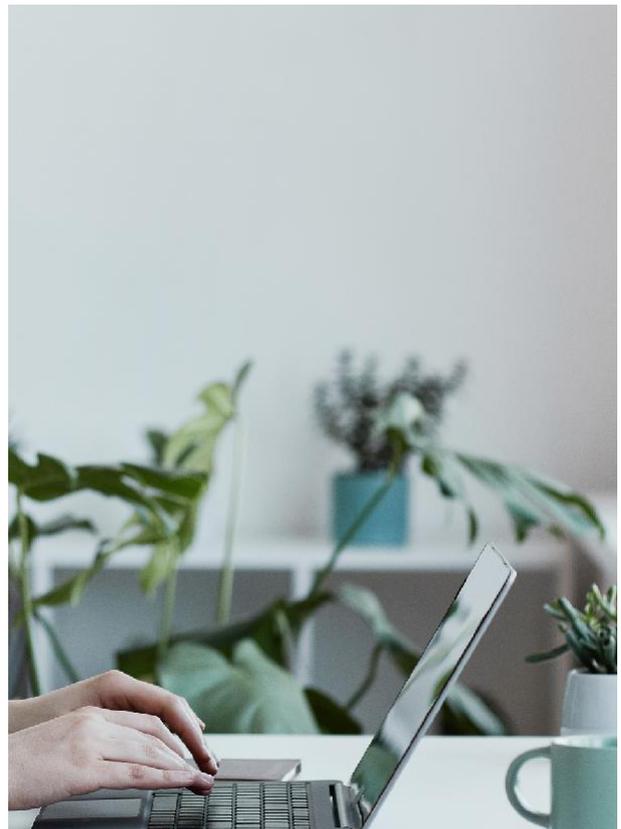


Tour de France de la diversité : un engagement renouvelé en faveur de la diversité

Le Groupe Adecco a participé à la 9^e 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 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 (Credoc), 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.

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.

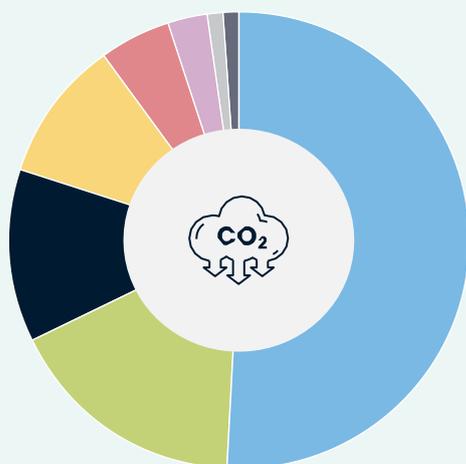
En 2023, ses initiatives se sont concentrées sur les postes les plus émissifs, dont la mobilité. Les déplacements représentant plus de 34% des émissions de GES du Groupe en 2023 (17% pour les déplacements domicile-travail, 12% pour le parc automobile, 5% pour les déplacements professionnels), plusieurs 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 5000 personnes invitées à profiter du dispositif, plus de 4000 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 7850 tCO₂ eq, hors déplacement des collaborateurs intérimaires et n'incluant notre filiale AITS® 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 **5%**
- 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 **%**
- Climatisation **%**



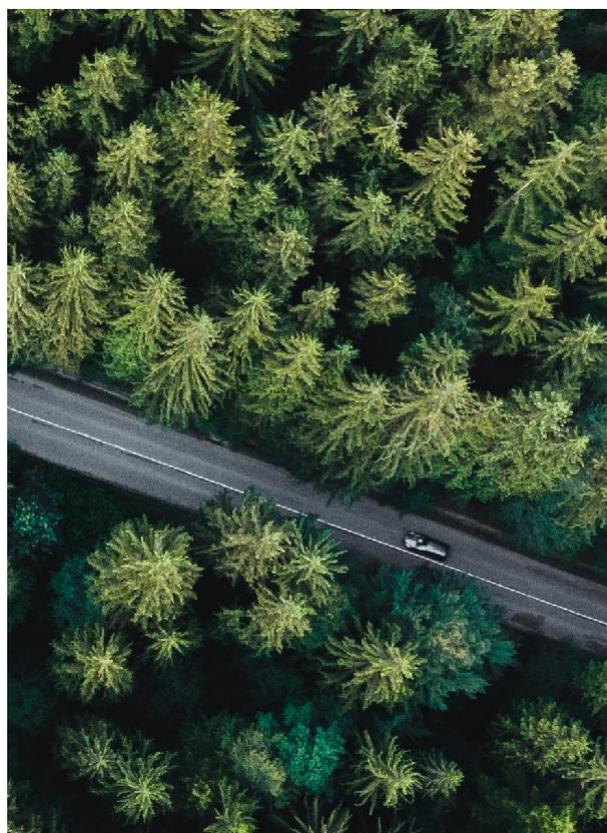
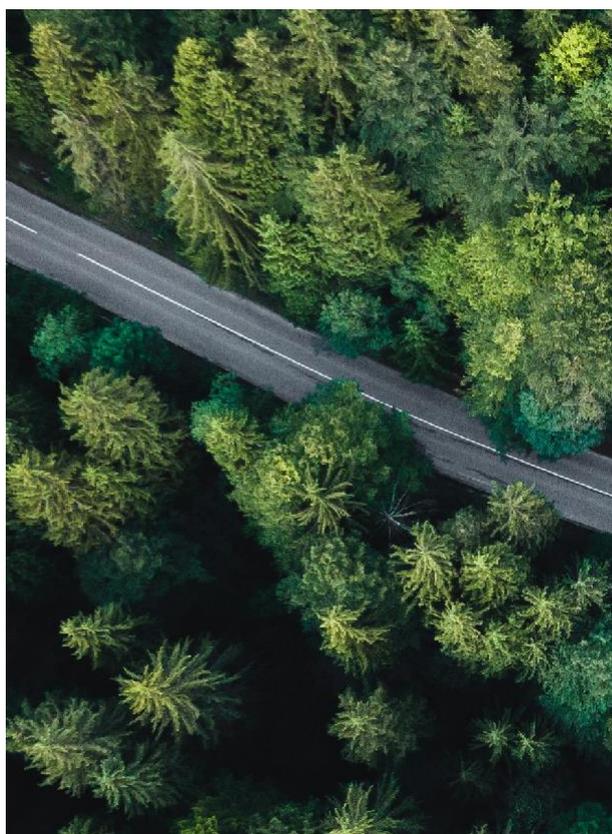
④ AITS est une filiale spécialisée en prestations IT. Son impact total (10820tCO₂eq) est lié à des dépenses de maintenance de logiciels, effectuées pour l'ensemble du Groupe en France comme à l'international.

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 48 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 12 collaborateurs
ont visionné le webinar
Avenir Climatique

242
collaborateurs ont suivi
l'atelier 2Tonnes

151
collaborateurs ont suivi le module
de-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 75% 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 NEET¹, les jeunes de 16 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 Situations². 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).

⁹ 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 Crédoc, 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

1056

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

1553

missions réalisées

6

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

FONDATION
THE ADECCO GROUP

Créée 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



pontoon

**Favoriser
l'innovation, la
compétitivité
et la création
d'emplois**

L'expérience clients et candidats au cœur de nos solutions

Nos 4 activités clés

*Recruitment Process Outsourcing
Managed Services Provider
Training Process Outsourcing
Business Process Outsourcing*

Recrutement
RPO

Prise en charge des processus de recrutement pour tous types de contrat. (CDD, CDI, Intérim, stage, VIE)
→ 23 projets en cours

Personnel Externe
(Intérim & Sous-Traitance)
MSP

Pilotage, en toute neutralité, des prestataires de solutions RH (ETT, ESN, Freelance,...).
→ 18 projets en cours

Formation
TPO

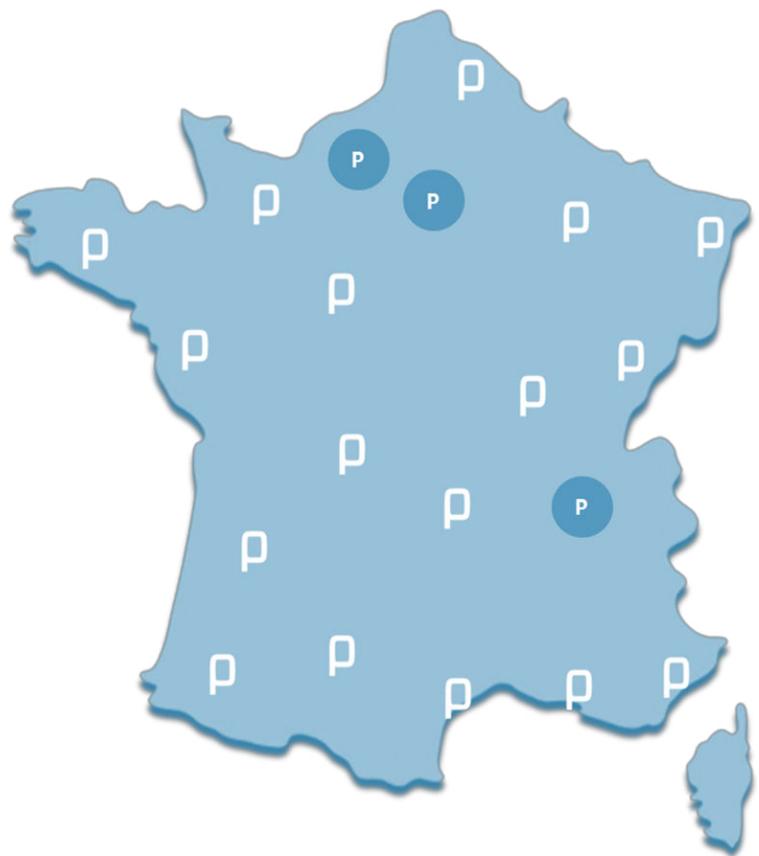
Pilotage des prestataires de formation : organismes de formation, OPCO, suivi administratif et logistique de la formation (dont stages et alternance).
→ 15 projets en cours

Administratif RH
BPO

Gestion des intégrations, des visites médicales, des arrêts maladies, administration du personnel
→ 10 projets en cours

Une organisation qui répond aux besoins de nos clients et candidats

Les équipes sont présentes sur l'ensemble du territoire français afin de répondre aux besoins des clients et des candidats



CHIFFRES CLÉS

+ 200
Collaborateurs

+5 000
recrutements
par an

+500
partenariats
école

+700
fournisseurs

+15 000
évaluations

+500 M€
de budget RH

+80 000
stagiaires
gérés

+20
VMS/ATS/LMS

Centre d'expertise et
bureaux



Implants clients



L'enjeu sociétal de Pontoon

Des solutions sur mesure pour des besoins en constante évolution

En tant que spécialiste de l'externalisation des ressources humaines, Pontoon joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des entreprises en leur offrant des solutions flexibles et personnalisées. En prenant en charge la gestion des processus RH, notamment le recrutement, Pontoon libère ses clients de ces tâches chronophages, leur permettant ainsi de se recentrer sur leur cœur de métier et de stimuler leur croissance économique.

Cette approche favorise l'innovation, la compétitivité et la création d'emplois, tout en renforçant la capacité des entreprises à s'adapter aux enjeux d'un marché mondial en constante évolution. Grâce à l'accès à des outils technologiques de pointe, Pontoon optimise l'efficacité opérationnelle de ses clients et garantit leur pertinence stratégique sur le long terme.

En somme, ces services vont bien au-delà de la simple externalisation : ils participent activement à renforcer la durabilité économique des entreprises, tout en leur offrant la flexibilité nécessaire pour anticiper et relever leurs défis futurs.

Diversité, éthique et impact humain : un engagement global

L'impact de Pontoon ne s'arrête pas aux entreprises. Sur le plan humain, son action résonne profondément dans la vie des candidats qu'elle accompagne.

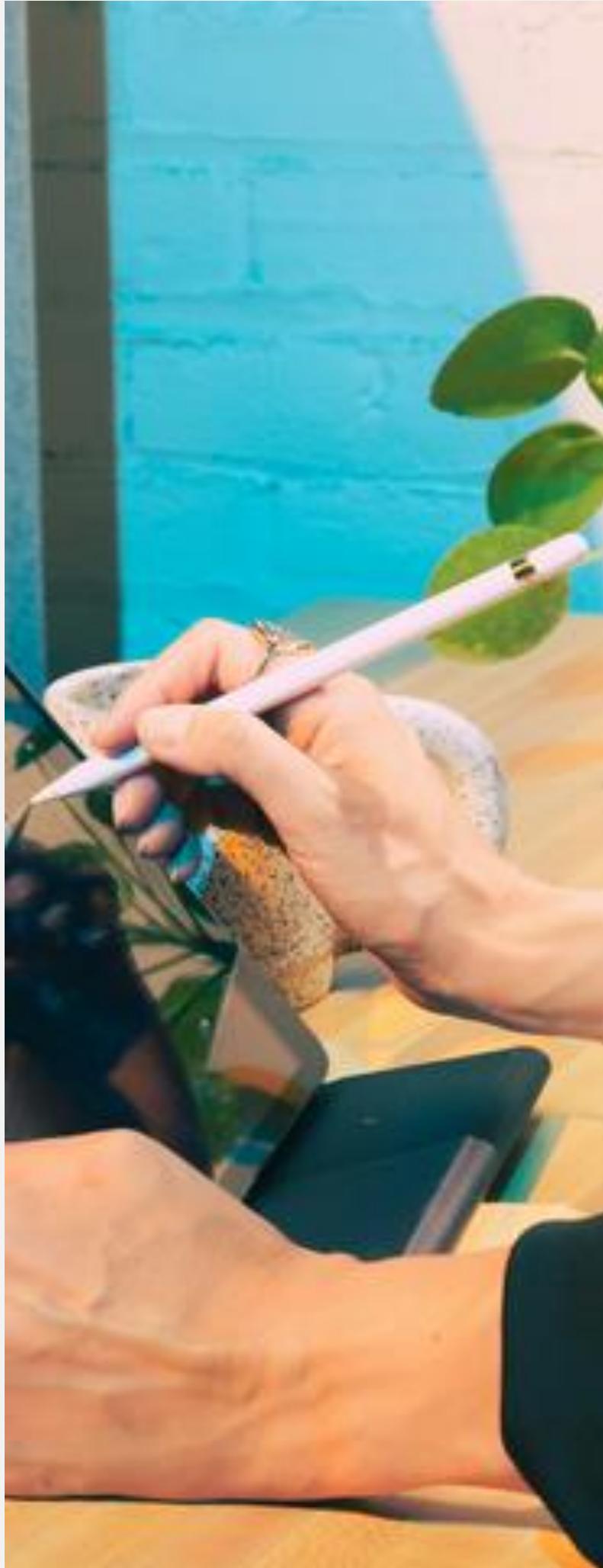
En identifiant et en proposant des opportunités professionnelles alignées avec leurs compétences et aspirations, Pontoon contribue non seulement à leur qualité de vie, mais aussi à leur épanouissement personnel et professionnel.

En s'appuyant sur des pratiques éthiques et inclusives, Pontoon œuvre également à promouvoir une diversité authentique et une égalité des chances. Cette approche permet à un large éventail de talents d'accéder à des emplois valorisants et enrichissants.

De plus, grâce à des programmes de formation et de développement professionnel, Pontoon aide les individus à élargir leurs compétences, à gagner en confiance et à évoluer dans leur carrière, favorisant ainsi leur mobilité sociale et leur résilience face aux transformations du marché de l'emploi.

Transformer les défis en opportunités

Pontoon dépasse le rôle traditionnel d'une entreprise d'externalisation RH. Elle agit comme un catalyseur de changement, aidant les entreprises à prospérer et les individus à construire un avenir plus prometteur. En répondant simultanément aux besoins des organisations et aux aspirations des talents, Pontoon démontre que performance économique et impact sociétal peuvent avancer main dans la main.



La RSE en actions

Sécuriser les parcours et développer les compétences

L'objectif de formation comme levier d'engagement et de performance

L'Academy : transmettre l'expertise au cœur de l'entreprise

Lancée en avril 2023, l'Academy représente bien plus qu'une école interne : c'est une initiative stratégique au service du développement des compétences de tous les collaborateurs, qu'ils soient nouveaux ou expérimentés.

Une mission ambitieuse au service des collaborateurs

L'Academy a pour vocation de proposer des formations variées, couvrant des thématiques telles que les métiers, les techniques spécifiques ou encore le développement personnel. Ce programme repose sur une idée clé : la richesse de l'expertise interne.

Les formations sont conçues et animées par des collaborateurs volontaires, accompagnés par l'Academy pour structurer les contenus et affiner leurs techniques pédagogiques. Cette approche valorise les savoir-faire et les expériences des équipes tout en assurant des apprentissages adaptés aux réalités du terrain.

Des résultats concrets dès la première année

En 2023, l'Academy a déjà marqué les esprits en dispensant plus de 1 000 heures de formation. Ces modules ont permis de renforcer les compétences des équipes tout en favorisant leur évolution professionnelle et leur engagement.

« Nous avons des talents exceptionnels en interne, qui connaissent nos métiers sur le bout des doigts. L'Academy leur permet de partager leur savoir tout en accompagnant leurs collègues dans leur montée en compétences, » souligne un membre de l'équipe.

Une ambition redoublée pour 2024

Forte de ce succès initial, l'Academy prévoit de doubler le volume des heures de formation en 2024. De nouveaux modules ont été développés, portant sur des thèmes stratégiques comme la relation client, les retours d'expérience ou encore des outils pour optimiser le travail au quotidien. Ces formations innovantes renforcent non seulement la technicité des équipes, mais aussi leur capacité à s'adapter à un environnement en constante évolution.



Les collaborateurs lors de la formation les fondamentaux Perform

Pontoon
ACADEMY

Formation et objectifs : un levier collectif et individuel

La formation occupe une place centrale dans le développement des collaborateurs, intégrée directement dans leur système de rémunération variable annuel. Cet objectif est défini à la fois sur un plan **collectif au niveau global** et **individuel**, renforçant ainsi son impact stratégique.

Pour soutenir cet engagement, des **processus clairs**, un **plan de communication structuré**, ainsi qu'un **outil de suivi dédié** ont été mis en place. Ces éléments garantissent une mise en œuvre efficace, alignée sur les ambitions de montée en compétences et de performance globale de l'entreprise.

La RSE en actions

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



pontoon

Le Parcours d'intégration : une priorité stratégique

Un rendez-vous privilégié pour construire ensemble

Chez Pontoon, l'accueil et l'accompagnement des nouveaux talents sont au cœur de notre politique RH. Nous croyons fermement qu'une intégration réussie est la clé pour créer une expérience collaborateur enrichissante et fédérer autour de nos valeurs.

Ainsi, dès trois mois d'ancienneté, tous nos collaborateurs – qu'ils soient en CDI, CDD, alternance, stage ou intérim – sont invités à participer à une journée d'échange et de découverte.

Organisée tous les deux mois, cette journée d'intégration se tient au Centre d'Expertise de Pontoon France, situé à Isneauville. Les groupes, composés de huit à dix nouveaux collaborateurs, bénéficient d'un moment d'échange privilégié avec la Direction et les équipes.

Au programme :

- Immersion dans notre culture d'entreprise, avec une présentation de nos valeurs, missions et stratégie.
- Discussions autour de nos engagements en Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), avec un focus sur nos initiatives en matière de diversité, inclusion et mécénat de compétences.

Une opportunité de poser des questions, partager des idées et mieux comprendre comment chacun contribue à notre succès collectif.

Un engagement humain au service de la cohésion

Cette démarche incarne notre volonté de mettre les relations humaines au centre de notre organisation. En créant un espace pour échanger, inspirer et inclure, nous renforçons non seulement l'attachement de nos collaborateurs à l'entreprise, mais aussi leur engagement envers nos projets communs.

Chez Pontoon, l'intégration ne se résume pas à une formalité : c'est un véritable levier de mobilisation, d'épanouissement et de réussite pour chacun.



Journée intégration sur le site d'Isneauville 2024



Journée intégration sur le site d'Isneauville 2024



La RSE en actions

Dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs

Accompagner les nouveaux enjeux de recrutement de nos clients

Une collaboration réussie pour relever les défis de recrutement d'un leader européen

En tant qu'acteur de référence dans l'externalisation des ressources humaines, Pontoon a récemment accompagné un géant européen des distributeurs automatiques de boissons, snacks et autres produits dans l'optimisation de ses processus de recrutement.

Un projet né d'un besoin stratégique et urgent

Sollicitée par une autre filiale du même groupe, Pontoon a mis en œuvre une solution rapide et adaptée pour répondre à des besoins cruciaux en matière de recrutement, notamment en période de forte activité en fin d'année.

Notre cheffe de projet dédiée revient sur cette collaboration : « Ce projet résulte d'une collaboration dynamique entre le client et Pontoon. Face à des enjeux de recrutement majeurs, nous avons présenté notre expertise en externalisation avec notre solution de Détachement de Compétence à la Demande (DCD), parfaitement adaptée à la situation. »

La solution DCD : une réponse flexible et sur mesure

Pour relever ce défi, Pontoon a déployé une solution de détachement sur trois mois, intégrant une experte en recrutement directement dans l'équipe du client. Cette intervention a permis d'améliorer les processus de recrutement tout en assurant une transition fluide et efficace.

L'objectif principal de la solution DCD est clair : offrir aux clients la flexibilité d'accéder à des experts en acquisition de talents dans des délais très courts.

« L'idée du DCD est née du besoin croissant de nos clients d'avoir des spécialistes disponibles rapidement, » explique une chargée de développement commercial chez Pontoon.

« La flexibilité est au cœur de notre approche : nous proposons des consultants dédiés pour des missions spécifiques, que ce soit dans le cadre d'un RPO, d'un RXO ou de projets de détachement à durée déterminée. »

Des résultats tangibles pour le client

Grâce à cette collaboration, le client a pu :

- Pourvoir efficacement les postes vacants ;
- Identifier les axes d'amélioration dans ses processus internes ;
- Mettre en place des stratégies innovantes de recrutement ;
- Former ses équipes internes sur les meilleures pratiques en acquisition de talents.

Ces résultats concrets démontrent la valeur ajoutée de la solution DCD, qui allie expertise, rapidité d'intervention et efficacité opérationnelle.

Une collaboration fondée sur l'écoute et l'adaptabilité

Ce projet incarne la capacité de Pontoon à répondre de manière proactive aux attentes spécifiques de ses clients. En offrant des solutions personnalisées et flexibles comme le Détachement de Compétence à la Demande, Pontoon permet aux entreprises de relever leurs défis de recrutement tout en optimisant leurs performances.

En conclusion, cette collaboration avec ce leader des distributeurs automatiques illustre parfaitement comment une approche sur mesure et collaborative peut transformer des défis en opportunités et apporter des solutions durables aux enjeux RH.



Une enquête biannuelle pour nos équipes

Nous sollicitons 2 fois/an l'ensemble de nos équipes pour répondre à l'enquête de satisfaction et de mesure d'engagement PEAKON, nous permettant de recueillir les feedbacks de nos collaborateurs et de mettre en place des actions pour améliorer leur Qualité de vie au travail.

Afin de recueillir leur perception sur les aspects de notre culture et les tendances actuelles, nous les interrogeons sur différents thèmes :

- ✓ Engagement
- ✓ Santé et Bien-être
- ✓ Diversité et d'Inclusion

Des questions spécifiques à The Adecco Group sont adressées selon les enquêtes.

RÉSULTATS 2023

8,2/10

Score d'engagement

9/10

Score diversité et inclusion

8,6/10

Score santé & bien-être

8,6/10

Score RSE

94%

Taux de participation

185

Collaborateurs interrogés

Des actions en adéquation avec les attentes de nos collaborateurs et collaboratrices

QVCT & engagement

- Organisation du travail flexible et adaptée
- Dispositif parentalité
- Dispositif don de jours
- Service logement
- Souplesse managériale
- Mécénat de compétences

Environnement

- Forfait mobilités durables
- Covoiturage
- Sensibilisation aux enjeux climatiques

Diversité & inclusion

- Mission handicap
- Partenariat avec des entreprises inclusives
- Politique de lutte contre les discriminations
- Recrutement favorisant la reconversion professionnelle
- Politique de recrutement en direction des jeunes (alternance / stages)
- Réseau de mixité femmes/hommes et d'inclusion des collaborateurs LGBT+

La RSE en actions

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



pontoon

Le référent non-discrimination : s'assurer que l'entreprise respecte ses engagements

Le Référent Discrimination : un pilier de l'inclusion chez Pontoon

Ambassadeur engagé de l'entreprise, le référent discrimination joue un rôle clé dans la promotion de l'égalité des chances et le respect des principes de non-discrimination. Véritable relais de la Direction Diversité et Inclusion, il est en charge de déployer, animer et suivre toutes les actions entreprises pour garantir un environnement inclusif et respectueux pour tous.

Une mission au cœur de nos engagements

Le référent discrimination veille à ce que Pontoon honore ses engagements en matière de diversité et inclusion, notamment en atteignant des objectifs ambitieux comme la formation de 100 % des collaborateurs au module « Recruter sans discriminer ». Plus qu'un acteur opérationnel, il est également le premier point de contact pour les collaboratrices et collaborateurs en cas de questions ou de signalement de situations problématiques. Il accompagne, guide et oriente, assurant ainsi une réponse rapide et adaptée à chaque situation.

Agir avec pédagogie et rigueur

Pour remplir pleinement son rôle, le référent discrimination s'appuie sur une compréhension fine du cadre légal. Pour rappel, la discrimination, en droit, se définit comme un traitement défavorable qui repose sur deux conditions cumulatives :

- Un critère protégé par la loi : sexe, âge, origine, handicap, orientation sexuelle, entre autres.
- Une situation définie par la loi : accès à l'emploi, à une promotion, à une formation ou à un service, par exemple.

Grâce à son expertise, le référent discrimination contribue à prévenir et traiter ces situations tout en sensibilisant les équipes aux comportements inclusifs. Une démarche active pour un avenir inclusif
Chez Pontoon, nous croyons fermement que la diversité est une source de richesse et d'innovation. Le rôle du référent discrimination illustre notre volonté d'inscrire l'égalité et le respect au cœur de notre culture d'entreprise, tout en offrant à chaque collaborateur les outils nécessaires pour contribuer à un environnement de travail équitable et bienveillant.

Chiffres clés

156

Collaborateurs formés

89 %

De complétude au module obligatoire « Recruter sans discriminer »



Sensibiliser au Handicap

L'association Handisport Grand Rouen fait découvrir le Foot Fauteuil aux équipes de Pontoon

Le dernier événement de Pontoon, qui s'est tenu en juin 2022 en Normandie, a été l'occasion de célébrer les succès commerciaux et opérationnels des derniers mois. Lors de cette rencontre, nos collaborateurs ont eu l'opportunité de participer à diverses activités ludiques, favorisant la convivialité et l'esprit d'équipe. L'une des activités les plus marquantes par son originalité et son dynamisme a été le Foot Fauteuil, organisé en collaboration avec l'association Handisport Grand Rouen.

Cette initiative a été rendue possible grâce à l'un de nos collaborateurs, chargé de missions ressources humaines et membre actif de l'association Handisport Grand Rouen. Kevin Lefebvre, lui-même concerné par le handicap nous explique son parcours et son implication dans ce projet unique.

Kevin, peux-tu te présenter brièvement ?

« J'ai obtenu un master en management des entreprises sociales et solidaires en 2013. Par la suite, j'ai repris mes études en 2018 pour devenir Business Développeur, et j'ai également obtenu un titre professionnel en recrutement et gestion de l'intérim. En avril 2021, j'ai intégré comme chargé de mission RH, où j'ai travaillé sur divers projets. »

Qu'est-ce qui t'a motivé à rejoindre l'association Handisport Grand Rouen ?

« Étant handicapé moteur depuis mon enfance, j'ai toujours cherché des moyens de développer ma mobilité. À l'âge de 6 ans, j'ai commencé avec des activités en piscine, puis j'ai découvert le Foot Fauteuil, un sport qui m'a tout de suite passionné. J'ai réussi à convaincre l'association de lancer cette discipline dans la région rouennaise en 2000, et depuis, c'est devenu une part essentielle de ma vie. »

Quels sont les bénéfices que tu tires du Foot Fauteuil ?

« Ce sport m'a permis de rencontrer d'autres personnes partageant les mêmes défis et les mêmes passions. Ce qui a commencé comme une activité de loisir est devenu un sport de compétition, avec des entraînements réguliers et des compétitions à travers la France et parfois à l'étranger. »

Peux-tu nous raconter comment s'est déroulée l'intervention de l'association lors de l'événement de ?

« J'ai été ravi de faire découvrir le Foot Fauteuil à mes collègues de Pontoon. Nous avons organisé des matchs où chacun a pu essayer de manipuler les fauteuils, ce qui s'est révélé plus difficile qu'il n'y paraît. Ces moments ont été remplis de rires et de curiosité, et ils ont permis de sensibiliser mes collègues aux défis et aux capacités des personnes en situation de handicap. Cette expérience a renforcé notre esprit d'équipe et notre compréhension mutuelle. »

Cet événement a été une réussite totale, permettant à chacun de découvrir le sport de manière ludique tout en sensibilisant à la question du handicap. Grâce à l'engagement de Kevin et de l'association Handisport Grand Rouen, les collaborateurs de Pontoon ont vécu une expérience enrichissante et mémorable.



Séminaire juin 2023



La RSE en actions

Être un acteur de la transition énergétique et réduire nos émissions

Verger Bio : Un partenariat qui porte ses fruits

Pontoon soutient une agriculture durable et locale

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'environnement, Pontoon a choisi de soutenir des initiatives agricoles respectueuses de la biodiversité et de la durabilité, notamment à travers son partenariat avec les vergers du Pressoir d'Or.

Un verger biologique d'exception

Situé en Normandie, à seulement 15 km des locaux de Pontoon, le Pressoir d'Or abrite plus de 26 000 pommiers certifiés Agriculture Biologique sur un domaine de 50 hectares. Cette exploitation produit une large gamme de cidres, jus, vinaigres, confitures et gelées, tout en respectant les normes strictes de l'agriculture durable.

Un projet participatif et ambitieux

En 2022, dans le cadre de sa démarche de contribution carbone en partenariat avec Carbonapp, Pontoon a sollicité ses collaborateurs pour choisir une exploitation agricole à soutenir. Le projet d'Éric Doré et de sa fille Margaux, propriétaires du Pressoir d'Or, a été sélectionné. Grâce à une contribution de 7 000 €, ce partenariat a permis d'agrandir l'exploitation en convertissant 4,33 hectares de terres agricoles en vergers. Ces nouvelles plantations contribueront à augmenter la production de cidre tout en renforçant la capacité de stockage de carbone du domaine, estimée à 225,7 tonnes équivalent CO₂.

Un engagement suivi et partagé

Cette initiative offre également aux collaborateurs de Pontoon l'opportunité de suivre régulièrement l'évolution du verger, consolidant ainsi le lien entre l'entreprise et ses projets environnementaux. Avec ce projet, Pontoon démontre une fois de plus son engagement à concilier performance économique, responsabilité sociale et préservation de l'environnement.



Forfait Mobilité Durable, Covoiturage et Plan de Sobriété

Pontoon s'engage pour une croissance durable et respectueuse de l'environnement

Consciente des enjeux climatiques et environnementaux auxquels nous faisons face, Pontoon a placé le développement durable au cœur de sa stratégie de croissance.

Dans cette optique, des initiatives concrètes ont été mises en place, notamment la promotion du covoiturage au sein des équipes. Ce mode de transport permet non seulement de réduire les émissions de gaz à effet de serre, mais également de renforcer les liens entre collaborateurs en favorisant les échanges entre les équipes.

Pour soutenir davantage cette démarche, Pontoon a instauré un dispositif d'accompagnement financier visant à encourager les trajets domicile-travail écoresponsables.

Le Forfait Mobilités Durables

Depuis septembre 2022, Pontoon propose à ses collaboratrices et collaborateurs le Forfait Mobilités Durables. Ce dispositif, déployé en partenariat avec Worklife, vise à transformer les habitudes de déplacement domicile-travail en facilitant l'adoption de modes de transport plus respectueux de l'environnement.

Grâce à ce forfait, les collaborateurs bénéficient d'un budget annuel crédité sur une carte de paiement dédiée, leur permettant de financer leurs trajets effectués en transports doux. Comme pour les titres-restaurant, cette solution peut être utilisée auprès de l'ensemble des acteurs de la mobilité durable : location ou achat de vélos, covoiturage, achat ponctuel de titres de transport en commun, et bien plus encore.



En complément, le dispositif prévoit la prise en charge par l'employeur de 70 % des abonnements aux transports publics, renforçant ainsi l'attractivité et l'accessibilité des options de mobilité durable.

L'impact sur la réduction des émissions de CO₂ lié aux déplacements domicile-travail a été estimé à 12 %. Depuis le lancement du dispositif, 177 collaborateurs ont été invités à utiliser la solution, avec un taux d'activation des cartes supérieur à 66 %. Les dépenses en mobilité durable représentent en moyenne 18 % des montants engagés. Au total, ce sont plus de 17 000 € qui ont été financés par l'entreprise pour soutenir des déplacements respectueux de l'environnement.

Le Plan de Sobriété Énergétique : des actions concrètes pour un avenir durable

Dans le cadre de son engagement environnemental, l'équipe RSE de Pontoon s'attache à intégrer des pratiques écoresponsables jusque dans les locaux de l'entreprise.

L'une des premières mesures mises en œuvre a été la suppression des gobelets plastiques, remplacés par des tasses réutilisables aux couleurs de l'entreprise. Chaque collaborateur dispose désormais de sa propre tasse, qu'il peut emporter chez lui et réutiliser au bureau, réduisant ainsi significativement les déchets générés au quotidien.

Pontoon s'est également engagé à optimiser sa consommation énergétique. Les bureaux sont maintenus à une température maximale de 19 °C durant les périodes d'activité, conformément aux recommandations nationales pour la sobriété énergétique. Par ailleurs, le chauffage est systématiquement coupé les week-ends afin de limiter les dépenses énergétiques inutiles.

Ces initiatives, bien que simples, témoignent de l'importance que Pontoon accorde aux gestes responsables pour réduire son empreinte écologique. Elles s'inscrivent dans une vision plus large, où chaque action contribue à construire un environnement plus durable, tant pour l'entreprise que pour la société dans son ensemble.

La RSE en actions

Perspectives
RSE



pontoon



Yann Masson Directeur général Pontoon France

« Pontoon a établi des objectifs optimistes pour les prochaines années, faisant de la RSE une de nos priorités fortes. »

Les perspectives de la RSE en quelques points

Objectifs

Enjeu INCLUSION

- Taux d'emploi TH - passer de 2,6 à 6% à horizon 2026 (Perm, TT et si possible ESAT)
 - Obj 2025 = 4,5%
 - Obj 2026 = 6%

- Former **100%** de nos collaborateurs à la non-discrimination

Enjeu CLIMATIQUE

- Former **32** collaborateurs à la fresque du climat/atelier 2tonnes (Isneauville)
- E-learning climat : sensibiliser **75%** des collaborateurs
- Sensibiliser/communiquer à **100%** des effectifs sur les Transports doux en 2025

Enjeu FORMATION

- Academy : **100%** des parcours professionnels sont sécurisés
- **35 heures** de formation par collaborateur par an en moyenne (objectif d'apprentissage associé au bonus annuel)

Enjeu ENGAGEMENT

- Mécénat de compétences : Mise en place d'un système de sensibilisation des collaborateurs via un référent Fondation

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. ”

A vertical photograph of a forest path. The path is dirt and leads through a dense forest of tall, thin trees. In the distance, a person wearing a blue jacket and a backpack is walking away from the camera. The sky is visible through the trees.

REPORTING EXTRA- FINANCIER

Méthodologie,
indicateurs et
tableaux de
correspondance

Notre méthodologie de reporting :

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

Une démarche volontaire

PONTOON 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, PONTOON 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.

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 | | # | 177 | |
| Part des femmes dans l'effectif total | G4- LA1 | | % | 81% | |
| Part des hommes dans l'effectif total | G4- LA1 | | % | 19% | |
| Part des < 25 ans dans l'effectif CDI | G4- LA1 | | % | 2% | |
| Part des > 50 ans dans l'effectif CDI | G4- LA1 | | % | 5% | |
| Part des < 25 ans dans l'effectif total | G4- LA1 | | % | 4% | |
| Part des > 50 ans dans l'effectif total | G4- LA1 | | % | 5% | |
| Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total | G4- LA1 | | % | 5% | |

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 | | # | 22 | |
| Sorties CDI | G4- LA1 | | # | 20 | |
| Licenciements (tous motifs confondus) | G4- LA1 | | # | 0 | |

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 | | € | 7 121 057 | |

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 | | CSE de 10 élus ; sans Organisations Syndicales donc pas de procédures de négociations en place. Les I/C annuelles obligatoires sont réalisées. Les IRP sont informer ou informer et consulter durant l'année sur les autres projets /sujets concernant leurs prérogatives. | |
| % de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail | G4-LA8 | | % | 100 | CC SYNTEC (1486) |
| % 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 | | % | 94 | Enquête octobre 2023 |
| Enquête Peakon - Score moyen engagement | G4-PR5 | | /10 | 8,2 | Enquête octobre 2023 |
| Enquête Peakon - Score moyen diversité & inclusion | G4-PR5 | | /10 | 9 | Enquête octobre 2023 |
| Enquête Peakon - Score moyen santé & bien-être | G4-PR5 | | /10 | 8,6 | Enquête octobre 2023 |
| Enquête Peakon - Score moyen RSE | G4-PR5 | | /10 | 8,6 | Enquête octobre 2023 |

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 | | | | |
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt | G4-LA6 | | # | 1 | Détail ? |
| Nombre d'accidents du travail sans arrêt | G4-LA6 | | # | 3 | Détail ? |
| Nombre d'accidents de trajet | G4-LA6 | | # | 3 | Détail ? |
| taux de fréquence | G4-LA6 | | # | 0.00 | |
| taux de gravité | G4-LA6 | | # | 0.00 | |
| % d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire | G4-LA8 | | % | 100 | Visites d'embauche (réalisées et RDV demandés) |
| % de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée | G4-LA8 | | % | 100 | DURP |
| % de l'effectif total dans tous les sites représentés dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail | G4-LA8 | | % | | |
| % d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance) | G4-LA8 | | % | 100 | DUE |
| % d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail | | | % | 100 | Charte télétravail (2 formules au choix) |
| % d'employés bénéficiant d'un dispositif de participation | | | % | 100 | Accord de participation |

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 | | | Pontoon 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. Chez Pontoon, la formation est intégrée selon un pourcentage de part dans le système de variable annuel en tant qu'objectif collectif du Global & individuel-process, plan de communication et outil de suivi sont déployés L'academy Pontoon France a été lancée en mars 2023 => créer des modules de formations en interne / créer des parcours métiers | |
| Nombre total d'heures de formation | G4-LA10 | | # | 7,389 | |
| Nombre total de bénéficiaires | G4-LA10 | | # | 177 | |
| Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation | G4-LA10 | | % | 100% | |
| Nombre d'heures de formation par employé formé | G4-LA10 | | # | 41.75 | |
| Budget formation | G4-LA10 | | € | 28 638 | |
| Budget formation en % de la masse salariale | G4-LA10 | | % | 0,4 | |

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 | | % | 92% | |

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 | 93/100 | Index d'égalité professionnelle |
| 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. 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 | % | 2.79% | |

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>Nous faisons de la lutte contre toutes les discriminations à l'emploi une exigence professionnelle de tous nos collaborateurs. Développées dès les années 2000, les premières actions de prévention des discriminations 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 depuis 2005. Appuyée sur cinq engagements stricts, la 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 : faire du refus des discriminations une exigence professionnelle pour tous les salariés, responsabiliser l'ensemble des managers, garantir le travail d'évaluation des procédures, assurer la traçabilité des pratiques, réparer les situations individuelles en cas de situation discriminatoire.</p> <p>Depuis 2005, le Groupe Adecco 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 candidats et intérimaires. The Adecco Group a signé le 11 juillet 2018 au ministère de la Cohésion Sociale un pacte avec l'Etat et s'est engagé en faveur des quartiers les plus défavorisés en signant le PAQTE et en se mobilisant auprès des personnes résidant en Quartier prioritaire de la politique de la Ville. Le Groupe Adecco a déployé un module e-learning obligatoire « Recruter sans discriminer » auprès de tous les collaborateurs, mis en place d'outils de sensibilisation pour prévenir les discriminations, diffusion d'une websérie « Agir contre les discriminations », d'un guide « Rédaction annonce et non-discrimination » et d'un guide « Recruter sans discriminer » à destination des managers.</p> | |
| % de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination | G4-LA12 | | % | 79.1% | |

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'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. Ces objectifs sont incarnés dans le Projet Carbone 0 qui comporte 5 axes : Mesurer, Former, Réduire, Contribuer, Communiquer. 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. <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 | | 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 | | # | 28 | |

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 | 1,85 | |
| Gaz | G4-EN16 | | TeqCO2 | 0 | |
| Déplacements domicile- travail | G4-EN17 | | TeqCO2 | 120 | |
| Déplacements professionnels | G4-EN18 | | TeqCO2 | 16,64 | |
| Fluides frigorigènes | G4-EN18 | | TeqCO2 | 14,12 | |
| Achats de biens | G4-EN18 | | TeqCO2 | 10,23 | |
| Achats de services | G4-EN18 | | TeqCO2 | 454,25 | |
| Total en TeqCO2 | G4-EN18 | | TeqCO2 | 710,10 | |

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. | |
| % de documents dématérialisés | G4-EN23 | 7, 8, 9 | % | Docs SALES : 100% Docs RH : 95% Docs Finance : 95% Docs Opérations : 85% | |

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 SOCIETAUX

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. 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, Proximité, 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. En 2022, nous avons également signé des partenariats et convntions 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 connaitre 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 | | € | 5,601,56 | |

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. 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 : 1,56% QPV : 6% ZRR : 8% | The Adecco Group |
| Montant total engagé avec des entreprises adaptées | G4-EC9 | | € | 1 139 284,56 | The Adecco Group |
| Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables | G4-EC9 | | % | 100 | The Adecco Group |

INDICATEURS ETHIQUES

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 | % | 88.4 | |
| % d'employés formés / sensibilisés au Code de conduite | G4-SO4 | 10 | % | 95.3 | |

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 | | % | 93.1 | |
| Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à la RGPD | G4-PR8 | | % | 89 | |

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 Corruption : 0 | |
| Nombre de cas confirmés de fraude / corruption | G4-SO5 | 10 | # | Fraude : 0 Corruption : 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 | |



pontoon

Conception : Pontoon

Textes, données et rédaction : The Adecco Group et The Editorialist

Crédits photos : Shutterstock