LHH | Recrutement
Développement
Transition de Carrière

Rapport d'impact 2024

Sommaire

La stratégie RSE de The Adecco Group 3

A propos de The Adecco Group 04

Édito : Marc Gomes, Président The Adecco Group France 06

Notre stratégie RSE : nous engager durablement pour l'emploi inclusif 08

Notre modèle de création de valeur 09

Notre analyse de double matérialité 10

Notre stratégie RSE 11

Des collaborateurs engagés pour l'inclusion dans l'emploi 12

Enjeux sociaux 15

Enjeux de gouvernance 25

Enjeux environnementaux 33

La stratégie RSE LHH 38

Préface 39

A propos de LHH 41

Notre stratégie RSE 42

1. Comment construire des trajectoires professionnelles qui permettent à chacun d'être acteur de sa vie ? 43

2. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ? 50

3. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ? 55

4. Comment favoriser l'emploi pour tous ? 57

5. Comment contribuer à la transition énergétique ? 60

Annexes LHH et LHH RS 62

La stratégie RSE

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

A propos de The Adecco Group

Le Groupe Adecco, basé à Zurich en Suisse, est le leader mondial des solutions en ressources humaines. En France, à travers notre réseau de plus de 1 400 bureaux et agences répartis sur tout le territoire, et aux côtés de nos 8 000 collaborateurs permanents et 7 800 consultants, nous transformons le monde du travail.

Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans un monde en constante évolution.

Le Groupe s'appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois Global Business Units (GBUs) internationales : Adecco, Akkodis et LHH.

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Adecco

Réseau d'agences d'emploi n°1 en France.
La GBU Adecco regroupe les marques Adecco Medical, Adecco Outsourcing, Humando, Adecco Training, Les 2 Rives, Pontoon et Qapa.

Plus de 5 400 collaborateurs permanents

Plus de 407 000 intérimaires mis à l'emploi

4,5 Md€ de chiffre d'affaires en 2024

AKKODIS

Acteur mondial du marché de l'ingénierie, du digital et de l'IT, un leader dans la Smart Industry.

9 000 collaborateurs, dont 8 000 experts en IT, Digital et Ingénierie

Plus de 2 000 recrutements sur l'année

750 M€ de chiffre d'affaires en 2024

LHH

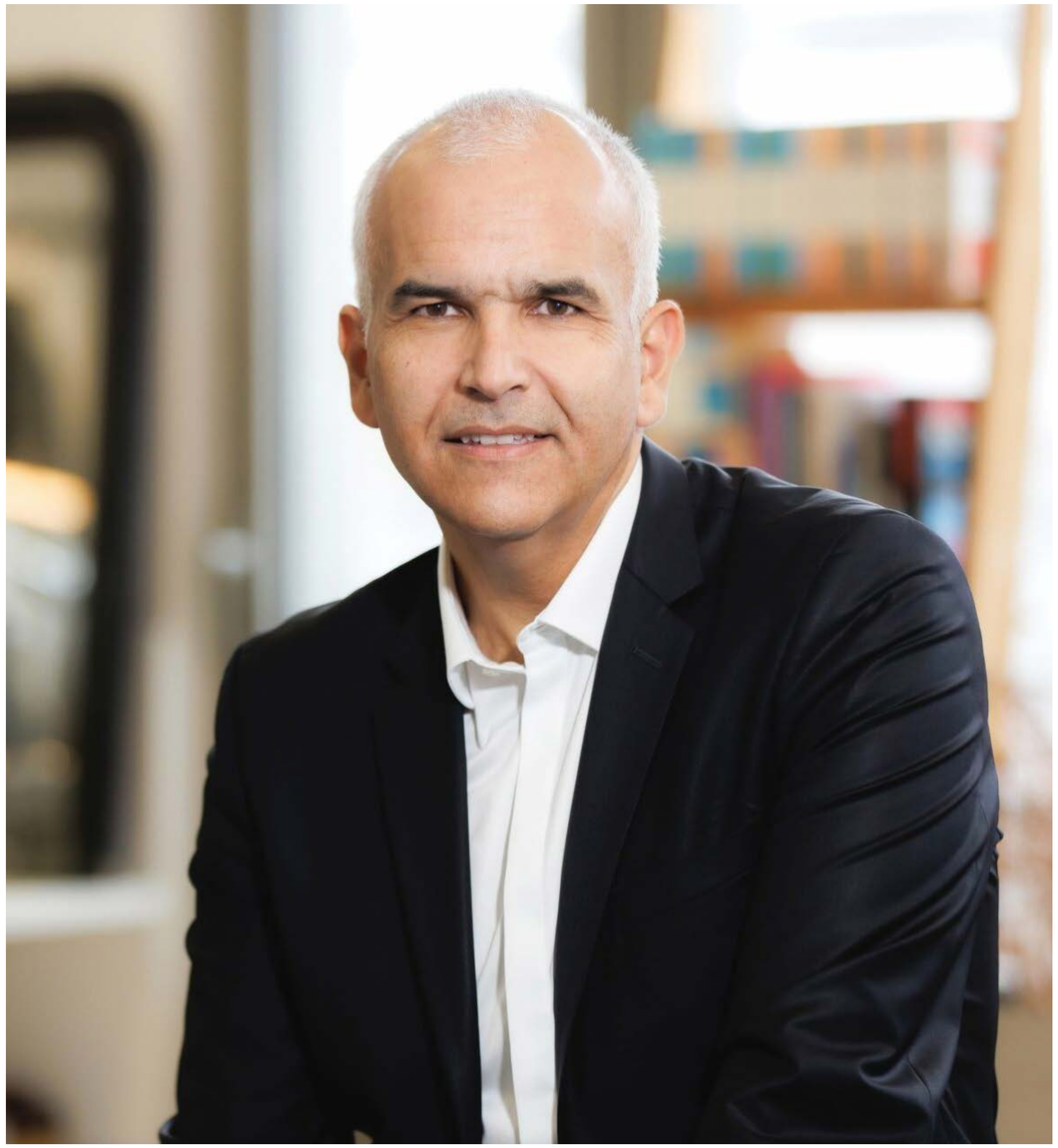
Accompagnement des talents et des organisations dans leur développement à travers nos expertises en recrutement, développement et transition de carrière.
La GBU LHH regroupe LHH Recruitment Solutions, LHH Leadership Development, LHH Career Transition & Mobility, LHH Advisory ainsi que les marques Ezra et General Assembly.

1 000 consultants

42 000 candidats accompagnés

Plus de 3 000 clients

200 M€ de chiffre d'affaires en 2024



Édito

Marc Gomes,
Président The Adecco Group France

Alors que le marché du travail est traversé par des transformations de plus en plus structurantes et rapides, la mission du Groupe Adecco n'a jamais été aussi essentielle : permettre à chacun d'accéder à l'emploi, de développer ses compétences et de construire un parcours professionnel durable.

Cette mission guide l'ensemble de nos actions depuis la création du Groupe. Elle est aussi le socle de notre engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale.

« Au sein du Groupe Adecco, en matière d'IA, nous avons fait le choix de partir des besoins de nos clients et de nos collaborateurs, en gardant systématiquement l'humain au coeur des solutions que nous imaginons. »

Aux avant-postes des défis majeurs du marché de l'emploi

Nous sommes aux avant-postes de mutations majeures qui touchent le marché de l'emploi. Parmi elles, l'intelligence artificielle (IA) représente une opportunité sans précédent en redessinant en profondeur nos manières de travailler, de recruter, de former et de décider. Cette nouvelle technologie ouvre également de nouvelles perspectives de développement et d'offres de services pour les entreprises. Au sein du Groupe Adecco, en matière d'IA, nous avons fait le choix de partir des besoins de nos clients et de nos collaborateurs, en gardant systématiquement l'humain au coeur des solutions que nous imaginons. Notre objectif : mettre l'IA au service de notre valeur ajoutée sociale – l'employabilité tout au long de la carrière.

→

Autre enjeu majeur qui reconfigure nos modèles de travail, l'intégration de tous les talents, quel que soit leur âge. Face aux tensions croissantes sur les compétences, nous agissons concrètement sur l'orientation et la formation pour permettre à chaque génération — des jeunes aux profils expérimentés — de trouver sa place et de contribuer pleinement à l'économie. Favoriser l'inclusion active sur le marché du travail des jeunes comme des seniors est pour nous un engagement fort et durable.

Accélérer encore en matière d'inclusion

Face à ces bouleversements, une première certitude : nous restons fidèles à notre mission et aux valeurs qui nous guident. Garantir l'employabilité durable de chacun reste notre boussole. C'est la mission première d'Adecco, permettre à chacun de devenir acteur de sa vie et offrir un panel de solutions sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emploi : du recrutement à la construction d'un parcours professionnel durable et l'acquisition de compétences nouvelles, jusqu'à la fin de carrière.

En 2024, nous avons renforcé nos dispositifs pour l'égalité femmes-hommes, pour l'intégration des personnes en situation de handicap, et pour l'accompagnement des collaborateurs seniors. Nos réseaux internes et la Fondation The Adecco Group prolongent cet engagement au quotidien, en portant des initiatives concrètes pour faire vivre nos valeurs sur le terrain. Nous avons également expérimenté de nouvelles formes d'organisation du travail, comme la semaine en 4 ou 4,5 jours pour certains de nos collaborateurs afin de répondre à leurs besoins croissants de flexibilité.

Innover avec l'intelligence artificielle pour rendre incontournable l'humain

Ne pas subir les ruptures à l'oeuvre sur le marché de l'emploi, c'est aussi faire preuve d'innovation : une approche qui nous tient à coeur et dans laquelle nous nous engageons à tous les niveaux.
En matière d'intelligence artificielle, l'avenir est encore incertain, mais nous avons décidé de ne pas céder à la peur et d'aborder ce sujet de manière pragmatique, avec comme mantra celui d'agir résolument en restant centrés sur l'humain.

Pour cela, nous investissons dans des acteurs de pointe, développons nos propres outils pour équiper nos recruteurs et former nos équipes, avec l'objectif de leur permettre d'investir du temps dans des tâches à plus forte valeur ajoutée et dans les interactions sociales. Pour notre Groupe dont le coeur de métier est centré sur les ressources humaines, l'IA doit justement être un support au service de l'humain.

Donner à chacun les moyens d'évoluer

Accompagner les transformations du monde du travail nécessite d'investir massivement dans le développement des compétences. Dans un environnement où les métiers évoluent à grande vitesse, nous avons la responsabilité d'aider chacun à se projeter, à apprendre, à se réinventer.

C'est pourquoi nous avons renforcé nos dispositifs de formation, en revisitant nos programmes internes et en intégrant les compétences d'avenir, notamment numériques, comportementales ou liées à la transition écologique. Accompagnateurs des transitions, nous contribuons, via notre activité LHH, à la reconversion des personnes et des territoires, en nous appuyant sur notre expertise dans le développement des compétences.

Poursuivre et renforcer notre engagement environnemental

En France, notre démarche environnementale s'articule autour de quatre axes : mesurer nos émissions de gaz à effet de serre, réduire nos postes d'émissions les plus significatifs (mobilité, numérique, achats), former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux, et sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes. Parce qu'il n'y a pas d'avenir du travail sans planète vivable, nous inscrivons notre action environnementale dans la continuité de nos engagements sociaux : avec rigueur, ambition, et cohérence.

Notre responsabilité s'étend aussi à nos clients. Notre activité Akkodis, via notamment son centre de R&D Akkodis Research, est à la pointe de l'innovation pour imaginer des solutions contribuant à la décarbonation des industries, notamment dans le secteur de la mobilité.

Faire de notre stratégie RSE un avantage concurrentiel

Nous restons convaincus que de notre impact social et environnemental dépend notre performance globale. Notre capacité à aligner nos actions avec nos convictions et à créer de la valeur partagée contribue à renforcer la confiance de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs. C'est ce qui fonde notre ambition d'être à la fois performants et utiles demain.

Marc Gomes,
Président
The Adecco Group France

Notre stratégie RSE : nous engager durablement pour l'emploi inclusif

L'emploi pour tous, un engagement de longue date

Depuis sa création en 1957, le Groupe Adecco s'est affirmé comme un acteur engagé pour l'emploi et l'inclusion. Il s'appuie sur son réseau et ses solutions digitales pour accompagner ses clients dans leurs activités et leur transformation.

L'engagement du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale s'inscrit dans une trajectoire de long terme. Dès 1987, nous avons mis en place des mesures en faveur de l'accès à l'emploi pour tous.

En 2004, nous avons franchi une nouvelle étape en signant le Pacte mondial des Nations Unies et en bâtissant une stratégie sociétale et environnementale solide, alignée avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. Notre stratégie RSE se déploie au service de trois engagements : agir et innover pour l'emploi ; construire avec les parties prenantes un écosystème responsable ; s'engager pour une société solidaire et durable. Ces engagements sont portés par cinq piliers : 1. Sécuriser les parcours et développer les compétences, 2. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail, 3. Dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs, 4. Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion, 5. Être un acteur de la transition énergétique et réduire nos émissions.

Le présent rapport d'impact se concentre sur la présentation de cette stratégie RSE et sur les actions entreprises en 2024. Il s'appuie sur l'analyse de double matérialité réalisée au niveau de The Adecco Group AG en 2024.

Une démarche à l'écoute d'un monde qui change

Le monde du travail évolue en permanence, et avec lui, les attentes des candidats, des entreprises, des institutions, et plus globalement de l'ensemble de nos parties prenantes. Dans ce contexte, nous faisons le choix d'une approche proactive en considérant les évolutions réglementaires telles que la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) comme un moyen de renforcer notre exigence de transparence, d'évaluation de notre impact, et de responsabilité partagée.

En France, notre stratégie RSE s'adapte aux attentes locales de nos parties prenantes et à un environnement socio-économique et réglementaire distinct. Elle s'appuie sur un dialogue permanent avec nos collaborateurs permanents et intérimaires, nos clients, nos partenaires associatifs et institutionnels pour répondre à leurs préoccupations les plus urgentes : l'accès à l'emploi des publics qui en sont éloignés, le bien-être au travail, la transformation des compétences pour soutenir une employabilité durable, le développement de solutions de flexibilité responsables, la valorisation de la diversité et la promotion de l'égalité professionnelle.

Construire, pas à pas, un avenir inclusif et responsable

Ce rapport d'impact 2024 témoigne d'une démarche vivante, nourrie par les actions de terrain et les retours d'expérience. Elle s'inscrit dans la continuité de nos engagements, avec des évolutions notables telles que l'accent mis sur le bien-être au travail ou l'intégration des publics éloignés de l'emploi, enjeux identifiés comme majeurs lors des enquêtes que nous avons réalisées. A noter également, la poursuite de la sensibilisation de nos équipes aux enjeux environnementaux.

A plus long terme, nous nous positionnons en faveur d'une approche intégrée où la RSE devient une exigence constante de nos clients, et un pilier des décisions stratégiques de l'entreprise. Face aux défis qui se profilent, nous savons que l'engagement collectif, la force de notre réseau, la qualité du dialogue avec nos parties prenantes et la conviction que chacun a un rôle à jouer sont nos meilleurs atouts pour réaliser notre mission : « **Making the future work for everyone** ».

Notre modèle de création de valeur

Les talents sont devenus cruciaux dans la réalisation des objectifs stratégiques des organisations. Nous développons des solutions pour les attirer, les retenir et les faire grandir. Nous accompagnons les entreprises dans la mise en oeuvre de ces solutions, ainsi que dans la définition et le pilotage de leur stratégie RH.

Ressources

Les femmes et les hommes du Groupe Adecco en France, notre première richesse

- 8 000 collaborateurs permanents
- 7 800 consultants
- 18 500 jours de formation

Une base financière robuste

- 5,4 mds€ de chiffre d'affaires

Une présence sur tout le territoire

- Plus de 1 400 bureaux et agences partout en France

La Fondation The Adecco Group, pour un marché du travail plus inclusif

- 1 000 collaborateurs volontaires en mission de mécénat de compétences

Environnement

Consommation d'énergie primaire : 12,2 GWh

Création de valeur partagée

Collaborateurs

- Plus de 8 000 recrutements permanents en CDD et CDI
- Plus de 600 alternants

Collaborateurs intérimaires

- Plus de 407 000 intérimaires et CDI intérimaires mis à l'emploi
- 7 045 alternants formés via la Grande Ecole de l'Alternance
- Plus de 5 400 personnes en situation de handicap mises à l'emploi

Clients

- Plus de 47 000 entreprises clientes

Société

- 12 000 personnes éloignées de l'emploi, accompagnées via l'activité d'insertion par Humando et le Réseau Adecco Inclusion

Fondation The Adecco Group
- 80 associations soutenues
- 9 000 bénéficiaires accompagnés

Climat

- Réduction des émissions totales de GES de 26 % entre 2018 et 2024

Notre analyse de double matérialité

L'approche du Groupe Adecco

En 2024, The Adecco Group AG a initié sa première analyse de double matérialité, conformément aux exigences de la Directive européenne sur le reporting de durabilité (CSRD) et aux normes européennes de reporting de durabilité.

Cet exercice approfondi a permis d'évaluer les impacts, risques et opportunités, réels et potentiels sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Les principaux enseignements de l'analyse de double matérialité

Le Groupe Adecco crée de la valeur sociétale en aidant les personnes à trouver un emploi durable, à développer leurs compétences pour endosser de nouveaux rôles et relever de nouveaux défis. Comme le confirme l'analyse de double matérialité, notre impact réside surtout dans la sécurisation des parcours professionnels, la rémunération décente, l'emploi inclusif, la formation, le renforcement et l'acquisition de nouvelles compétences pour nos collaborateurs intérimaires.

En matière de matérialité financière, les risques identifiés les plus importants concernent l'usage responsable de l'intelligence artificielle (IA), la sécurité et la confidentialité des données, ainsi que le respect de la législation du travail. L'emploi inclusif, le renforcement et l'acquisition de nouvelles compétences représentent des opportunités.

Les enjeux environnementaux ne sont pas considérés comme matériels pour le Groupe Adecco, à l'exception du changement climatique. C'est pourquoi nous sommes déterminés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre conformément à notre engagement auprès de l'initiative Science Based Targets (SBTi), et nous continuons à rendre compte de nos impacts environnementaux.

Matrice de double matérialité du Groupe Adecco

Les résultats de notre analyse de double matérialité sont présentés dans la matrice ci-dessous. Celle-ci met en évidence les thématiques ayant le plus grand impact pour notre Groupe et nos parties prenantes.

Notre démarche RSE

En France, notre démarche RSE est née d'une large consultation de nos parties prenantes, menée dès 2018 et confirmée en 2023. Elle est en parfaite adéquation avec les enjeux identifiés comme matériels par notre Groupe.

En France : 3 engagements	**5 piliers**	**Enjeux identifiés comme matériels par le Groupe Adecco AG**	**Objectifs de développement durable (ODD)**
1. Agir et innover pour l'emploi	**1.** Sécuriser les parcours et développer les compétences	Sécurisation des parcours professionnels Formation et développement des compétences	1 PAS DE PAUVRETÉ 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
	2. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail	Santé, sécurité et bien-être au travail	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
2. Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable	**3.** Dialoguer et agir de manière responsable avec les collaboratrices et les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du Groupe	Ethique des affaires et gouvernance Confidentialité et sécurité des données Respects des droits humains Approche responsable de l'IA Dialogue social	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
3. S'engager pour une société solidaire et durable	**4.** Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion	Emploi inclusif	1 PAS DE PAUVRETÉ 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
	5. Être un acteur de la transition énergétique et réduire les émissions de GES		11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 15 VIE TERRESTRE

Sommaire

Enjeux sociaux P. 15 à 24

Enjeux de gouvernance P. 25 à 32

Enjeux environnementaux P. 33 à 37

Des collaborateurs engagés pour l'inclusion dans l'emploi

Elsa Portal,
Déléguée générale,
Fondation The Adecco Group

Abritée par la Fondation de France, la Fondation The Adecco Group a été créée en 2002 pour contribuer à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, par des actions de mécénat financier et de compétences.

Elle publie également des travaux d'études et d'analyse pour comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail.

Faire vivre les valeurs du Groupe à travers le mécénat de compétences

Permettre aux collaborateurs de donner de leur temps, sur leur temps de travail, à des actions de solidarité donne vie aux valeurs de passion, de collaboration et d'inclusion mises en avant par le Groupe.

La Fondation propose plusieurs modalités d'engagement : individuelles, collectives, à travers le soutien à la collecte des banques alimentaires, ou en équipes via les actions solidaires.

Des pratiques d'engagement harmonisées

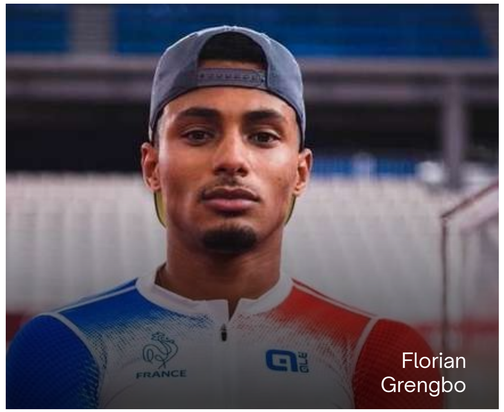
En 2024, l'ensemble de nos filiales a désormais accès au mécénat de compétences, grâce à des programmes conçus et pilotés pour chacune d'entre elles.

En parallèle, nous avons renouvelé la plateforme d'engagement du Groupe pour élargir notre offre afin de permettre au plus grand nombre de s'engager en fonction de ses aspirations. Cette nouvelle plateforme a suscité une nette adhésion des collaborateurs : en 3 mois, plus de 1 200 comptes ont été activés.

Les actions solidaires en équipe, une pratique qui s'installe

En 2024, 228 collaborateurs ont participé à 19 actions solidaires, en faveur de 1280 bénéficiaires, des chiffres en très nette progression par rapport à 2023. Ces actions sont réalisées à l'initiative d'un manager et conçues par les équipes de la Fondation. Elles durent en moyenne une demi-journée et constituent un levier important d'engagement des collaborateurs, qui découvrent le mécénat par ce biais.

Mandy François-Elie



Florian Grengbo

En 2024, nous avons également soutenu financièrement deux athlètes dans leur préparation pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris : Mandy François-Elie en para athlétisme, et Florian Grengbo en cyclisme sur piste.

Mécénat de compétences et mécénat financier, des actions complémentaires

La Fondation apporte un soutien financier à des associations qui aident les publics éloignés de l'emploi à s'insérer professionnellement. Elle organise également auprès de ces associations le mécénat de compétences de collaborateurs du Groupe. Une double dimension qu'illustre notre engagement depuis 2012 dans l'employabilité des sportifs de haut niveau, que nous accompagnons dans la définition de leur projet professionnel pendant et après leur carrière sportive.

Chiffres clés

1 000
collaborateurs engagés en 2024, soit un taux d'engagement global de 10,82 %

4,8 / 5 :
c'est la note de satisfaction donnée par les collaborateurs engagés

1 175
missions

9 000
bénéficiaires

3 questions à **Laurence Blay**, directrice Études et Communication de la Fondation The Adecco Group

La Fondation publie chaque année un certain nombre d'études : pouvez-vous nous détailler son approche et la finalité de ces travaux ?

Les études de la Fondation participent à sa mission : contribuer à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Plus spécifiquement, elles visent à comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail, leur donner la parole et faire connaître les expérimentations et bonnes pratiques des acteurs de l'insertion professionnelle.

Nous réalisons plusieurs types de travaux, comme le magazine *Situations*, dont chaque numéro décrypte la situation d'une catégorie de personnes éloignées de l'emploi, ou des études réalisées avec des instituts de recherche pour analyser des grandes mutations du travail sous le prisme de l'inclusion dans l'emploi.

En 2024, la Fondation s'est penchée sur le sujet de la semaine en 4 jours : pourquoi ce choix ?

Le sujet de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle est une préoccupation forte des actifs aujourd'hui. Dans ce cadre, la semaine en 4 jours est souvent évoquée comme un moyen d'atteindre une forme d'équilibre de vie. Nous avons voulu en savoir plus : nous avons pour cela sollicité le Crédoc, qui dispose d'une vision très complète des évolutions de la société française, notamment à travers son étude « Conditions de vie et aspirations », réalisée en trois vagues chaque année.

Quels sont les grands enseignements de l'étude ?

Nous avons constaté que si la semaine en 4 jours séduisait les actifs et pouvait être un levier d'attractivité pour les entreprises, elle soulève des interrogations quant à sa soutenabilité dans le temps pour certaines personnes, comme celles élevant seules des enfants ou les personnes en situation de handicap. Elle entraîne aussi une gestion des plannings et de l'organisation du travail plus complexe pour certains managers. Pour ne pas être vecteur d'exclusion et réussir à s'implanter au bénéfice de tous, entreprise et salariés, ce dispositif doit être testé, adapté aux modes de fonctionnement de l'organisation et accompagné dans sa mise en oeuvre.

Ces enseignements illustrent l'approche de la Fondation : mettre en perspective les transformations du travail en donnant à voir ce qu'en pensent toutes les parties prenantes, entreprises comme salariés ou pouvoirs publics.

Pour en savoir plus : notre étude sur la semaine en 4 jours est disponible sur le portail de la Fondation The Adecco Group.

Enjeux sociaux

Dans un monde du travail qui se remodèle en profondeur, où les parcours professionnels deviennent plus complexes, la politique sociale du Groupe Adecco porte une conviction forte : c'est en investissant dans l'humain que nous préparons l'avenir du Groupe. Parce que la qualité de l'expérience collaborateur, la sécurité des parcours et la force du collectif sont les fondations de notre performance durable, nous avons choisi d'agir à tous les niveaux : santé et bien-être, inclusion, développement des compétences, engagement sociétal...

Nos engagements en matière de politique RH et sociale sont détaillés dans notre **Pacte Social Interne**. Cette démarche, qui s'appuie sur un socle de mesures et d'actions proposées chaque année, s'adresse à l'ensemble de nos collaborateurs permanents[1]. Elle vise à leur faire vivre la meilleure expérience possible, tout au long de leur parcours au sein du Groupe, en leur proposant des solutions d'accompagnement en matière de santé et bien-être, d'inclusion, de formation, de mobilité, d'engagement social et environnemental.

1. Les actions en faveur de nos collaborateurs intérimaires sont conduites au niveau de nos Global Business Units.

Progression de notre impact

Notre index Egalité professionnelle

2023	2024
91/100	98/100

Chiffre clé 2024

18 500 jours
de formation dispensés au sein du Groupe

Comment construire des trajectoires professionnelles qui permettent à chacun d'être acteur de sa vie ?

Sécuriser les parcours professionnels

Enjeux

Des trajectoires professionnelles plus instables

Face aux tendances de fond qui remodèlent le marché du travail, les parcours professionnels se fragmentent, sont moins linéaires, et parfois plus précaires. À ces évolutions s'ajoute une polarisation croissante des qualifications : certains métiers se transforment ou disparaissent, tandis que d'autres, plus techniques ou spécialisés, peinent à recruter.

Cette recomposition rapide du marché de l'emploi accentue les inégalités d'accès à l'emploi durable, notamment pour les jeunes, les seniors ou les personnes peu qualifiées. Face à ces mutations, il devient essentiel de sécuriser les trajectoires professionnelles : c'est-à-dire permettre à chacun de rester acteur de son parcours, de rebondir en cas de transition, et d'accéder aux opportunités du marché.

Approche

Donner les moyens de se projeter durablement dans son avenir professionnel

Permettre à nos collaborateurs d'être acteurs de leur parcours, c'est d'abord leur offrir des perspectives, leur permettre d'anticiper les évolutions des métiers, de se situer dans leur environnement professionnel et d'identifier les opportunités de développement au sein du Groupe.

Cette approche est au coeur de notre Pacte Social Interne, et repose sur deux dimensions clés : donner de la visibilité aux trajectoires possibles, et faciliter l'accès à l'information et aux expériences immersives.

Actions menées en 2024

Favoriser la mobilité professionnelle en facilitant la découverte des métiers du Groupe

Présent dans 60 pays et territoires à travers le monde, fort de 35 000 collaborateurs permanents, le Groupe Adecco offre de nombreuses opportunités d'évolution professionnelle. Tous les collaborateurs peuvent consulter à tout moment l'ensemble des offres à pourvoir au sein du Groupe en France via le portail **Ma Mobilité**, et à l'international via le portail **Unily Monde**.

En 2024, nous nous sommes dotés d'une nouvelle plateforme 100 % digitale qui permet de faciliter la découverte des métiers du Groupe et la mise en relation entre les collaborateurs en quelques clics. Ils peuvent ainsi effectuer un « Vis ma vie » pour leur permettre de conforter leur projet en découvrant le quotidien d'un autre collaborateur.

L'objectif : découvrir de nouveaux métiers et / ou de nouvelles business units, valider leur projet professionnel, identifier les compétences nécessaires. La durée et le format peuvent varier : rencontre autour d'un café, visio-conférence ou immersion physique, selon les disponibilités et les besoins de chacun. Déjà 1310 collaborateurs se sont inscrits sur la plateforme Vis ma vie pour découvrir un nouveau métier au sein du Groupe.

Donner de la visibilité aux parcours professionnels

En 2024, nous avons engagé un travail de fond pour structurer les parcours de carrière, afin de rendre plus visibles et lisibles les perspectives d'évolution au sein du Groupe. Cette démarche permet aux collaborateurs de se projeter dans leur avenir professionnel et d'être véritablement acteurs de leur parcours. Mais aussi de valoriser le bel éventail d'opportunités offertes par le Groupe Adecco du niveau local jusqu'à l'international.

Une méthodologie commune est en cours de déploiement sur l'ensemble des lignes métiers des fonctions supports. Ce travail vise à cartographier les trajectoires types, à identifier les compétences associées et à outiller les managers comme les collaborateurs dans l'accompagnement de ces évolutions. Avec l'ambition de mieux anticiper les besoins de nos clients, afin de pouvoir accompagner les collaborateurs dans l'acquisition des compétences nécessaires.

Impact

1 310 personnes inscrites sur la plateforme Vis ma Vie

Développer les compétences

Enjeux

Un impératif stratégique

À mesure que les transformations technologiques et organisationnelles s'accélèrent, le développement des compétences devient un enjeu central pour sécuriser les trajectoires professionnelles et garantir l'inclusion dans un marché du travail en recomposition.

L'intelligence artificielle, la transition écologique et les nouvelles attentes en matière de travail redéfinissent en profondeur les métiers, les modes de collaboration et les compétences requises.

Approche

Donner à nos équipes les moyens de réussir

Notre ambition est d'encourager les collaborateurs à être acteurs de leur développement pour se préparer à relever les défis de demain. Nous leur donnons les moyens de réaliser leurs missions et de s'épanouir professionnellement et personnellement.

Dès leur arrivée, l'ensemble des collaborateurs suivent un module « Bienvenue au sein du Groupe » qui leur permet de découvrir le Groupe et ses spécificités, son écosystème, ses valeurs et ses engagements.

Nous proposons également des formations en autonomie dans un format e-learning sur notre **Digital Campus** (ouvert à tous, sans inscriptions) et des **formations accompagnées en présentiel ou distanciel** via un formateur interne ou un organisme de formation externe (en accord avec le manager).

Actions menées en 2024

Former aux usages de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle constitue un axe prioritaire de notre politique de formation. Nous avons conçu un **module de sensibilisation à l'IA**, avec un triple objectif : rassurer nos équipes sur cette nouvelle donne qui bouleverse nos métiers ; renforcer leur compréhension des enjeux ; les outiller concrètement.

Nous avons également accompagné les équipes dans la prise en main de notre outil d'intelligence artificielle interne **GPT Assistant**[2], accessible à tous les collaborateurs, en développant des **webinaires** animés par des formateurs internes pour faciliter son appropriation. Un accompagnement qui a permis à tous de bénéficier des apports de GPT Assistant en termes d'efficacité, et de considérablement moderniser nos métiers.

Favoriser le déploiement et l'appropriation de nos valeurs

Les nouvelles valeurs du Groupe – Passion, Inclusion, Collaboration, Courage, Client au coeur – ont fait l'objet en 2024 d'un déploiement actif, à travers des actions de communication, de formation managériale et d'appropriation sur le terrain. L'idée est qu'elles servent de boussole pour guider nos comportements, pour qu'elles puissent être incarnées au quotidien par nos managers et nos collaborateurs.

Mieux former nos talents à relever nos défis et faire vivre nos valeurs

Parce qu'attirer et retenir les talents est clé pour notre Groupe, nous avons engagé un travail de fond sur nos programmes Talents, en partenariat avec l'IESEG et l'EM Lyon.

Leurs contenus ont été repensés pour intégrer une dimension plus stratégique, en invitant notamment ces collaborateurs à s'emparer de l'IA pour en devenir des ambassadeurs, et à réfléchir sur nos valeurs et sur les manières de les mettre en pratique. L'objectif : inciter nos talents à porter le changement, en incarnant nos engagements et en portant une vision responsable de la transformation.

Impact

128 000 heures de formation dispensées au sein du Groupe

18 500 jours de formation

120 collaborateurs ayant suivi notre programme Talents

5 000 collaborateurs formés à l'IA

2. Pour en savoir plus : voir p. 31 « Pour une approche responsable de l'IA »

Comment garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?

Enjeux

Nouveaux modes de travail, nouveaux défis

Avec la généralisation des modes de travail hybrides, de nouveaux enjeux émergent en matière de santé et de bien-être au travail : dans une enquête conduite en décembre 2024, 1 salarié français sur 4 se déclarait être en mauvaise santé mentale*.

De telles évolutions imposent aux entreprises d'avoir une approche plus holistique, intégrant santé physique et mentale dans leurs plans de prévention : garantir des parcours professionnels durables nécessite aujourd'hui de prendre soin du bien-être global des collaborateurs.

Approche

Prévenir, former, accompagner

Indissociables de l'évolution professionnelle, la santé et la sécurité au travail font l'objet d'une stratégie formalisée au sein du Groupe Adecco. Un plan annuel de prévention des risques est déployé, ainsi que des dispositifs d'amélioration continue. Un suivi médical rigoureux est mis en oeuvre, incluant des visites médicales régulières, un accompagnement en cas de congé maladie de longue durée, etc.

Des actions de formation et de sensibilisation de l'ensemble des équipes en matière de gestion et de prévention des risques permettent aux collaborateurs d'être véritablement acteurs de leur santé et de leur bien-être au travail.

Actions menées en 2024

Prendre soin de la santé mentale des collaborateurs

Au-delà de la sécurité physique, en 2024, le Groupe et l'ensemble de ses filiales ont consacré de nombreux efforts à la santé mentale dans le cadre professionnel. Une cellule de soutien psychologique est mise à la disposition des 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 venir en soutien des équipes tant au niveau individuel que collectif.

Veiller à la qualité de vie et des conditions de travail

En 2024, nous avons formalisé plusieurs accords en faveur de la semaine en 4 jours ou 4,5 jours selon les business units**, sur la base du volontariat et en accord avec les managers.

Parallèlement, le Groupe a marqué sa volonté de s'adapter à l'évolution des modes de travail. Entièrement réaménagés, nos sites siège proposent désormais aux équipes trois espaces distincts – travail, collaboration et convivialité – favorisant les échanges, la productivité et le bien-être au travail.

Une charte de fonctionnement permet à chacune et chacun d'évoluer sereinement dans ces nouveaux environnements. Ce modèle hybride, qui intègre présentiel et télétravail, a été parfaitement adopté par nos équipes.

Ancrer la culture sécurité via un nouvel espace sur l'intranet

Le Groupe a mis en ligne sur l'intranet en 2024 un nouvel espace sécurité pour les collaborateurs permanents. Son objectif : promouvoir au sein du Groupe une culture de la sécurité et de la vigilance. Cet espace permet en effet de partager des bonnes pratiques, afin que chacun puisse faire face aux risques les plus fréquents sur son environnement de travail.

Impact

Score d'engagement des collaborateurs lors de la dernière enquête de satisfaction : **7,4 / 10**

Près de **1 000** collaborateurs ont suivi les webinaires consacrés à la santé mentale

* Baromètre Santé mentale et QVCT, Ipsos pour Qualisocial, décembre 2024
** Voir les rapports de durabilité d'Adecco France et LHH France pour plus d'informations sur ce dispositif

Comment favoriser l’emploi pour tous ?

Enjeux

La diversité comme levier de performance et de cohésion

L'accès à l'emploi reste inégal selon l'âge, le genre, l'origine, l'orientation sexuelle ou les situations de vulnérabilité. Ces discriminations freinent l'insertion durable, creusent les inégalités et privent les entreprises de talents essentiels, moteurs de la réussite collective.

Il convient, pour lever ces freins, d'agir à tous les niveaux de l'organisation et de créer des environnements de travail où chacun peut se sentir respecté, soutenu et légitime. Favoriser l'emploi pour tous, c'est à la fois réparer des inégalités persistantes et préparer une entreprise plus forte, plus juste et plus représentative de la société à laquelle elle contribue.

Approche et actions menées en 2024

Agir pour davantage d'inclusion

Le Groupe Adecco souhaite promouvoir une culture inclusive pour une meilleure performance économique et sociale de l'entreprise. Les objectifs qui guident notre action sont les suivants :

- Former 100 % de nos collaborateurs à la non-discrimination et à la culture inclusive
- Évaluer régulièrement nos pratiques de recrutement et notre culture
- Conseiller et soutenir les collaborateurs dans le traitement des situations de discrimination et de harcèlement
- Être partie prenante de l'écosystème « diversité & inclusion »

En 2024, nous avons signé avec **la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)** une convention pour accompagner les salariés du Groupe, permanents et intérimaires, victimes de violences conjugales.

Nous avons également développé le **réseau TAG Q+**, lancé en 2023 par le Groupe pour promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux pour les collaborateurs LGBTQIA+. Fort de 271 membres, le réseau a mis en avant en 2024 des collaborateurs rôles modèles, se distinguant par leur engagement en faveur de l'inclusion. Ces personnes jouent un rôle clé en inspirant leurs collègues et en incarnant les valeurs d'égalité et de respect.

Mieux accompagner les plus de 50 ans dans leur parcours

Signé par le Groupe Adecco en mars 2022, l'**acte d'engagement en faveur des plus de 50 ans**, à l'initiative de L'Oréal en France et du Club Landoy, a été renforcé en 2024 par des actions de formation à destination des managers pour les accompagner dans le management intergénérationnel et favoriser la coopération.

Des dispositifs de réduction progressive de l'activité pour les seniors ante-fin de carrière sont proposés (à hauteur d'une diminution de 20 % de l'activité) et le mécénat de compétences est encouragé via la Fondation The Adecco Group. Des réunions collectives et individuelles sont organisées afin de favoriser la préparation à la retraite et accompagner chaque situation.

Parce que la santé des seniors est essentielle, nous les encourageons à effectuer, sur leur temps de travail, un bilan médico-psycho-social en partenariat avec l'Agirc-Arrco.

Promouvoir la mixité professionnelle femmes / hommes

Le réseau Adelles met en actions l'engagement du Groupe pour davantage d'égalité en oeuvrant pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans nos instances de direction, promouvoir la mixité à tous les niveaux de l'entreprise, accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle et agir plus largement pour déconstruire les biais inconscients et les stéréotypes liés au genre, en interne et en externe.

En 2024, le réseau Adelles (plus de 400 membres engagés), en partenariat avec les équipes RH et les managers, a validé l'inscription de 10 femmes de l'entreprise à un **Programme de Leadership au Féminin**, en partenariat avec Skema Business School, pour développer leur leadership et leur assertivité. Ce programme comprend également une période de mentorat de 8 mois avec un mentor interne.

Des ambassadeurs du réseau Adelles ont conduit en 2024 une quinzaine d'**interventions dans des écoles primaires**. Cette initiative vient en réponse à une étude partagée par la communauté du Curiosity Club qui démontre qu'un enfant sur 10 pense que certains métiers sont faits uniquement pour les garçons et d'autres uniquement pour les filles. L'objectif : sensibiliser les enfants aux questions de genre et aux droits des femmes.

Impact

2 176 collaborateurs formés à la non-discrimination

Plus de **400** collaboratrices et collaborateurs engagés dans le réseau Adelles

L'inclusion en action : focus sur notre politique handicap

Approche

Engagé depuis plus de 30 ans en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, le Groupe Adecco porte la conviction que leur inclusion est à la fois un enjeu d'équité, un levier de performance collective, et un révélateur de notre culture.

La mise en oeuvre de nos actions en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs permanents en situation de handicap est suivie par la Mission Handicap, dont l'action se déploie autour de quatre axes complémentaires :

- un accompagnement individualisé des collaborateurs concernés,
- une montée en compétence collective, notamment des managers,
- un réseau d'ambassadeurs mobilisé sur le terrain,
- des partenariats solides avec des acteurs spécialisés pour aller plus loin ensemble.

Actions menées en 2024

Un réseau d'ambassadeurs pour déployer notre politique Handicap

Les ambassadeurs Handicap ont pour mission de relayer les engagements de l'entreprise, d'accompagner les équipes sur le terrain, de les sensibiliser à la question du handicap, et de créer les conditions d'un dialogue ouvert sur le sujet.

Lancé en 2024, ce réseau fort de 70 collaborateurs volontaires suit un parcours de formation Handimanagement réalisé en 3 étapes sur 2 mois avec le cabinet Companieros. Cette formation permet de créer les conditions d'un changement de regard et de comportement, mais aussi d'un engagement en faveur de l'intégration de tous dans l'entreprise.

Renforcer la confiance en soi et l'épanouissement professionnel

Les collaborateurs en situation de handicap ont pu participer à des sessions de coaching collectif en ligne animées par Florence Alix-Gravellier, double médaillée paralympique, autour de thématiques telles que la confiance en soi, la légitimité professionnelle, la résilience face aux situations complexes, ou encore l'assertivité dans les environnements de travail. L'objectif : outiller les collaborateurs pour mieux vivre leur parcours dans l'entreprise, partager leurs expériences, et renforcer leur sentiment d'appartenance.

SEEPH 2024 : sensibiliser pour plus d'inclusion

Le Groupe a participé à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) autour du thème « Handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ? ». A cette occasion, Armand Thoinet, aventurier conférencier atteint d'une sclérose en plaques, a animé sur différents sites du Groupe une série de conférences.

Le Groupe a également participé au DuoDay, dans le cadre de la SEEPH. 24 collaborateurs ont accueilli une personne en situation de handicap pour la journée : « une expérience collaborative engagée aux côtés de talents motivés pour prouver que leur handicap n'est pas un frein à la performance, à l'autonomie ou à l'intégration », selon la Mission Handicap.

Former les managers à l'accueil et à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap

La Mission Handicap a développé à destination des managers un e-learning sur mesure de 4 modules, abordant les thématiques suivantes : les essentiels du handicap, la bonne posture de management à adopter, le recrutement et l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap, et enfin le maintien dans l'emploi.

Chaque module, accessible sur notre Digital Campus, est accompagné de fiches pratiques pour favoriser une appropriation concrète des contenus. Cette démarche vise à outiller les managers, à les rendre plus à l'aise dans leur posture et à leur permettre de créer un environnement de travail respectueux, adapté et facilitant pour les collaborateurs concernés.

Impact

646 collaborateurs en situation de handicap

70 ambassadeurs sur le périmètre Groupe

Enjeux de gouvernance

Le Groupe Adecco a à coeur de construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société. Cela passe par la maîtrise des enjeux de gouvernance identifiés comme matériels par le Groupe : le respect de droits humains et de l'éthique des affaires, l'encadrement responsable de l'intelligence artificielle (IA), la sécurité et la confidentialité des données, la qualité du dialogue social.

L'attention portée à ces enjeux traduit notre volonté d'agir avec exemplarité à chaque maillon de notre chaîne de valeur et d'entretenir les liens de confiance qui nous lient à nos parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires... Tous ont un rôle à jouer dans notre performance sociale et environnementale.

Progression de notre impact

Collaborateurs formés aux normes éthiques et RSE

2023	2024
70 %	83 %

84 de nos fournisseurs relèvent du STPA* / SIAE**, correspondant à 359 temps pleins inclusifs, soit 51 de plus qu'en 2023

Chiffres clés 2024

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

5 000 collaborateurs formés à l'IA

800 collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité

20 accords collectifs signés

* STPA : secteur du travail protégé et adapté
** SIAE : structures d'insertion par l'activité économique

Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?

Garantir le respect des droits humains et l'éthique des affaires

Enjeux

Une exigence de conformité et d'exemplarité

Dans un contexte où les parties prenantes — collaborateurs, candidats, clients, investisseurs, pouvoirs publics — attendent des entreprises qu'elles agissent de manière exemplaire, le respect des droits humains et de l'éthique des affaires s'impose comme un impératif sociétal, réglementaire et stratégique pour un groupe comme Adecco. Cela implique de prévenir les atteintes graves aux personnes, dans ses opérations comme dans sa chaîne d'approvisionnement, de garantir un environnement de travail inclusif et non discriminatoire, et d'aligner les pratiques du Groupe avec les standards internationaux en matière de conduite responsable.

Approche

Un cadre pour garantir le respect de nos engagements sur toute la chaîne de valeur

Le Groupe Adecco en France déploie une politique structurée pour garantir le respect des droits humains et promouvoir une culture éthique, dans ses pratiques et les relations avec ses parties prenantes internes et externes.

Ce cadre reflète à la fois les exigences réglementaires françaises (loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, loi Sapin 2) et les standards internationaux auxquels le Groupe adhère (OIT, Pacte mondial des Nations Unies...).

La politique du Groupe en matière de respect des droits et d'éthique des affaires s'appuie sur plusieurs documents de référence :

- Le Code de Conduite du Groupe (dont la nouvelle version refondue est entrée en vigueur au 1er janvier 2023) rappelle notamment les attentes en matière de comportement éthique, de prévention de la corruption, et de respect des réglementations en vigueur. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs permanents et salariés intérimaires du Groupe, qui doivent attester de leur lecture et de leur adhésion à ce code au travers de campagnes régulières de conformité.
- Le Code de Conduite des tiers fournisseurs s'impose contractuellement à tous les partenaires du Groupe et définit les standards minimaux à respecter en matière sociale, environnementale et éthique. Ce document est intégré aux contrats et fait l'objet d'une vérification dans le cadre des appels d'offres et des procédures d'achat.
- La Charte Achats Responsables et Inclusifs formalise les engagements du Groupe pour une relation fournisseurs fondée sur la responsabilité sociale, l'éthique et l'inclusion. Elle encourage notamment les pratiques vertueuses en matière d'accessibilité, d'économie circulaire et de diversité dans les achats.

Ces engagements sont soutenus par un dispositif de conformité, reposant sur plusieurs mécanismes clés :

- un système d'alerte professionnelle sécurisé (EthicsPoint), accessible à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes, garantissant l'anonymat, la confidentialité des signalements, et l'absence de représailles à l'égard des lanceurs d'alerte et des facilitateurs ;
- un programme de formation obligatoire couvrant l'éthique, la lutte contre la corruption et le respect des droits fondamentaux ;
- un pilotage conjoint mobilisant les responsables Intégrité & Conformité, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Juridique pour garantir la diffusion, le suivi et la mise à jour régulière de ces dispositifs.

Cette approche s'étend à l'ensemble de la chaîne de valeur, conformément à l'esprit de la loi sur le devoir de vigilance. Dans le cadre des renouvellements de contrat, le Groupe évalue systématiquement les risques en matière de droits humains chez ses fournisseurs à travers des audits, des questionnaires de conformité, et le suivi de plans d'actions correctifs.

Actions menées en 2024

Une **nouvelle Charte Achats Responsables** a été déployée en 2024, avec pour objectif de rappeler la stratégie RSE du Groupe et de souligner les engagements de nos parties prenantes.

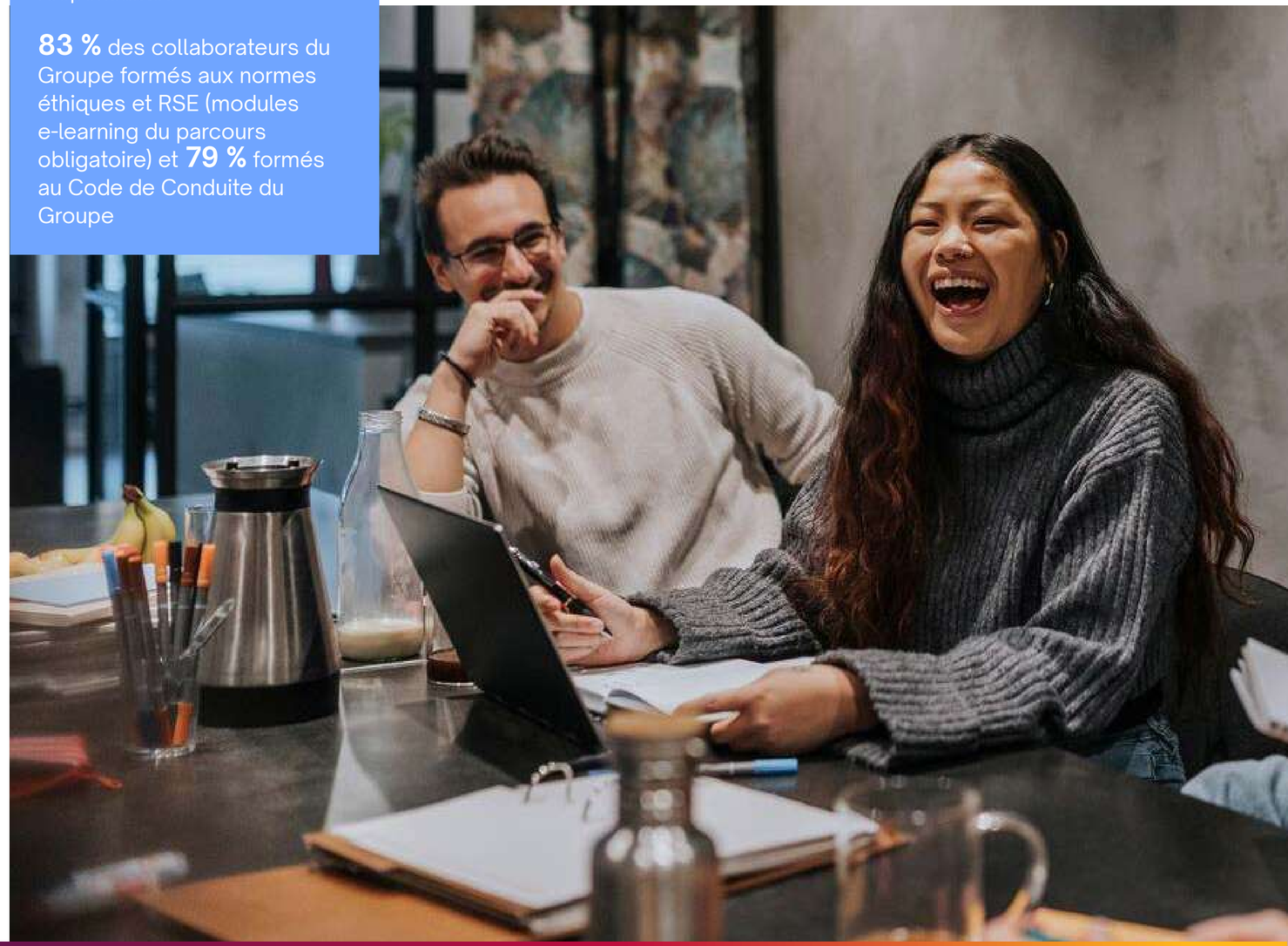
Afin de continuer à sensibiliser notre chaîne de valeur aux pratiques RSE et à l'éthique des affaires, **91 questionnaires d'évaluation** dématérialisés ont été adressés à nos tierces parties.

En 2024, 83 % des collaborateurs du Groupe ont suivi l'ensemble des modules e-learning de notre **programme de formation obligatoire.** Ils étaient 70 % en 2023. Plus particulièrement, le taux de complétion du module e-learning « Code de Conduite de The Adecco Group » était de 79 % en 2024, contre 61 % en 2023.

Impact

100 % de nos acheteurs sont formés aux achats responsables

83 % des collaborateurs du Groupe formés aux normes éthiques et RSE (modules e-learning du parcours obligatoire) et **79 %** formés au Code de Conduite du Groupe



Développer une approche responsable de l'intelligence artificielle

Enjeux

Un remarquable gisement de création de valeur à inscrire dans un cadre de responsabilité

L'essor des intelligences artificielles (IA) bouleverse en profondeur le monde du travail et plus spécifiquement les métiers des ressources humaines. Parce qu'elles permettent notamment d'automatiser des tâches répétitives et d'analyser des données à grande échelle, elle modifie la nature du travail des recruteurs, en leur permettant de gagner du temps sur les tâches administratives et / ou à valeur ajoutée limitée, et de se concentrer sur l'accompagnement humain des clients et des collaborateurs.

La diffusion très rapide des usages de l'IA auprès de nos clients et parties prenantes soulève, comme toute innovation majeure, un certain nombre de questions :
- comment éviter la reproduction, voire l'amplification des biais cognitifs, qui peuvent défavoriser certaines populations dans les recrutements ;
- comment garantir la transparence du fonctionnement de l'IA, pour permettre à nos clients et collaborateurs de savoir quand et comment elle intervient ;
- comment protéger les données et le respect de la vie privée ;
- enfin, quel cadre de gouvernance définir pour garantir un usage responsable des IA, qui traite efficacement l'ensemble des points précédents.

Approche

Des normes strictes qui encadrent nos usages de l'IA

Pour fournir un cadre de réponse à l'ensemble de ces problématiques, le Groupe Adecco a défini une politique reposant sur 5 piliers :
- l'humain au centre ;
- l'éthique ;
- le respect de la législation ;
- la sécurité ;
- la transparence.

Chaque modèle ou solution développé par le Groupe doit garantir que ces cinq piliers sont respectés pour être utilisé.

Cartographier nos métiers pour développer l'IA au bon niveau

Avec notre Lab RH IA, nous avons analysé l'ensemble de notre chaîne de valeur RH pour identifier les tâches qui pourraient être automatisées, et qui gagneraient à l'être.

Ce travail nous a permis à la fois de nous positionner sur les évolutions à impulser dans certains de nos métiers à court terme, et d'anticiper certaines évolutions à venir, pour prendre les bonnes décisions en gardant l'humain au centre.

Actions menées en 2024

Des cas d'usage développés de manière responsable, qui facilitent le quotidien des recruteurs

Il faut en moyenne 15 à 20 minutes pour rédiger une offre d'emploi claire, avec le ton juste, et respectant les règles des job boards. Nous avons développé une solution permettant d'automatiser la rédaction, faisant ainsi gagner un temps précieux à nos recruteurs. Autre exemple de solution, un assistant de préparation aux entretiens, suggérant des questions adaptées aux profils recherchés, s'avère particulièrement utile pour les métiers techniques peu connus.

GPT Assistant, l'IA en toute sécurité pour les collaborateurs du Groupe

GPT Assistant est un agent conversationnel utilisant l'IA d'OpenAI pour générer ses réponses. Testé par une centaine de collaborateurs lors d'une phase pilote, cet outil permet un usage de l'IA sans fuites de données pour réaliser diverses tâches telles que la rédaction de contenus, l'analyse et la synthèse de documents, la veille… Il s'accompagne dans sa prise en main d'une capsule de formation au « prompt », afin de formuler des requêtes permettant de recevoir les réponses les plus pertinentes.

Impact

Plus de **30 000** offres d'emploi générées

Jusqu'à **30 %** de gain de temps pour nos recruteurs

5 000 collaborateurs utilisateurs de GPT Assistant

5 000 collaborateurs formés à l'IA

Garantir la sécurité et la confidentialité des données

Enjeux et approche

La digitalisation croissante des processus, l'intégration de l'IA, l'essor de modes de travail hybrides ou à distance ont accentué la vulnérabilité aux violations de données, aux cyberattaques et accès non autorisés. Pour un groupe comme Adecco, qui traite quotidiennement un large volume de données personnelles, garantir la sécurité et la confidentialité des données est un impératif.

En matière de **confidentialité** des données, nous donnons la priorité à la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD), en l'intégrant dès la conception de nos solutions, services et processus.

En matière de **cybersécurité**, le Groupe Adecco a mis en place un programme pluriannuel, définissant les exigences et processus obligatoires pour toutes les entités du Groupe. Il s'appuie sur les meilleures pratiques du secteur. Dynamique, il est régulièrement mis à jour pour refléter les évolutions technologiques et les menaces. Il mobilise des lignes de défense multiples, intégrant des auto-évaluations, audits externes et la formation obligatoire de tous les collaborateurs.

Actions menées en 2024

Renforcer nos actions de formation

- Sur le RGPD, une formation spécifique au périmètre France a été créée, intégrant des éléments sur la sécurité et la confidentialité des données. Cette formation complète la formation Groupe obligatoire.
- Les formations en cybersécurité ont été renforcées, avec 5 modules obligatoires portant sur les menaces et moyens de prévention des risques, la sécurité des applications web, le phishing, et intégrant des mises en situation réalistes.

Sécuriser nos systèmes pour les Jeux Olympiques

Les Jeux Olympiques de 2024 ont été un levier d'accélération et de renforcement de nos actions en faveur de la cybersécurité, en permettant de sensibiliser et mobiliser nos équipes pour qu'elles soient prêtes pour l'échéance.

Se préparer aux cyber-crises

Un exercice destiné à préparer les équipes à l'éventualité d'une cyber-crise et à leur faire adopter les bons réflexes a été conduit auprès de nos comités de direction. Il a donné lieu à un plan d'actions permettant d'assurer la continuité des activités en cas de crise. Un nouvel exercice de ce type est prévu pour 2025.

Impact

Traitement de plus de **7 500** demandes de particuliers concernant leurs données personnelles (accès, rectification, suppression, etc.)

800 collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité

Garantir un dialogue social de qualité

Enjeux et approche

Le Groupe Adecco en France est attaché à garantir un dialogue social de qualité, levier essentiel pour accompagner les évolutions de l'entreprise, renforcer la cohésion sociale et améliorer les conditions de travail.

Le dialogue social est organisé à l'échelle des 15 filiales du Groupe, chacune disposant de ses propres instances représentatives du personnel (IRP) et, pour 7 d'entre elles, d'une ou plusieurs organisations syndicales. Les instances existantes sont les Comités sociaux et économiques (CSE), les commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) et l'ensemble des commissions obligatoires. La plupart des 15 entités juridiques du Groupe disposant d'un CSE ont également des commissions facultatives, afin de gérer les activités sociales et culturelles, la mutuelle et la prévoyance par exemple.

Les filiales qui sont des entreprises de travail temporaire au sens légal comptent dans leur effectif les salariés intérimaires, qui sont comptabilisés lors des élections professionnelles (150 000 salariés électeurs chez Adecco France), et peuvent participer au dialogue social en qualité d'élus au CSE par exemple.

Actions menées en 2024

Une vingtaine d'accords ont été signés dans l'ensemble des filiales disposant d'une représentation syndicale. Ces accords ont concerné entre autres l'organisation du travail, le handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Compte Épargne Temps, ou encore la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers.

Impact

500 salariés du Groupe sont pourvus d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel.

Une **vingtaine** d'accords signés en 2024

Enjeux environnementaux

Afin d'atteindre son objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), le Groupe Adecco déploie une stratégie climat autour de quatre axes visant à mesurer ses émissions, les réduire, former ses parties prenantes et communiquer autour de ses initiatives. Cette stratégie s'appuie sur des actions concrètes, portant notamment sur les principaux postes d'émissions du Groupe : achats, mobilité, numérique.

A travers cette approche, nous souhaitons prendre notre part dans la transition vers une économie bas carbone.

Il en va de notre responsabilité en tant que leader des solutions en ressources humaines, attaché à développer les compétences qui favoriseront cette transformation.

Progression de notre impact

- 26 % de nos émissions de gaz à effet de serre entre 2018 et 2024

Chiffres clés 2024

41 % : c'est la part que représentent les achats dans les émissions de gaz à effet de serre du Groupe, un poste en baisse de 5 % par rapport à 2023

42 % : c'est la part des déplacements dans les émissions du Groupe, un poste en baisse de 6 % par rapport à 2023 pour la flotte de véhicules et de 1,4 % pour les déplacements domicile - travail

Comment contribuer à la transition énergétique ?

Enjeux

Le réchauffement climatique, un défi qui nous touche tous

Notre analyse de double matérialité confirme que les enjeux relatifs au climat ne constituent pas un impact pour nos activités. En revanche, le réchauffement climatique représente un défi majeur pour nos sociétés et nous sommes déterminés à réduire à l'échelle du Groupe nos émissions de GES[3] : à moyen terme (2019 – 2030), réduire de 51,7 % les émissions de CO_2 des scopes 1 et 2 (énergie et consommation du parc automobile) et de 27,5 % celles liées aux déplacements domicile – travail ; à long terme (2019 – 2050), réduire de 90 % nos émissions de CO_2 sur les périmètres précédents. Ces objectifs sont validés par la SBTi (Science-Based Targets initiative)[4].

Approche

Stratégie climat : 4 axes pour agir concrètement

La démarche « Carbone Zéro » du Groupe Adecco en France contribue à nos objectifs globaux de réduction de notre impact carbone. Elle nourrit quatre axes de travail qui nous permettent d'établir le bilan carbone du Groupe et de piloter la décarbonation de nos activités.

- Mesurer nos émissions et établir le bilan carbone du Groupe en France
- Réduire nos émissions de GES, notamment sur nos principaux postes: achats de biens et services, mobilité et numérique
- Former nos équipes et parties prenantes aux enjeux de la réduction de notre impact carbone
- Communiquer sur nos actions à l'interne et à l'externe

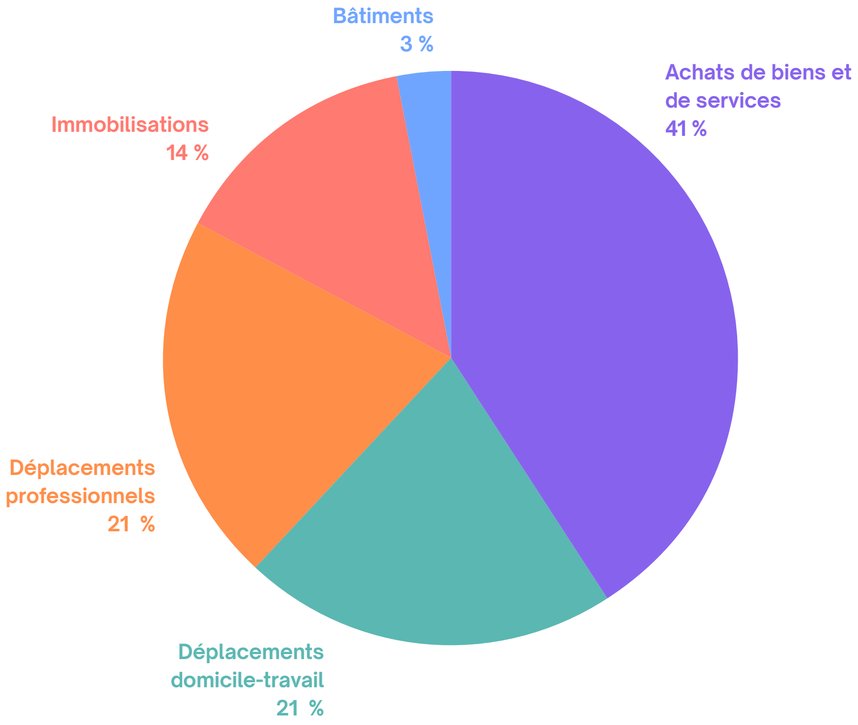
En 2024, nous n'avons pas reconduit notre stratégie de contribution à la neutralité carbone. Cette décision n'exclut pas pour autant de contribuer à l'avenir à des projets de soutien aux territoires dans leur transition bas carbone.

3. Gaz à effet de serre
4. Cette organisation issue du partenariat entre plusieurs organismes internationaux se fixe comme objectif de piloter l'action climatique des entreprises, valider leurs trajectoires et les accompagner, conformément aux dernières données scientifiques sur le climat.

Actions menées en 2024

En 2024, les émissions de GES du Groupe se sont élevées à 62 354 tCO2eq (hors Adecco Réunion / DFA[5]), soit une baisse de 1,5 % par rapport à 2023, et de 26 % par rapport à 2018, alors que le nombre de collaborateurs (en équivalent temps plein) n'a diminué que de 4 %.

Répartition des émissions CO_2 du Groupe Adecco en 2024



Vers une mobilité plus sobre pour tous nos collaborateurs

Sur le volet mobilité, nous avons réduit de 6 % les consommations de la flotte de véhicules, et de 1,4 % les déplacements domicile – travail.

Nous avons poursuivi le déploiement du Forfait mobilités durables (FMD), lancé en 2022, qui permet de financer des solutions de mobilité douce et de transport en commun pour les collaborateurs, à hauteur de 500 euros par personne, complétant les remboursements pris en charge par l'entreprise à hauteur de 75 %, dans la limite de 753 euros par an et par collaborateur. En 2024, 91% des collaborateurs éligibles à ce dispositif (Adecco et ses BU, LHHRS, AITS et Groupe Adecco France) ont activé leur compte, et 72 % utilisent la solution.

Notre politique d'achats responsables, principal levier de réduction de notre impact carbone

Les achats représentent 41 % de nos émissions de GES, soit le poste le plus important. En 2024, nous avons réduit les émissions qui leur sont liées de 5 %. Par notre charte interne « Achats Responsables et Inclusifs », ainsi que notre adhésion en 2022 à la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, nous intégrons les objectifs de réduction de notre empreinte carbone dans nos décisions d'achat, notamment via les appels d'offres, des questionnaires fournisseurs, le recours à des clauses contractuelles RSE, ou, dans le futur, l'adoption de solutions locales ou bas carbone.

Nous réalisons par ailleurs des audits sur site de nos fournisseurs. Nous avons ainsi audité en 2024 notre fournisseur Rubix, sur son site de Ploisy, sur la base d'un questionnaire intégrant des critères sociaux et environnementaux.

La formation, pour faire de la transition climatique l'affaire de tous

400 collaborateurs ont été sensibilisés aux enjeux climatiques dans le cadre d'initiatives telles que la Fresque du Climat ou les Ateliers 2tonnes, pour chacune desquelles nous avons formé 10 animateurs internes. Nous poursuivrons cette dynamique de formation et de sensibilisation en 2025, véritable levier pour ancrer notre stratégie RSE dans nos comportements au quotidien.

Impact

- 26 % d'émissions de GES par rapport à 2018

- 5 % d'émissions de GES liées aux achats entre 2023 et 2024

+ 11 % de consommation pour le forfait mobilité durable entre 2023 et 2024

5. Département Français Amérique

La stratégie RSE

LHH | Recrutement
Développement
Transition de Carrière

Préface

Parce que son métier est d'accompagner les entreprises et les individus dans leurs parcours professionnels, LHH inscrit la RSE au cœur de ses activités et de sa proposition de valeur, en pleine adéquation avec la politique RSE du Groupe Adecco.

La RSE est un levier de performance et d'engagement. Chez LHH, elle est aussi une affaire de convictions partagées, réaffirmées au quotidien. Ce socle de convictions permet à l'entreprise de s'inscrire dans une trajectoire de progrès auprès de toutes ses parties prenantes, qu'il s'agisse de ses équipes ou de ses clients.

LHH s'attache à défendre la diversité dans son acception large : diversité des individus au sein des équipes, diversité des points de vue et des idées.

S'imposer comme un acteur de référence en matière de diversité et d'inclusion

LHH s'attache à défendre la diversité dans son acception large : diversité des individus au sein des équipes, diversité des points de vue et des idées. Pour permettre à chacun de trouver sa place dans le monde professionnel, mais aussi pour créer de la valeur.

En matière de reconversion des seniors, LHH a été le premier cabinet de recrutement à avoir signé en 2024 une convention de partenariat avec l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) afin de renforcer l'employabilité des cadres seniors de 55 ans et plus. Ce partenariat qui s'étendra jusqu'en 2027 vise, à travers le partage d'informations et de ressources, à valoriser ces talents et les aider à retrouver pleinement leur place dans le marché de l'emploi.

→

La décarbonation fait partie des leviers essentiels car elle est une chance pour l'emploi, la réindustrialisation des territoires et l'insertion durable des travailleurs.

En matière de non-discrimination, LHH est résolument engagée depuis des années : elle a signé tout début 2025 pour trois ans un accord d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle, incluant, deux fois par an, une commission paritaire de suivi des actions. Attachée à promouvoir une culture inclusive, elle mène des actions de sensibilisation et de formation : elle a par exemple co-construit avec les équipes diversité, équité et inclusion du Groupe une formation sur les principes de non-discrimination.

Ce socle commun de convictions et les efforts réalisés se reflètent dans les pratiques, les méthodologies, et les services aux clients, afin de recruter, accompagner et développer les collaborateurs sans discriminer.

Contribuer à la trajectoire carbone, la réindustrialisation des territoires et l'insertion

LHH a poursuivi ses engagements environnementaux, portés par l'objectif, partagé avec le Groupe Adecco, de réduire ses émissions de gaz à effet de serre. En 2024, elle s'est concentrée sur des actions en faveur de la mobilité durable, en poursuivant sa politique de mobilité en faveur des modes de transport décarbonés.

La décarbonation fait partie des leviers essentiels car elle est une chance pour l'emploi, la réindustrialisation des territoires et l'insertion durable des travailleurs. LHH travaille ainsi sur des filières clés de la transition énergétique telles que le photovoltaïque, les batteries électriques ou l'hydrogène, pour anticiper les besoins des clients et de leurs parties prenantes, ainsi que les impacts RH de leurs transformations : évolutions des compétences, nouvelles organisations du travail, plans de mobilité, transitions professionnelles...

LHH a par exemple accompagné Stellantis dans la transition de son usine de Douvrin vers la production de batteries électriques au sein de la gigafactory ACC, première du genre en Europe. En lien avec les acteurs locaux, LHH a contribué à sécuriser les parcours de plusieurs centaines de salariés, grâce à des dispositifs de formation, de mobilité et de repositionnement. Elle construit ainsi les solutions qui permettront de concilier compétitivité, dynamique territoriale, trajectoire carbone et sécurisation des parcours.

La transformation du monde du travail ne peut être ni durable ni juste sans responsabilité partagée. En conjuguant inclusion, transition écologique et sécurisation des parcours, LHH construit des solutions concrètes pour aujourd'hui et pour demain, au service d'une transformation responsable du travail pour les salariés, les clients et en tant qu'acteur sociétal responsable. Son engagement ne se limite pas à accompagner les mutations : il consiste à les anticiper, les éclairer et les rendre porteuses d'opportunités pour tous.

À propos de LHH

LHH permet aux entreprises et aux professionnels d'atteindre des objectifs ambitieux et de créer un impact positif et durable. Nos solutions sur-mesure en conseil RH et gestion des talents accompagnent chaque enjeu de la transformation des organisations et des parcours professionnels : recrutement, développement du leadership, formation, reconversion, transition de carrière et mobilité professionnelle.

Avec méthode et pragmatisme, l'approche de LHH allie innovation, attention à l'humain et exigences économiques pour des résultats mesurables. Forts de plus de 50 ans d'expérience, nous mobilisons nos 12 000 experts dans plus de 60 pays pour transformer des vies et faire de vos talents un avantage concurrentiel.

Chiffres clés 2024 en France

200 millions d'€ de chiffre d'affaires

100 bureaux

1 000 consultants

42 000 candidats accompagnés*

+ de **1 500** projets engagés chaque année

+ de **3 000** clients

*38 000 candidats en transition professionnelle (CT&M) et 4 000 professionnels accompagnés par LHH RS

Chiffres clés 2024 à l'international

1,8 milliard d'€ de chiffre d'affaires

370 bureaux dans 66 pays

12 000 collaborateurs

+ de **15 000** clients

Notre stratégie RSE

La stratégie RSE de LHH s'inscrit pleinement dans les piliers du Groupe Adecco. Parce qu'ils tiennent compte de la diversité des activités de LHH, ces piliers permettent d'intégrer l'ensemble des initiatives de nos équipes.

Ces initiatives donnent corps à notre stratégie RSE et traduisent en actions concrètes nos ambitions ainsi que celles du Groupe Adecco.

3 engagements	5 piliers		
1. Agir et innover pour l'emploi		1. Sécuriser les parcours et développer les compétences	P. 43 à 49
		2. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail	P. 50 à 54
2. Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable		3. Dialoguer et agir de manière responsable avec les collaboratrices et les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du Groupe	P. 55 à 56
3. S'engager pour une société solidaire et durable		4. Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion	P. 57 à 59
		5. Être un acteur de la transition énergétique et réduire les émissions de GES	P. 60 à 61

Courant 2024, le projet « One LHH » a abouti au rapprochement effectif de LHH Recruitment Solutions (LHH RS) et de LHH Advisory – Career Transition & Mobility – Leadership Development (LHH Advisory – CT&M – LD).

Pour 2024, le reporting des actions RSE s'est réalisé sur le périmètre de chacune de ces deux activités. Les chiffres clés de ce rapport seront donc indiqués pour LHH RS et pour LHH Advisory – CT&M – LD.

1. Comment construire des trajectoires professionnelles qui permettent à chacun d'être acteur de sa vie ?

Face à l'accélération des mutations économiques, technologiques et environnementales, la sécurisation des parcours professionnels est devenue un enjeu clé de cohésion sociale et de performance collective. LHH France accompagne chaque année des milliers de personnes confrontées à un changement de cap – choisi ou subi – en leur donnant les moyens d'agir.

En tant qu'experts de la transformation du capital humain, nous faisons vivre au sein de nos équipes les engagements que nous portons auprès de nos clients : développement continu des compétences, accompagnement dans les mobilités internes, reconnaissance des aspirations individuelles, valorisation des potentiels… Parce que pour faire grandir les autres, il faut faire grandir les siens.

Notre progression :

Entre 2023 et 2024 :

+ 2 939 heures de formation
(LHH Advisory – CT&M – LD)

+ 11 % de budget formation (LHH RS)

Engagements – Actions – Résultats

Nos engagements

Un parcours d'intégration adapté aux profils de nos collaborateurs
Nous garantissons à nos collaborateurs un parcours d'intégration correspondant à leurs besoins et attentes, quels que soient leurs profils et fonctions. Pour leur assurer une prise de poste optimale et leur permettre de se familiariser avec notre culture et nos missions, nous pensons des dispositifs d'onboarding adaptés et efficaces.

Des formes de contrats qui s'accordent aux projets de vie de chacun et aux exigences du métier
Parce que la flexibilité dans l'organisation professionnelle comme personnelle est une préoccupation de nos collaborateurs, nous nous engageons à proposer des solutions contractuelles répondant à leurs aspirations individuelles et aux exigences de leurs missions. Nous veillons également à développer les contrats dits « plus sécurisés » (CDI intérimaire, alternance, etc.).

Des solutions innovantes pour accompagner la transformation des compétences et favoriser l'employabilité durable
En tant que spécialistes de l'accompagnement des talents tout au long de leur vie professionnelle, nous veillons au développement des compétences de nos équipes, avec pour objectif de consolider nos forces dans nos différents domaines d'activité, en nous appuyant pour cela sur des dispositifs novateurs.

Nos actions en 2024

Accompagner et favoriser l'évolution professionnelle à travers un plan de développement des compétences
Notre plan de développement des compétences s'organise autour de six axes structurants :
- Permettre à nos collaborateurs de perfectionner leur maîtrise de l'**anglais**
- Développer leurs ***soft skills*** pour leur permettre de se développer dans l'entreprise
- Avancer collectivement au sein du Groupe Adecco en rejoignant **TAG University**
- Maîtriser les fondamentaux de l'**intelligence artificielle** (IA) pour en faire un véritable outil au quotidien
- Accompagner chaque **manager** dans son quotidien
- Apprendre à délivrer un feedback constructif pour renforcer notre cohésion

Mettre à la disposition des collaborateurs un catalogue de formation (LHH Advisory – CT&M – LD)
Ce catalogue est articulé autour de neuf piliers, couvrant une variété de domaines tels que les thématiques d'enseignement spécifiques aux métiers de LHH (formations métiers LHH, management, langues et culture internationale...), mais aussi l'inclusion et l'éthique, la prévention, la sécurité et santé au travail, ou le développement personnel.

Accueillir les nouveaux collaborateurs grâce à un dispositif d'onboarding sur-mesure (LHH Advisory – CT&M – LD)
Un guide est fourni à chaque nouveau collaborateur la veille de son arrivée. Ce guide présente l'ensemble des services proposés par nos différentes Business Units, et permet de faire connaissance avec leurs dirigeants.

Des informations concernant les avantages et les droits du nouveau collaborateur sont également partagées. En complément, des sessions d'onboarding sont organisées tous les deux mois afin d'intégrer les nouveaux collaborateurs et répondre à leurs questions. Plusieurs sessions peuvent avoir lieu sur cette période en cas de volume de recrutements plus important.

Nos résultats

LHH Advisory – CT&M – LD

9 491 heures
de formation, pour 310 bénéficiaires

14 heures
de formation par collaborateur formé

LHH RS

6 976 heures
de formation, pour 267 bénéficiaires

25 heures
de formation par collaborateur formé

GRAND ANGLE

Témoignages d'alternants

Chez LHH, nous considérons l'alternance comme une voie précieuse pour faire émerger les talents, transmettre nos savoir-faire et renforcer la dynamique de nos équipes. Les alternants participent à part entière à nos projets, enrichissent nos points de vue et bénéficient d'un accompagnement de proximité. Chaque année, nous veillons à leur offrir une expérience formatrice, en lien direct avec les enjeux RH que nous portons auprès de nos clients.

22 alternants embauchés en contrats d'apprentissage en 2024 (18 en 2023)

3 collaborateurs embauchés en CDI après leur alternance

« En tant qu'alternant, j'ai le sentiment que, à mon échelle, je peux contribuer à la réussite de l'entreprise. »

Luc,
alternant auprès de la
Direction des Ressources Humaines

« Je souhaite continuer à développer mes compétences pour pouvoir saisir les opportunités qui se présentent chez LHH. »

Chloé,
alternante Relations sociales

En 2024, LHH a embauché 22 alternants en contrat d'apprentissage. Pour donner à voir concrètement leur expérience, nous avons interrogé Luc, alternant auprès de la Direction, et Chloé, alternante Relations sociales, sur ce qui les a marqués dans leur parcours au sein de nos équipes.

La découverte d'un secteur et l'apprentissage d'un métier
Luc et Chloé mettent l'accent sur la qualité de leur expérience au sein des équipes de LHH, avec en premier lieu un véritable accompagnement dans la découverte du monde du conseil RH et de ses spécificités : « C'est un secteur d'activité que je ne connaissais pas, et y plonger permet de mieux comprendre toute la subtilité qui se cache derrière les stratégies RH des entreprises. »

Découverte d'un secteur, mais aussi apprentissage de la rigueur dans la réalisation des livrables : « J'ai une manager qui n'hésite pas à me dire quand les choses sont bien faites, ou quand elles nécessitent d'être revues. C'est précieux, car ça permet de s'améliorer au quotidien. » Une culture du feedback encouragée par LHH, à tous les niveaux de l'organisation, et pour laquelle les collaborateurs sont formés.

La transversalité dans les projets, stimulante et qualifiante
La diversité des missions qui s'offrent à eux est également un point fort que mettent en avant les alternants : « la possibilité de travailler sur des projets transverses permet de découvrir d'autres aspects du métier et d'apprendre de nouvelles choses. » Le sentiment de ne pas être « coincé dans une mission, ou une tâche répétitive » mais au contraire de pouvoir travailler sur des sujets différents chaque jour est une source de motivation particulièrement appréciée. Pour autant, cette variété des missions nécessite de bien gérer un flux d'activités changeant, une compétence que développent également les alternants chez LHH.

La diversité des points de vue, une richesse pour le collectif
Le sentiment est partagé d'une ouverture à la nouveauté, aux idées différentes, en contrepoint des engagements de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion : « Je trouve que LHH est une entreprise qui, par sa culture, offre la liberté à chacun de s'exprimer, de donner son avis. C'est réjouissant de constater que les projets sur lesquels on a travaillé prennent vie et ont un impact sur l'ensemble du collectif. »

GRAND ANGLE

Les communautés apprenantes

Des groupes de collaborateurs exerçant le même métier et choisissant de se réunir régulièrement pour échanger bonnes pratiques et retours d'expérience : c'est ce que nos équipes ont mis en place pour se former autrement, vivifier leurs expertises et capitaliser sur l'intelligence collective. L'objectif : faire de LHH une entreprise des compétences partagées.

9 communautés apprenantes en activité

265 collaborateurs contributeurs

Parce que leur métier est d'accompagner les entreprises dans la gestion des carrières, le développement des compétences et la conduite des transformations, les collaborateurs de LHH doivent régulièrement se mettre à jour dans leurs champs d'expertise.

Cette mise à jour passe non seulement par la formation individuelle, mais également par des structures collectives d'échange et d'entraide : les communautés apprenantes.

Partager les savoirs pour mieux progresser
Pensées comme des espaces d'échange entre pairs, les communautés apprenantes favorisent la montée en compétence et le partage de bonnes pratiques. Elles permettent aux équipes de sortir de leur isolement fonctionnel en mobilisant l'intelligence collective pour répondre à diverses problématiques : par exemple se former à une méthodologie, gérer une situation complexe dans le cadre d'une mission en recueillant l'expérience de consultants ayant fait face à des défis similaires, tester une nouvelle approche...

Les communautés apprenantes sont un moteur d'apprentissage vivant, informel mais structurant. Elles démontrent la volonté de LHH de faire du savoir et des compétences un bien commun, et pas uniquement un capital individuel.

Développer une culture métier commune
Au sein de nos Business Units Leadership Development (LD) et Advisory, la Sales Academy permet aux équipes commerciales de se perfectionner dans l'approche client, et de partager des méthodes qui ont fait leurs preuves. Du côté de la Business Unit Career Transition & Mobility (CT&M), une communauté Pilotage de projet regroupe les chefs et directeurs de projet pour partager des retours d'expérience sur la gestion opérationnelle, échanger des outils et méthodologies. Le « Forum Consultants » favorise l'amélioration continue via des échanges de pratiques et de cas concrets.

Souplesse, transversalité, régularité : les clés du succès
Dans des métiers où l'adaptabilité et le relationnel comptent autant que le suivi des processus, pouvoir s'appuyer sur des échanges entre pairs, selon les besoins, est un levier précieux pour monter efficacement en compétence.

Les communautés apprenantes offrent suffisamment de souplesse pour s'adapter aux contraintes et agendas des collaborateurs, tout en offrant un cadre propice à la prise de recul, la mise en commun de solutions et la diffusion des idées qui fonctionnent. Elles permettent également, en faisant se rencontrer des experts qui n'ont pas toujours l'occasion de travailler ensemble, de renforcer le sentiment d'appartenance et la circulation des idées au sein de LHH.

Les autres communautés
Au sein de CT&M :
- Les experts Connexion Marché partagent les tendances du marché, les besoins et opportunités, ainsi que leur expérience de suivi des candidats.

- Les experts retraite mettent en commun leurs savoir-faire technique et réglementaire (montage de dossier, simulation de droits), ainsi que leur approche de l'accompagnement de salariés seniors.

- Les experts création d'entreprise échangent également sur leurs pratiques d'accompagnement, et sur les évolutions juridiques, fiscales et réglementaires de l'entrepreneuriat.

- Les "éclaireurs IA" réalisent une veille sur l'intelligence artificielle afin d'identifier et partager au reste des équipes les bonnes pratiques et nouveautés dans ce domaine.

Au sein de LD et Advisory, des communautés se sont organisées autour des principales practices : Leadership Development Programme ; Assessment ; Change.

2. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?

91 % des salariés jugent que la qualité de vie et des conditions de travail est un enjeu prioritaire ou important pour les employeurs. Face à ces attentes, garantir un environnement de travail sain, sûr et équilibré est un impératif de responsabilité et de performance.

Chez LHH France, la santé, la sécurité et le bien-être des équipes constituent un socle de confiance essentiel à l'exercice même de nos métiers. Nous veillons à appliquer à nos collaborateurs les mêmes standards exigeants que nous promouvons auprès de nos clients. Cela se traduit par une attention constante portée à la santé mentale et physique, à la sécurité au travail, ainsi qu'à la promotion d'une culture managériale fondée sur l'écoute, le dialogue et la prévention.

Notre progression :

Score moyen d'engagement recueilli lors de notre enquête de satisfaction :

LHH Advisory – CT&M – LD

2023 →	2024
7,6/10	7,7/10

LHH RS :

2023 →	2024
7,9/10	8,1/10

Baromètre Santé mentale et QVCT, Ipsos pour Qualisocial, décembre 2024

Engagements – Actions – Résultats

Nos engagements

Une politique de prévention et de gestion qui s'appuie sur une évaluation fine des risques professionnels
Nous intégrons la prévention des risques professionnels, notamment psychosociaux, au cœur de notre stratégie de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Cette approche s'appuie sur une évaluation systématique des risques, sur la sensibilisation et la formation des collaborateurs, sur l'identification et la mise en œuvre d'actions correctives.

La sensibilisation et la formation des équipes, au cœur de notre politique de prévention
Des actions de communication et des sessions de formation sont régulièrement organisées pour former les collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail, afin de renforcer notre culture de la prévention.

L'attention portée au droit d'expression de tous les collaborateurs et collaboratrices
Nous encourageons l'expression de nos équipes sur leurs conditions de travail. Des enquêtes sont régulièrement menées pour recueillir l'opinion et les suggestions des collaborateurs. Leurs résultats nous permettent d'améliorer nos actions en faveur du bien-être au travail et de renforcer l'engagement des équipes.

Nos actions en 2024

Consolider notre organisation du travail et la QVCT à travers la signature d'accords
Ces accords concernent la semaine optimisée (voir notre Grand Angle page suivante) et le télétravail, en fixant le nombre de jours télétravaillés de 1 à 4 par mois. Dans le cadre de cet accord, les collaboratrices enceintes, les collaboratrices et collaborateurs âgés de 57 ans et plus, ou en situation de handicap peuvent bénéficier d'un jour de télétravail en plus par mois. Par ailleurs, une indemnisation de télétravail est prévue en fonction du nombre de jours télétravaillés par mois.

Mettre en œuvre notre politique de prévention
Nous avons mis à jour nos Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), en collaboration avec les partenaires sociaux. Sur la base des conclusions des DUERP, nous avons établi notre PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Nos résultats

Score moyen d'engagement recueilli lors de notre enquête de satisfaction :

LHH Advisory – CT&M – LD :
7,7 / 10

LHH RS :
7,9 / 10

Sur les deux périmètres

72,5 % de nos collaborateurs bénéficient de l'accord Télétravail

Taux de fréquence des accidents du travail : **0 %**

GRAND ANGLE

La semaine optimisée : apporter la souplesse dont les organisations ont besoin aujourd'hui

LHH est attentif à proposer à ses équipes des modalités de travail adaptées à leurs besoins et contraintes. Ainsi, le sujet de la flexibilité est discuté chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

11 %
de nos effectifs totaux ont testé la semaine optimisée en 2024, soit 75 salariés

345
semaines optimisées recensées

« La semaine optimisée valorise la co-responsabilité. En cela, elle est source de performance et d'efficience dans le travail. »

Sandra,
HR Business Partner

En 2023, LHH avait lancé une expérimentation autour de la semaine optimisée, en permettant aux collaborateurs, à charge de travail et périmètre de fonctions constants, de répartir leur activité hebdomadaire sur 4, 4,5 ou 5 jours.

Ce dispositif, qui a fait l'unanimité auprès du corps social de l'entreprise, a été reconduit en 2024. Retours sur une avancée perçue comme majeure en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

Être acteur des mutations du monde du travail
Parce que l'innovation dans la manière dont nous abordons l'organisation du travail est au cœur des préoccupations de nos clients et de notre proposition de valeur, nous avons fait le choix de tester la semaine optimisée. Pour Léa Béreau, Directrice des Ressources Humaines de LHH France, « c'était l'opportunité pour nous de tester une nouvelle organisation du travail qui fait sens dans nos échanges avec les clients. Quoi de mieux de conseiller sur une organisation que nous avons su adapter et expérimenter au sein même de notre collectif de travail ? »

Un dispositif qui change la vie
Pour Andrea, commercial chez LHH, cette organisation est source à la fois de sérénité et de performance : « pouvoir bénéficier d'un temps d'avance pour anticiper les tâches du week-end (ménage, courses, etc.) permet de débuter le samedi l'esprit libre et de profiter plus encore des instants familiaux qui sont relativement courts. Avec une bonne organisation, je n'ai pas senti de mon côté de baisse d'activité. En revanche, mon confort de vie est accru, et j'ai plus d'énergie pour mener à bien mes réalisations professionnelles. »

La co-responsabilisation, clé de la réussite
La semaine optimisée, pour profiter à toutes les parties prenantes, nécessite un minimum d'anticipation et d'ajustement entre collaborateurs, managers et clients. Comme le fait remarquer Sandra, HR Business Partner, « pour fonctionner, la semaine optimisée doit être structurée et anticipée au moins la semaine précédente pour permettre à chacun de s'organiser. » Pour elle, ce mode d'organisation témoigne de la confiance que l'entreprise place dans ses équipes.

3. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?

En cohérence avec sa proposition de valeur qui repose sur la confiance, la qualité de la relation et l'humain, LHH a à cœur de bâtir un écosystème de parties prenantes responsables.

Clients, collaborateurs, candidats, fournisseurs et partenaires, tous sont mobilisés dans un dialogue inclusif, respectueux de l'éthique et soucieux de sobriété environnementale.

Engagements – Actions – Résultats

Nos engagements

Des équipes sensibilisées et formées au respect des lois en vigueur
Nous intégrons la conformité légale et éthique au cœur de nos pratiques professionnelles. Nos collaborateurs suivent des programmes de formation continue couvrant des domaines tels que le droit du travail, la non-discrimination, la protection des données personnelles, ainsi que les réglementations sectorielles spécifiques. Notre objectif : qu'ils agissent en conséquence dans la pratique au quotidien de leurs métiers.

Des solutions de flexibilité responsable pour nos candidates et candidats
Nous nous engageons à promouvoir une flexibilité responsable dans l'emploi, en proposant des contrats adaptés aux besoins des candidats (missions en intérim, contrats à durée déterminée ou indéterminée, opportunités de management de transition...). Notre objectif est de concilier les aspirations professionnelles des candidats avec les exigences du marché du travail, tout en assurant la sécurité et la stabilité de l'emploi.

Des partenariats responsables avec nos clients
Nous établissons des partenariats durables avec nos clients, fondés sur des valeurs communes de responsabilité sociale et environnementale. Nous collaborons étroitement avec eux pour développer des solutions RH éthiques, inclusives et respectueuses des normes légales.

Une politique d'achats responsables et inclusifs
Nous sélectionnons nos fournisseurs en tenant compte de leur engagement en matière de RSE. Nous favorisons par ailleurs les partenariats avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire, tels que les entreprises adaptées et les structures d'insertion, afin de soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap et des publics en difficulté.

Nos actions en 2024

Entretenir un dialogue social de qualité
LHH a à cœur d'établir avec les organisations syndicales représentatives un dialogue riche et constructif, qui se traduit concrètement par la tenue mensuelle des CHSCT* et l'absence d'enquête conduite par le CSE sur les risques psychosociaux en 2024.

Faire vivre le dialogue avec les collaborateurs

« Tous Connectés » : tous les deux mois, ce temps d'échange en visioconférence réunit la présidence de LHH et l'ensemble des collaborateurs pour partager les informations importantes sur la vie de l'entreprise, que ce soit sur le plan financier, RH ou commercial. Ce rituel est également l'occasion d'une session de questions/réponses grâce à un outil anonyme permettant à chacun de poser ses questions.

« Le Tour d'Horizon » : cette communication bimensuelle permet un vendredi sur deux de partager aux collaborateurs les actualités des 15 derniers jours concernant la vie de l'entreprise.

Des communications ad hoc sont également réalisées chaque fois qu'un nouveau dispositif est déployé (accord Télétravail, Semaine Optimisée...).

Nos résultats

100 % de fournisseurs inclusifs

Notre score Ecovadis pour 2024 : **66 / 100**

Environ **90 %** de collaborateurs participant à la visioconférence « Tous Connectés »

* Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

4. Comment favoriser l'emploi pour tous ?

Chez LHH France, promouvoir l'emploi pour tous commence par garantir l'égalité des chances en interne. Cela signifie proposer à chacun de nos collaborateurs– quels que soient son âge, son origine, sa situation ou son niveau de diplôme – les mêmes opportunités d'accès à l'emploi, d'évolution et de reconnaissance.

Cela suppose aussi d'élargir nos viviers de recrutement, de lutter activement contre les discriminations, et de favoriser les passerelles professionnelles, notamment pour les jeunes et les habitants des quartiers prioritaires.

Permettre à chacun de trouver sa place au sein de LHH, c'est faire vivre notre culture et nos valeurs d'inclusion et de non-discrimination.

Notre progression :

Index d'égalité professionnelle :

2023	2024
93/100	91/100

Engagements – Actions – Résultats

Nos engagements

Une culture de la diversité et de l'inclusion
Nous nous engageons activement à promouvoir une culture d'entreprise inclusive, en mettant en œuvre des actions spécifiques à destination des publics éloignés de l'emploi. Nous favorisons ainsi l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, des jeunes et des personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV).

Le refus des discriminations, une exigence professionnelle
Nous adoptons une politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination, en en faisant une exigence pour tous nos salariés. Nous intégrons cette exigence à nos processus internes et garantissons à nos clients et candidats des pratiques commerciales et de recrutement exemptes de discrimination.

L'égalité professionnelle femmes / hommes en action
Résolument engagés en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous mettons en place des mesures concrètes pour réduire les écarts de rémunération et favoriser la parité. Nous luttons également contre toutes les formes de violences faites aux femmes.

L'accès à l'emploi pour tous
Nous mettons en œuvre des initiatives pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail, en collaborant avec divers partenaires et en adaptant nos services aux besoins spécifiques de ces publics.

Nos actions en 2024

Faire vivre nos engagements en faveur de l'égalité professionnelle
En décembre 2024 nous avons conclu pour 3 ans un accord avec les organisations syndicales couvrant l'égalité professionnelle et la QVCT*, avec une commission paritaire de suivi se réunissant deux fois par an. Entre autres engagements, l'entreprise garantit deux demi-journées d'absence rémunérée par an pour les rendez-vous médicaux pour les collaborateurs en situation de handicap.

Elle donne le droit à une demi-journée d'absence rémunérée pour participer à des projets associatifs en lien avec la Fondation The Adecco Group. Elle garantit un niveau de classification et un niveau de rémunération à l'embauche identique entre femmes et hommes.

Former nos équipes et celles du Groupe à la non-discrimination
Nous avons co-construit avec les équipes Diversité et Inclusion du Groupe Adecco une formation sur les principes de non-discrimination. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la TAG University, le campus digital de formation du Groupe. Elle vise à promouvoir une culture inclusive et à renforcer les compétences des collaborateurs en matière de diversité et d'inclusion.

Agir en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQIA+**
Nous participons activement au réseau TAG Q+ (The Adecco Group Queer+), une initiative lancée en mai 2023 par le Groupe Adecco. Ce réseau vise à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux pour les collaborateurs LGBTQIA+ au sein du Groupe.

Dans ce cadre, nous avons organisé des conférences et ateliers thématiques, notamment lors de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Nous avons également diffusé des témoignages de collaborateurs sur notre intranet pour partager leur expérience et promouvoir l'inclusion.

* Qualité de vie et des conditions de travail
** Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Trans(ou transgenre), Queer, Intersexe, Asexuel-le+

Nos résultats

LHH Advisory – CT&M – LD

6,86 % de collaborateurs en situation de handicap

44 % de collaborateurs de plus de 50 ans

76 % de femmes dans l'effectif total

LHH RS

13,2 % de collaborateurs de plus de 50 ans

66 % de femmes dans l'effectif total

Index Egalité professionnelle

LHH Advisory - CT&M - LD : **91/100**

LHH RS :
Segments Leaders : **57/100**
Segments Experts : **85/100**

5. Comment contribuer à la transition énergétique ?

La transition énergétique transforme en profondeur les métiers, les compétences et les organisations : LHH joue un rôle clé pour accompagner les entreprises et les individus vers ce changement de modèle. En tant que filiale du Groupe Adecco, nous nous inscrivons pleinement dans la stratégie globale de réduction de l'impact environnemental conduite par le Groupe.

Engagements – Actions – Résultats

Nos engagements

Un plan d'action environnemental de neutralité carbone
En alignement avec les objectifs globaux du Groupe, LHH s'engage activement dans la réduction de son empreinte carbone à travers le programme « Carbone 0 », qui vise à réduire entre 2019 et 2030 de 51,7 % les émissions de CO_2 des scopes 1 et 2 (énergie et consommation du parc automobile) et de 27,5 % celles liées aux déplacements domicile travail. L'objectif à long terme (2050) sera d'avoir réduit de 90 % les émissions de CO_2 sur les périmètres précédents.

Un accompagnement de nos clients dans la transformation des métiers liés à la transition énergétique
Dans le cadre de notre proposition de valeur, nous accompagnons les entreprises dans l'évolution des compétences nécessaires à la transition énergétique. Cela inclut l'identification des compétences émergentes, la mise en place de programmes de formation adaptés et le soutien à la mobilité professionnelle des salariés.

Des comportements et pratiques plus respectueux de l'environnement
Nous sensibilisons et accompagnons nos collaborateurs dans l'adoption de comportements écoresponsables. Cela comprend des campagnes de communication internes, des formations sur les enjeux environnementaux et la mise en place de pratiques durables au quotidien, telles que la réduction des déchets, les économies d'énergie et la promotion des mobilités douces.

Des prestataires et fournisseurs impliqués pour agir à nos côtés en matière de responsabilité environnementale
Nous nous engageons à travailler avec des prestataires et fournisseurs partageant nos valeurs en matière de responsabilité environnementale. Cela se traduit par l'intégration de critères environnementaux dans les processus d'achat, la collaboration avec des partenaires engagés dans des démarches durables, et la promotion de pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Nos actions en 2024

En 2024, nous avons renforcé notre politique de mobilité durable, afin de continuer à réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels et domicile-travail.

- Nous privilégions les véhicules moins polluants, en organisant le transfert progressif des véhicules classés Crit'Air 3 (véhicules diesel récents ou essence anciens), soit 47 % de notre parc automobile en 2024, vers des véhicules classés Crit'Air 1 (véhicules essence récents ou hybrides), soit 53 % de notre parc.

- Nous encourageons l'utilisation du train pour les déplacements professionnels, notamment pour les trajets interurbains.

- Pour les déplacements domicile-travail, nous prenons en compte à hauteur de 70% le coût de l'abonnement aux transports publics. Pour ceux réalisés à vélo, des indemnités kilométriques sont versées, conformément aux dispositions légales dans la limite de 200 € par an.

Nos résultats

LHH Advisory – CT&M – LD

3 166 tCO_2 émises en 2024

5 teq CO_2 par ETP : émissions de CO2 individuelles

LHH RS

2 047 tCO_2 émises en 2024

25 teq CO_2 par ETP : émissions de CO_2 individuelles

90 % des collaborateurs ont activé leur compte de forfait mobilité durable

Annexes

LHH & LHH RS
Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance

Note méthodologique LHH

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

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

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

- aux droits de l'Homme,
Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;

- aux normes internationales du travail
Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;

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

- à l'environnement
Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

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

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

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

Période de reporting
LHH a communiqué ses données conformément aux normes GRI pour la période 01/01/2024 au 31/12/2024.

Référentiel et indicateurs exclus
LHH a suivi les lignes directrices de la GRI et des exigences de la loi Grenelle 2 (article 225), bien qu'elle ne soit pas soumise à cette obligation. Ce rapport présente de manière non exhaustive les actions phares de LHH mises en place pour répondre aux engagements RSE définis par le groupe, ainsi qu'une sélection des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux. Certaines informations liées à la présentation du profil de l'entreprise, à sa gouvernance, à l'implication des parties prenantes, aux droits de l'Homme ou encore à l'éthique sont détaillées dans différents documents consultables sur internet : le Rapport RSE monde. Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

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

- Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement,

- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,

- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,

- Utilisation des sols,

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

- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité,

- Adaptation aux conséquences du changement climatique.

Comparabilité
Afin de simplifier le reporting et de faciliter la lecture, le choix a été fait de maintenir la comparabilité à l'exercice précédent. Les tendances affichées sont basées sur une comparaison avec l'année 2023 (sauf contre-indication). Ce document inclut également des informations qualitatives relatives au groupe Adecco en France et dans le monde.

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

Gouvernance rse
La Direction de l'Impact Social et Environnemental The Adecco Group coordonne la politique RSE de LHH et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 4 priorités. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou réagir quant à nos actions, vous pouvez écrire à : **The Adecco Group, Direction RSE, Cœur Défense Tour B / 110 Esplanade du Général de Gaulle / 92931 La Défense Cedex**

LHH

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2022	2023	2024	
Emploi						
Effectif total au 31/12	G4- LA1	#		648	651	
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1	%	74 %	77 %	76 %	
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1	%		23,460 %	24 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	%		0,930 %	1 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	%		39,200 %	49 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1	%		5,400%	6 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1	%		45,680 %	44 %	
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1	%		4,000 %	4 %	
% de femmes au plus haut niveau de direction			45 %	45 %	50 %	
Embauches et licenciements						
Entrées CDI	G4- LA1	#		31	35	
Sorties CDI	G4- LA1	#		79	65	
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1	#		14	18	
Rémunérations						
Masse salariale annuelle	G4-EC5	€		34 266 905	34 145 532	
Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire		€		13 553	13 649	
Ecart salarial homme / femme non ajusté (cf. calcul Index égalité femmes-hommes)			92	93	91	

LHH

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Relations employeurs/employés					
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	G4-HR		12 CSE Ordinaire 5 CSE Extraordinaire 4 CSSCT 2 Formation 2 Egalité Pro	13 CSE Ordinaires 3 CSE Extraordinaires 4 CSSCT 2 Commissions éga pro 2 Comissions formations Commissions parritaires des différents Accords en vigueur (Temps de travail, Ega pro et QVCT …)	Ajouter les commissions paritaires sur 2023
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par desconventions collectives formelles concernant les conditions de travail	G4-LA8	%	100 %	100 %	La convention collective Syntec et nos accords collectifs s'appliquent à tous nos salariés
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par desreprésentants des salariés formellement élus		%	100 %	100 %	
Taux de participation à l'enquête de satisfaction	G4-PR5	%	69 %	57 %	dernière enquête menée pendant les congés
Enquête de satisfaction - Score moyen engagement	G4-PR5	/10	7,6	7,7	
Enquête de satisfaction - Score moyen diversité & inclusion	G4-PR5	/10	8,2	NC	il n'y avait pas ce thème en 2024
Enquête de satisfaction - Score moyen santé & bien-être	G4-PR5	/10	7,5	NC	il n'y avait pas ce thème en 2024
Enquête de satisfaction - Score moyen RSE	G4-PR5	/10	7,7	NC	

LHH

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2022	2023	2024	
Conditions de travail						
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA8			Campagne de mise à jour des DUERP des différents établissements de l'Entreprise et mise en oeuvre du PAPRIPACT	Campagne de mise à jour des DUERP des différents établissements de l'Entreprise et mise en oeuvre du PAPRIPACT	
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	G4-LA6	#		8	0	
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	G4-LA6	#		2	4	
Nombre d'accidents de trajet	G4-LA6	#		7	1	
Taux de fréquence	G4-LA6			7,3	0	
Taux de grativé	G4-LA6			0,15	0,1	
Part d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	G4-LA10	%		66 %	NC	
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	G4-LA8	%		100 %	100 %	
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	G4-LA8	%		80 %	93 %	La dernière campagne DUERP
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	G4-LA8	%		100 %	100 %	CSSCT
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle /prévoyance)	G4-LA8	%		100 %	100 %	
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail		%		100 %	100 %	Semaine de 4 jours ou 4,5 jours + télétravail (environ 78,4% des collaborateurs ont souhaité bénéficier du télétravail)
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement		%		0 %	0 %	
Nombre d'absences pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles			6	6	3	

LHH

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2022	2023	2024	
Formation et éducation						
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10			LHH s'appuie sur la direction formation et développement de The Adecco Group pour proposer une gamme de programmes de développement des compétences destinés à former les collaborateurs de manière régulière. Les collaborateurs sont acteurs de leur formation grâce à la mise à disposition d'outils distanciels. Toutefois, Adecco France met en place ses propres parcours de formation en lien avec les métiers qu'elle propose et développe les parcours de VAE.	LHH dispose d'un budget de formation représentant 3% de sa MS en 2024 et deploie donc chaque année différents typologie de formation en fonction du PDC partagé lors des orientations stratégiques et des souhaits des collaborateurs. Nous proposons également des dispositifs de VAE, de Bilan de compétence et de complément de CPF en cas de projet spécifique. Une plateforme de formation de langue est aussi à la disposition de l'ensemble de nos collaborateurs.	En 2023 et 2024 nous n'étions pas rattaché à l'université du Groupe TAG U.
Nombre total d'heures de formation	G4-LA10	#		6 552	9 491	
Nombre total de bénéficiaires	G4-LA10	#		494	310	
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4-LA10	%		76 %	48 %	Hors plateforme et campus SPE
Nombre d'heures de formation par employé	G4-LA10	#	9 h	13 h	14 h	
Budget formation	G4-LA10	€		300 000 €	300 000 €	
Budget formation en % de la masse salariale	G4-LA10	%		2,50 %	3,00 %	
Gestion de carrières						
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4-LA11	%		100 %	100 %	

LHH

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2022	2023	2024	
Diversité et égalité des chances						
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12		Le Groupe Adecco se donne pour objectif d'atteindre la parité dans les instances de directions d'ici à 2025, ainsi que d'obtenir un indexe d'égalité professionnelle supérieur ou égal à 90 dans l'ensemble des BUs. Chaque année depuis 2021, il était essentiel de travailler chaque indicateur de l'index égalité professionnelles afin de réduire les écarts de rémunération et de promotions internes entre les hommes et les femmes, augmenter systématiquement les femmes à leur retour de congé	maternité et viser à avoir une réprésentativité équilibrée dans les 10 plus hautes rémunération de l'entité. Les actions menées pour y arriver ont été de déployer largement un seul et même système de rémunération variable en 2021, garder une équité de traitement H/F lors des campagnes de révisions salariales annuelles, s'assurer que pour un même emploi au même niveau de classification, le package de rémunération est sensiblement identique pour un H/F	Le réseau de mixité du Groupe, Adelle compte aujourd'hui plus de 300 membres au sein du Groupe Adecco. Un partenariat avec la FNCDIFF a été formalisé en novembre 2023, qui vise à renforcer les liens entre The Adecco Group, le Réseau Adecco Inclusion et la FNCIDFF. Objectif : porter des actions communes afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence, informer, sensibiliser et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (y compris sensibilisation et formation des collaborateurs TAG)	
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12		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. 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. 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. 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).	
Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	G4-LA12		4,90 %	6,50 %	6,86 %	
% de travailleurs en situation de handicap occupant des postes de direction			0,15 %	0,15 %	0,30 %	
Politique de lutte contre les discriminations. Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité	G4-LA12		Première entreprise privée en France à avoir créée un Pôle de lutte contre les discriminations en 2001, le Groupe Adecco a enrichi au fil des années ses actions de prévention des discriminations., faisant de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi un des piliers de sa politique de responsabilité sociale. Dès 2005, le Groupe a mis en place la cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination afin de réparer toutes situations individuelles et rétablir l'égalité de traitement de ses salarié-es permanent-es, intérimaires et candidat-es.	Cet engagement historique pour lutter contre les formes de discrimination se traduit concrètement depuis plus de 25 ans par la mise en place d'outils d'évaluation et de contrôle pour mesurer et évaluer les pratiques des collaborateur-trices en matière de non-discrimination (testings sollicités, appels mystères, audits des outils, de satisfaction ..). Parce que faire du refus des discriminations est une exigence professionnelle pour l'ensemble des salarié-es, le Pôle Non-Discrimination et Diversité développe des actions continues de professionnalisation telles que des formations adaptées aux situations opérationnelles (RH, management, commercial),	des campagnes de sensibilisation régulières et l'évaluation de l'exposition aux risques de discrimination. Retrouvez les initiatives auxquelles nous adhérons et chartes que nous avons signées : https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2023/08/Chartes-et-conventions.pdf	
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination	G4-LA12	%		87,5 %	303 collaborateurs formés (nouvellement recrutés)	LHH + LHHRS

LHH

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'oit					
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	G4-HR4		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	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		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	
Elimination du travail forcé ou obligatoire	G4-HR6		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	
Abolition effective du travail des enfants	G4-HR5		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.	

LHH

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'oit					
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		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 4 axes : Mesurer, Former, Réduire, Communiquer. Quelques exemples d'actions : - 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 CO_2 compensé pour le gaz ; - Plan de sobriété énergétique instauré en 2022 ; - Mise en place du covoiturage (début 2023) ; - Prise en charge des transports en commun à hauteur de 60% et indemnité kilométrique vélo à hauteur de 200 euros par an. Notre démarche environnementale est également évaluée annuellement par Ecovadis.		
Actions de formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement	G4-LA10		Parcours de formation en 3 étapes pour donner les clés à nos collaborateurs pour leur permettre d'être acteurs et actrices de la réduction des émissions : Fresque du climat, atelier 2 tonnes et module interne de E-learning.		
Nombre d'employés formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	G4-LA10	#	25	5	Depuis le lancement en juin 2022

LHH

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2022	2023	2024
Changement climatique					
Année calculée, mesurée en n+1					
Electricité	G4-EN15	$TeqCO_2$		4	8
Gaz	G4-EN16	$TeqCO_2$			0
Déplacements domicile- travail	G4-EN17	$TeqCO_2$			579
Déplacements professionnels	G4-EN18	$TeqCO_2$		278	290
Fluides frigorigènes	G4-EN18	$TeqCO_2$		77	38
Achats de biens	G4-EN18	$TeqCO_2$		87	80
Achats de services	G4-EN18	$TeqCO_2$			1 756
Total en $TeqCO^2$	G4-EN18	$TeqCO_2$	**2905**	**2207**	**3 166**
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 (en tCO_2)			217	218	225
Total des émissions de GES de Scope 2 (en tCO_2)			19	4	8
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 (en tCO_2)			2669	1985	2933
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont			2669	1985	2933
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval			0	0	0
Consommation totale d'énergie (en MWh)			990 MWh	1144 MWh	911 MWh
Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh - solaire, éolienne, hydraulique)			566,38	120,72	171,39

LHH

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2022	2023	2024
Pollution et gestion des déchets					
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23		Nous avons une politique de recyclage des déchets sur nos principaux sites (recyclage du papier et du matériel informatique notamment). Nous avons également supprimé les gobelets en plastique et installé des composts sur nos sites siège.		
Dématérialisation	G4-EN23		Nous avons mis en place une politique active de dématérialisation des documents émis pour nos clients, candidats et permanents.		
% de documents dématérialisés	G4-EN23	%	Pour les salariés : 100 % Pour les clients : >95 %		
Poids total des déchets DEEE recyclés (tonnes)			2,15	1,45	0,92
Utilisation durable des ressources					
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommation d'énergie : G4-EN3 Réduction : G4-EN6		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 et de 20 % entre 2023 et 2024		
Actions visant à économiser les consommations d'eau	G4-EN8		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)		
% du chiffre d'affaires de prestations à visée environnementale*			0,26 %	0,36 %	0,34 %

* concerne le chiffre d'affaires réalisé sur prestations spécifiques relatives à la décarbonation

LHH

3. Indicateurs sociétaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires 2023	Contenu et informations complémentaires 2024	Commentaire
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société					
Populations riveraines ou locales	G4-EC1 ; G4-EC8		Nous avons mis en place une politique de contribution au développement économique et social des territoires en mettant en place des actions concrètes. L'ensemble de nos structures présentes sur le territoire a noué des partenariats actifs avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion et du handicap. Voici un panorama de nos actions : Nous figurons parmi les premiers signataires du PaQte. Au travers du mécénat financier et de compétences, la Fondation The Adecco Group œuvre au profit de partenaires et d'associations (EPA, Arpejeh, 100 chances 100 emplois, Proxité, Tous en stage, etc.) autour de projets d'intérêt général sur les territoires, tels que l'accès au monde du travail, l'orientation, l'adaptation des compétences. Nous sommes également très investis auprès des Missions Locales, notamment en AURA, Paris IDF, Grand Est, PACA. 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.		
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société					
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC7		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, refugiés, etc. Ses actions se répartissent en deux piliers : _ 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					
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux écoles	G4-EC7	€	32 082,49		

LHH

3. Indicateurs sociétaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2022	2023	2024
Achats responsables					
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux			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 inclusifs, systématiquement annexée à notre code de conduite tiers, afin de partager nos engagements et attentes vis-à-vis de nos fournisseurs. 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.		
Nombre de contrats ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA / convention achats, etc)	G4-HR10 G4-SO9	%	100	100	100
Part des dépenses Achats pour lesquels un critère environnemental, social et/ou sociétal est exigé	G4-HR10 G4-SO9	%		100	100
Proportion de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site	G4-HR10 G4-SO9	%	4 %	1 %	8 %
Part d'achats responsables et inclusifs (liste)	G4-EC9	%		STPA/SIAE : 2 % QPV : 7 % ZRR : 2 %	STPA/SIAE : 0 % QPV : 0 % ZRR : NC
Montant total engagé avec des entreprises adaptées	G4-EC9	€		50 326	16 664,93
Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables	G4-EC9	%	100	100	100
% de fournisseurs ayant signé le code de conduite fournisseurs		%	100	100	100
Nb de fournisseurs évalués RSE			65	98	52
Nb de fournisseurs ayant mis en place des actions correctives suite à évaluation RSE			5	3	4

LHH

4. Indicateurs éthiques

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2022	2023	2024
Risque					
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	%		100	100
Formation					
% d'employés formés sur les risques de corruption*	G4-SO4	%	98,5 %	89 %	95,3 %
% d'employés formés au Code de conduite	G4-SO4	%		74,3	97
% d'employés ayant signé le Code de conduite	G4-SO4	%		73	NC
Securite des si					
Pourcentage de collaborateurs formés à la cybersécurite	G4-PR8	%		93,8	99
Pourcentage de collaborateurs formés à la protection des données personnelles	G4-PR8	%		83,8	82
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information			0	0	0

* moyenne des collaborateurs formés à la prévention des conflits d'intérêts, aux pratiques anti-corruption et au respect du droit de la concurrence

LHH

4. Indicateurs éthiques

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2022	2023	2024
Corruption					
Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	G4-SO5	#	0	0	0
Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	G4-SO5	#		0	0
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié	G4-SO3	%		0	0
Discrimination					
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	G4-HR3	#		0	0
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcelement	G4-HR3	#	0	0	0
Nombre d'incidents suite à une procédure d'alerte			0	0	0
Travail force et travail des enfants					
Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	G4-HR5 G4-HR6	#		0	0
Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	G4-HR5 G4-HR6	#		0	0

Note méthodologique LHH RS

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

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

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

- aux droits de l'Homme,
Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;

- aux normes internationales du travail
Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;

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

- à l'environnement
Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

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

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

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

Période de reporting
LHH RS a communiqué ses données conformément aux normes GRI pour la période 01/01/2024 au 31/12/2024.

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

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

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

- Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement,

- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,

- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,

- Utilisation des sols,

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

- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité,

- Adaptation aux conséquences du changement climatique.

Comparabilité
Afin de simplifier le reporting et de faciliter la lecture, le choix a été fait de maintenir la comparabilité à l'exercice précédent. Les tendances affichées sont basées sur une comparaison avec l'année 2023 (sauf contre-indication). Ce document inclut également des informations qualitatives relatives au groupe Adecco en France et dans le monde.

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

Gouvernance rse
La Direction de l'Impact Social et Environnemental The Adecco Group coordonne la politique RSE de LHH RS et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 4 priorités. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou réagir quant à nos actions, vous pouvez écrire à : **The Adecco Group, Direction RSE, Cœur Défense Tour B / 110 Esplanade du Général de Gaulle / 92931 La Défense Cedex**

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Emploi							
Effectif total au 31/12	G4- LA1	#	108	227	84	209	
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1	%	57 %	72,92 %	55 %	71 %	
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1	%	43 %	27,08 %	45 %	29 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	%	1,01 %	3,74 %	2 %	1 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	%	19,19 %	6,54 %	26 %	8 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1	%	1 %	8,75 %	2 %	6 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1	%	19 %	5,83 %	26 %	8 %	
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1	%	5 %	4,58 %	5 %	9 %	
Embauches et licenciements							
Entrées CDI	G4- LA1	#	25	42	16	31	
Sorties CDI	G4- LA1	#	34	66	31	48	
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1	#	0	1	0	0	
Rémunérations							
Masse salariale annuelle	G4-EC5	€	8 806 088	12 255 096	7 093 643	10 966 427	
Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire	G4-EC5	€	6,32	3,21	5,65	3,36	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Relations employeurs/employés							
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	G4-HR		CSE	CSE	CSE	CSE	
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	G4-LA8	%	100	100	100	100	
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus	G4-PR5	%	100	100	100	100	
Taux de participation à l'enquête de satisfaction	G4-PR5	%	89		57		
Enquête de satisfaction - Score moyen engagement	G4-PR5	/10	8,1		7,9		
Enquête de satisfaction - Score moyen diversité & inclusion	G4-PR5	/10	8,6		8,3		
Enquête de satisfaction - Score moyen santé & bien-être	G4-PR5	/10	7,9		7,7		
Enquête de satisfaction - Score moyen RSE		/10	8,3				

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Conditions de travail							
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA8						
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	G4-LA6	#	0	3	0	0	
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	G4-LA6	#	0	1	0	0	
Nombre d'accidents de trajet	G4-LA6	#	0	5	0	0	
Taux de fréquence	G4-LA6	#	0	8,53	0	0	
Taux de gravité	G4-LA6	#	0	0,02	0	0	
Part d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	G4-LA10	%	0	0	0	0	
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	G4-LA8	%	0	0	0	0	
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	G4-LA8	%	100	100	100	100	
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	G4-LA8	%	100	100	100	100	
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle /prévoyance)	G4-LA8	%	100	100	100	100	
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail		%	100	100	100	100	
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement		%	100	100	100	100	

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Formation et éducation							
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10	#	LHH RS s'appuie sur la direction formation et développement de The Adecco Group pour proposer une gamme de programmes de développement des compétences destinés à former les collaborateurs de manière régulière. Les collaborateurs sont acteurs de leur formation grâce à la mise à disposition d'outils distanciels. Toutefois, Adecco France met en place ses propres parcours de formation en lien avec les métiers qu'elle propose et développe les parcours de VAE.		LHH RS s'appuie sur la direction formation et développement de The Adecco Group pour proposer une gamme de programmes de développement des compétences destinés à former les collaborateurs de manière régulière. Les collaborateurs sont acteurs de leur formation grâce à la mise à disposition d'outils distanciels. Toutefois, Adecco France met en place ses propres parcours de formation en lien avec les métiers qu'elle propose et développe les parcours de VAE.		
Nombre total d'heures de formation	G4-LA10	#	2 352	6 272	1 614	5 362	
Nombre total de bénéficiaires	G4-LA10	#	89	219	71	196	
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4-LA10	%	82,4	96,5	80%	100%	
Nombre d'heures de formation par employé formé	G4-LA10	#	22,4	27,2	22,74	27,36	
Budget formation	G4-LA10	€	72 282	153 369	70 000	180 000	
Budget formation en % de la masse salariale	G4-LA10	%	0,82 %	1,25 %	0,98 %	0,65 %	
Gestion de carrières							
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4-LA11		84 %	84 %	99% (perf) / 97 % (pro)	98% (perf) / 96 % (pro)	

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Diversité et égalité des chances							
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12		Le Groupe Adecco se donne pour objectif d'atteindre la parité dans les instances de directions d'ici à 2025, ainsi que d'obtenir un indexe d'égalité professionnelle supérieur ou égal à 90 dans l'ensemble des BUs. Chaque année depuis 2021, il était essentiel de travailler chaque indicateur de l'index égalité professionnelles afin de réduire les écarts de rémunération et de promotions internes entre les hommes et les femmes, augmenter systématiquement les femmes à leur retour de congé maternité et viser à avoir une réprésentativité équilibrée dans les 10 plus hautes rémunération de l'entité. Les actions menées pour y arriver ont été de déployer largement un seul et même système de rémunération variable en 2021, garder une équité de traitement H/F lors des campagnes de révisions salariales annuelles, s'assurer que pour un même emploi au même niveau de classification, le package de rémunération est sensiblement identique pour un H/F Le réseau de mixité du Groupe, Adelle compte aujourd'hui plus de 300 membres au sein du Groupe Adecco.				
			Index d'égalité professessionnelle ex-Badenoch & Clark : 85/100 Index d'égalité professessionnelle ex-Spring : 94/100		Index d'égalité professionnelle ex-Badenoch & Clark : 76/100 Index d'égalité professionnelle ex-Spring : 98/100		
			Partenariat avec la FNCDIFF formalisé en novembre 2023, qui vise à renforcer les liens entre The Adecco Group, le Réseau Adecco Inclusion et la FNCIDFF. Objectif : porter des actions communes afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence, informer, sensibiliser et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (y compris sensibilisation et formation des collaborateurs TAG)				

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Diversité et égalité des chances							
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12		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. 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. 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. 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).				
Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	G4-LA12	%	0,79	2,17			

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Diversité et égalité des chances							
Politique de lutte contre les discriminations. Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité	G4-LA12		Première entreprise privée en France à avoir créée le Pôle de lutte contre les discriminations en 2001, les premières actions de prévention des discriminations menées au sein du groupe Adecco se sont enrichies au fil des années, faisant de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi un des piliers de sa politique de responsabilité sociale. Dès 2005, le Groupe a mis en place la cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination afin de réparer toutes situations individuelles et rétablir l'égalité de traitement de ses salarié-es permanent-es, intérimaires et candidat-es. Cet engagement historique pour lutter contre les formes de discrimination se traduit concrètement depuis plus de 25 ans par la mise en place d'outils d'évaluation et de contrôle pour mesurer et évaluer les pratiques des collaborateur-trices en matière de non-discrimination (testings sollicités, appels mystères, audits des outils, de satisfaction ..). Parce que faire du refus des discriminations est une exigence professionnelle pour l'ensemble des salarié-es, le Pôle Non-Discrimination et Diversité développe des actions continues de professionnalisation telles que des formations adaptées aux situations opérationnelles (RH, management, commercial), des campagnes de sensibilisation régulières et l'évaluation de l'exposition aux risques de discrimination. Rtrouvez les initiatives auxquelles nous adhérons et chartes que nous avons signées : https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2023/08/Chartes-et-conventions.pdf				
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination	G4-LA12	%	94 %	88 %	98 %		

LHH RS

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'oit							
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	G4-HR4		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		
Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession			Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		
Elimination du travail forcé ou obligatoire	G4-HR6		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		
Abolition effective du travail des enfants	G4-HR5		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		Oui, l'ensemble de nos engagements sont partagés dans notre code de conduite.		

LHH RS

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'oit							
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		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 4 axes : Mesurer, Former, Réduire, Communiquer. Quelques exemples d'actions : - 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 CO_2 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 Forfait Mobilités Durables ; Mise en place du covoiturage (début 2023) ; - Parc auto verdissant. Notre démarche environnementale est également évaluée annuellement par Ecovadis.				
Actions de formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement	G4-LA10		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	#	1		2		

LHH RS

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Changement climatique							
Electricité	G4-EN15	$TeqCO_2$	14,03		13,83		
Gaz	G4-EN16	$TeqCO_2$	0,00		0,00		
Déplacements domicile- travail	G4-EN17	$TeqCO_2$	24,72		58		
Déplacements professionnels	G4-EN18	$TeqCO_2$	11,71		4		
Fluides frigorigènes	G4-EN18	$TeqCO_2$	29,68		29		
Achats de biens	G4-EN18	$TeqCO_2$	361,17		52		
Achats de services	G4-EN18	$TeqCO_2$	430,27		1 620		
Total en TeqCO2	G4-EN18	$TeqCO_2$	**1 295,53**		**2 047**		
Pollution et gestion des déchets							
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23		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.				
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23		Nous avons mis en place une politique active de dématérialisation des documents émis pour nos clients, candidats et permanents.				
% de documents dématérialisés	G4-EN23		Non mesurable		Non mesurable		
Utilisation durable des ressources							
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommation d'énergie : G4-EN3 Réduction : G4-EN6		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 et de 10 % entre 2023 et 2024				
Actions visant à économiser les consommations d'eau	G4-EN8		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)				

LHH RS

3. Indicateurs sociétaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société							
Populations riveraines ou locales	G4-EC1 ; G4-EC8		Nous avons mis en place une politique de contribution au développement économique et social des territoires en mettant en place des actions concrètes. L'ensemble de nos structures présentes sur le territoire a noué des partenariats actifs avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion et du handicap. Voici un panorama de nos actions : Nous figurons parmi les premiers signataires du PaQte. Au travers du mécénat financier et de compétences, la Fondation The Adecco Group œuvre au profit de partenaires et d'associations (EPA, Arpejeh, 100 chances 100 emplois, Proxité, Tous en stage, etc.) autour de projets d'intérêt général sur les territoires, tels que l'accès au monde du travail, l'orientation, l'adaptation des compétences. Nous sommes également très investis auprès des Missions Locales, notamment en AURA, Paris IDF, Grand Est, PACA. 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.				
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société							
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC7		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, refugiés, etc. Ses actions se répartissent en deux piliers : - 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.				

LHH RS

3. Indicateurs sociétaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Relation avec les établissements d'enseignement							
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux écoles	G4-EC7	€	6 045	8 000	6 000	6 500	
Achats responsables							
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux			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. 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.				
Nombre de contrats ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA / convention achats, etc)	G4-HR10 G4-SO9	#	98		52		The Adecco Group
Part des dépenses Achats pour lesquels un critère environnemental, social et/ou sociétal est exigé	G4-HR10 G4-SO9	%	100 %		100 %		The Adecco Group
Proportion de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site	G4-HR10 G4-SO9	%	1%		8%		The Adecco Group
Part d'achats responsables et inclusifs (liste)	G4-EC9	%	STPA/SIAE : 2 % QPV : 7 % ZRR : 2 %		STPA/SIAE : 0 % QPV : 0 % ZRR : NC		GBU LHH
Montant total engagé avec des entreprises adaptées	G4-EC9	€	50 326		16 664,93		GBU LHH
Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables	G4-EC9	%	100		100		The Adecco Group

LHH RS

4. Indicateurs éthiques

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Risque							
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	%	100		100		
Formation							
% d'employés formés sur les risques de fraude / corruption	G4-SO4	%	88,2		94		LHH + LHHRS
% d'employés formés au Code de conduite	G4-SO4	%	74,3		98		LHH + LHHRS
% d'employés ayant signé le Code de conduite	G4-SO4	%	73				The Adecco Group
Securite des si							
Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à la cybersécurite	G4-PR8	%	93,8		98		LHH + LHHRS
Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à la RGPD	G4-PR8	%	83,8		96		LHH + LHHRS

LHH RS

4. Indicateurs éthiques

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires				Commentaire
			2023 LHH RS (Badenoch & Clark)	2023 LHH RS (Anciennement Spring)	2024 LHH RS (Badenoch & Clark)	2024 LHH RS (Anciennement Spring)	
Corruption							
Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	G4-SO5	#	Fraude : 0		0		
Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	G4-SO5	#	Fraude : 0		0		
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié	G4-SO3	%	0		0		
Discrimination							
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	G4-HR3	#	0		0		
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcelement	G4-HR3	#	0		0		
Travail force et travail des enfants							
Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	G4-HR5 G4-HR6	#	0		0		
Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	G4-HR5 G4-HR6	#	0		0		

LHH | Recrutement
Développement
Transition de Carrière

Conception :
Étonnamment, si.

Textes, données et rédaction :
The Adecco Group (direction de l'Impact social et environnemental et direction de la communication) et Étonnamment, si.

Crédits photos :
Shutterstock & Freepik
Philippe Servent : P. 21 et 22

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

LHH.com