



RAPPORT **RSE** 2023

Working to Change the World

Le mot des dirigeants

Chaque année, des centaines de milliers de personnes nous font confiance pour les accompagner dans leur carrière, et des dizaines de milliers d'entreprises comptent sur nous pour leur stratégie RH et leurs besoins en recrutement. Cette confiance nous honore autant qu'elle nous engage et **nous restons fidèles à notre objectif : un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde.**

C'est ainsi que nous créons un chemin pour tous vers la prospérité, avec plus d'équité, d'inclusion et d'opportunités.

Aujourd'hui, nous assistons à l'accélération de l'automatisation, à une plus grande attention portée à une transition écologique juste et à l'émergence de l'IA générative qui remodèle les industries et les économies. Cette convergence crée une opportunité de s'engager dans un travail plus valorisant, à condition que les personnes aient les bonnes compétences.

Nous nous engageons à offrir l'orientation, le développement et l'expertise nécessaires pour les accompagner sur la voie de la réussite et les aider à naviguer dans un monde du travail qui devient plus responsable et plus numérique.

En tant qu'acteur de l'emploi, **travailler à rétablir l'égalité des chances, favoriser l'insertion, l'inclusion et l'emploi durable de tous les publics, c'est notre responsabilité au sein de ManpowerGroup.**

Ces transitions indissociables doivent se penser conjointement dans une stratégie commune. Raison pour laquelle nous agissons aussi pour relever le défi du dérèglement climatique. Nous en avons fait un de nos piliers et sommes fermement engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) ainsi que celles de l'ensemble de notre chaîne de valeur d'ici 2030 pour atteindre la neutralité carbone en 2045.

Le rapport RSE ManpowerGroup France de cette année unit nos trois marques (Manpower France, Experis France et Talent Solutions France) autour d'une stratégie et des objectifs communs.

Je remercie tous ceux qui ont contribué aux résultats de ce rapport : les données et les illustrations présentées démontrent notre foi inébranlable dans le potentiel unique de l'Humain et notre engagement à préparer un avenir de confiance.

Alain Roumilhac

Président Région ManpowerGroup Europe du Sud

Alors que nous fêtons notre premier anniversaire au sein du Hub ManpowerGroup, nous avons décidé de réunir en un seul rapport RSE - Working to Change the World, les avancées réalisées par chacune de nos marques pour soutenir nos priorités sur nos trois axes : Planète, Humain & Prospérité et Principes de Gouvernance.

Dans ces pages, nous avons voulu souligner l'apport de chaque individu et mettre l'Humain au centre de chaque action. A cet effet, ManpowerGroup France s'engage à :

- **Agir pour une transition écologique juste en interne auprès de nos collaborateurs, comme en externe auprès de nos clients et partenaires.**

La nouvelle politique environnementale, renouvelée en octobre 2023, formalise les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et la recherche de la sobriété sous toutes ses formes.

Parmi les axes prioritaires figurent le maintien d'un approvisionnement 100% énergies renouvelables, la décarbonation de notre mobilité et la sensibilisation des collaborateurs. Pour nos clients, nous mobilisons notre expertise RH et nos solutions pour les accompagner dans leurs enjeux de transition écologique, sans oublier nos fournisseurs et partenaires.

- **Être des créateurs de talents à grande échelle et permettre à tous d'accéder à un emploi valorisant et porteur de sens.**

Nous soulignons également notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance pour favoriser les viviers de talents éloignés du monde du travail.

Nous sommes fiers d'étendre ces valeurs au sein de notre entreprise, à nos clients et à nos parties prenantes.

- **Assurer une gestion durable et éthique des affaires et la promouvoir auprès de notre écosystème.**

Grâce à l'engagement de tous nos collaborateurs à travailler de manière éthique, ManpowerGroup a été nommée l'une des entreprises les plus éthiques au monde depuis plusieurs années.

Nous exigeons de nous-mêmes les normes les plus élevées, nous fixons des objectifs ambitieux et nous nous engageons à rendre compte de manière transparente des progrès accomplis.

Ce n'est qu'en unissant nos efforts que nous pourrons réellement faire la différence et relever les défis de notre temps. Je vous souhaite à toutes et à tous, une bonne découverte.

Sophie Touhadian-Giely

SVP Affaires Juridiques & RSE ManpowerGroup Europe du Sud



ManpowerGroup®

Inscrit dans une démarche volontaire de transparence, ce rapport annuel RSE a pour objectif de partager la stratégie RSE / ESG, les politiques et engagements, les données chiffrées et les principales actions menées en 2023 au sein de ManpowerGroup France. Les indicateurs ou éléments d'informations ont été retenus au regard de la pertinence avec nos activités et des enjeux inhérents à notre secteur d'activité.

Ce document intègre les recommandations de la Global Reporting Initiative (GRI), dont l'objectif est de donner les lignes directrices pour le reporting développement durable, notamment les principes de pertinence et d'exhaustivité.

SOMMAIRE

01

MANPOWERGROUP, CRÉATEUR D'UN MONDE DU TRAVAIL DURABLE

Un rayonnement global
pour un emploi porteur
de sens **8**

Les Objectifs de
Développement Durable
des Nations Unies **10**

ManpowerGroup France,
des marques fortes et
distinctes **12**

ManpowerGroup France
en chiffres **14**

ManpowerGroup France,
distinctions et
certifications **16**

02

LA RSE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

Trois piliers pour trois
objectifs prioritaires **20**

Faits marquants RSE
2023 en France **22**

Un dialogue ouvert avec
l'ensemble des parties
prenantes **24**

Landscape, nouveau
siège social du Groupe
et vitrine de notre
stratégie RSE **26**

03

PLANÈTE

Les engagements au
service de notre ambition
environnementale **31**

Nos leviers d'actions
pour la Planète **32**

Perspectives **40**

04

HUMAIN & PROSPÉRITÉ

Notre performance
sociale déclinée par
scope **45**

Scope 1 : Notre sphère
d'impact direct **46**

Scope 2 : Notre sphère
d'influence élargie **56**

Scope 3 : Notre sphère
d'influence sociétale **70**

Perspectives **76**

05

GOVERNANCE DURABLE

La responsabilité,
pierre angulaire de la
gouvernance **82**

Prévention des risques :
de la cartographie
à la formation des
collaborateurs **82**

Protection des données
et cybersécurité : notre
engagement à 360° **84**

Chaîne de valeur
responsable :
l'engagement de notre
sphère d'influence **86**

Perspectives **88**

06

INDICATEURS DE PERFORMANCE & CONFORMITÉ GRI

Indicateurs
Environnement **92**

Indicateurs Humain &
Prospérité **93**

Indicateurs de
Gouvernance **94**



01

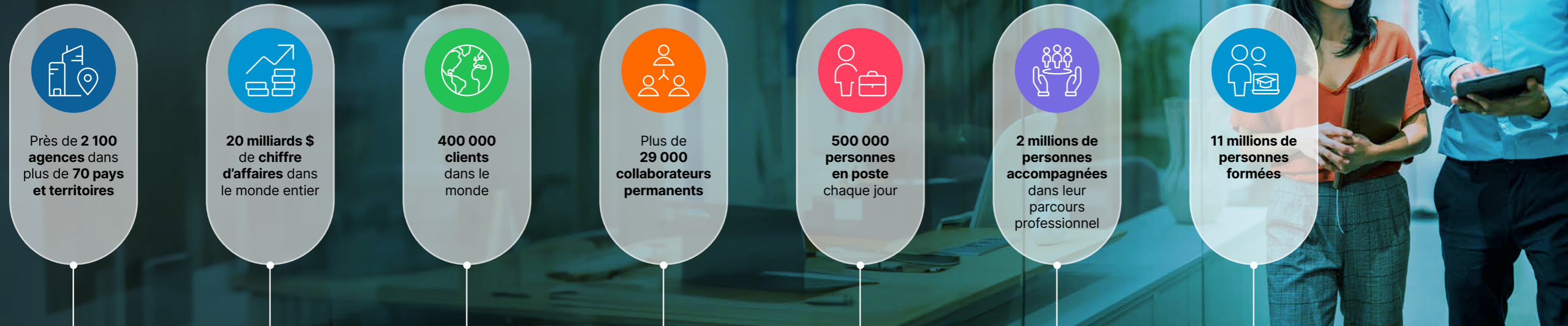
ManpowerGroup, créateur d'un monde du travail durable

ManpowerGroup, acteur majeur de l'emploi dans le monde depuis 75 ans, accompagne les Talents et les entreprises en proposant des solutions concrètes

et adaptées aux enjeux de flexibilité, de recrutement, de formation et de gestion des carrières, dans plus de 70 pays et territoires.

Un rayonnement global pour un emploi porteur de sens

Le Groupe porte la conviction qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde. Face aux enjeux majeurs de notre époque, du dérèglement climatique à la pénurie de Talents, le Groupe cible les domaines où ses actions ont le plus de chances de faire bouger les lignes. Il apporte des réponses aux défis d'attractivité et de fidélisation des Talents ainsi qu'aux nouvelles aspirations des candidats dans un monde du travail en pleine accélération.



Les distinctions de ManpowerGroup Inc.



Premier de notre secteur à s'être fixé des objectifs validés par SBTi pour atteindre la **neutralité carbone d'ici 2045**



Reconnue pour la 14ème année parmi les **entreprises les plus éthiques du monde** par Ethisphere



Réponse au Carbon Disclosure Project : **Note B**



Signataire du **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2006



Partenaire de Junior achievement Worldwide, chargé de sensibiliser les jeunes aux réalités du monde du travail, depuis plus de 20 ans



Partenaire stratégique du **Forum économique mondial**



Reconnu comme **leader de l'inclusion LGBTQ+**, par la Human Rights Campaign Foundation en obtenant un **score parfait de 100 à l'Index d'égalité** des entreprises et le Equality 100 Award pour la 7ème année de suite



Reconnue parmi les **meilleures entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap** dans le monde du travail par le Disability:IN, pour la 8ème année consécutive



Membre fondateur de la **Confédération internationale des agences d'emploi privées**



Membre du World Business Council for **Sustainable Development** depuis 2022



Membre de l'ONG **TENT Partnership for Refugees**

Des partenariats mondiaux pour une approche RH sans frontières

Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

En adhérant au Pacte mondial en 2006, ManpowerGroup a exprimé son attachement à des valeurs universelles et s'est engagé à les promouvoir auprès de ses partenaires. L'ONU a défini **17 Objectifs de Développement Durable (ODD)** dans le cadre de son programme pour un avenir plus durable. Le Groupe participe à l'atteinte des 17 ODD à travers ses activités en se consacrant sur ceux où son action est la plus impactante, parmi lesquels :



Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie



Atteindre l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les jeunes filles



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Réduire les inégalités dans les pays



Prendre en urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Promouvoir des partenariats pour la réalisation des objectifs



ManpowerGroup France, des marques fortes et distinctes

ManpowerGroup France accompagne l'ensemble des transformations digitales et RH des entreprises, à travers ses trois marques, Manpower France, Experis France et ManpowerGroup Talent Solutions France, et assure un maillage territorial fort.



ManpowerGroup®



Manpower France

Partenaire emploi des entreprises et des Talents

MISSION



Répondre à l'ensemble des enjeux du marché du recrutement et des besoins en flexibilité : CDI, CDD, Alternance, Intérim, Management de transition et CDI-Intérimaire. Accompagner, favoriser la formation et développer l'employabilité des Talents.

SIGNES DISTINCTIFS



Acteur majeur du marché de l'emploi depuis près de 70 ans au travers de 700 agences d'intérim et 110 cabinets de recrutements.



Experis France

Entreprise de services du numérique spécialiste en transformation digitale

MISSION



Accompagner les organisations dans leur transformation digitale à travers une large gamme de solutions allant du support utilisateurs aux métiers de l'ingénierie pour répondre aux grands enjeux de l'ère du numérique. Les solutions apportées couvrent 100% de la chaîne de valeur de l'expérience utilisateur autour de 5 expertises : Digital Workspace, Cloud & Infrastructures, Entreprise Applications, Cyber Security & Business Transformation.

SIGNES DISTINCTIFS



Présence en France à travers ses 20 agences, ses 12 centres de service et son centre logistique (site de Moissy-Cramayel).



Talent Solutions
ManpowerGroup®

ManpowerGroup Talent Solutions France

Division Consulting et Solutions RH, expert dans l'accompagnement des transformations des équipes et des organisations. Activité Conseil Marché Publics spécialiste des transitions professionnelles et de l'accompagnement vers l'emploi durable

MISSION



Des expertises concrètes en matière de gestion des Talents avec une approche conseil renforcée et un accompagnement responsable des transformations des équipes, des organisations et des expériences du travail. Deux axes ciblés : Organisations & Talents, Candidats & Besoins, tout en s'appuyant sur les critères ESG, de diversité et d'inclusion. Au service de la performance des entreprises et des candidats, d'une employabilité responsable et de l'innovation sociale. Chaque année, ManpowerGroup Talent Solutions France accompagnent plus de 150 000 bénéficiaires.

SIGNES DISTINCTIFS



Présence au cœur des territoires au plus près des entreprises et des individus.

ManpowerGroup France en chiffres



10 000
collaborateurs



+700
implantations dans tout l'hexagone

FLEXIBILITÉ



+80 000
intérimaires en poste chaque jour



+130 millions
d'heures travaillées par an



+1,4 millions
de missions contractées par an



+56 000
CDI-Intérimaires déjà signés

FORMATION / ÉVALUATION



+1,16 millions
heures de formations payées par an



+25 000
formations dispensées par an



108 762
candidats évalués

RECRUTEMENT



21 500
recrutements en CDI-CDD par an

IT



300
clients IT



400 000
utilisateurs accompagnés au quotidien



24 / 7 / 365
un service en continu



12
langues supportées par nos
Centres de Services

ManpowerGroup France, distinctions et certifications



Certification ISO 9001 V.2015
Experis France
Manpower France



Certification Top Employer
Experis France
Manpower France



Label Engagement Jeunes
Manpower France



Certification ISO 27001 V.2017
Experis France



Index Égalité femme / homme
≥90/100
pour l'ensemble des marques



Certification MASE
Certaines agences
Manpower France



Notation extra-financière
Experis France : 74/100
Manpower France : 77/100



Label Cap'Handéo
Experis France



Certification CEFRI
Experis France : CEFRI-E
Manpower France : CEFRI-I



Certification Qualiopi
ManpowerGroup
Talent Solutions France



Notation ACESIA Afnor
Experis France : 100/100



La RSE au cœur de la stratégie du Groupe

Depuis sa création, ManpowerGroup porte la conviction que notre entreprise peut contribuer au bien social en améliorant l'employabilité des personnes. Nous avons depuis renforcé notre approche RSE pour continuer à réaliser cette mission : nous croyons qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde.

Depuis 2021, notre stratégie « Working to Change the World » témoigne de cet engagement pour relever les grands défis de notre temps, du dérèglement climatique à la pénurie de Talents, en agissant pour maximiser notre impact.

Trois piliers pour trois objectifs prioritaires



La politique RSE de ManpowerGroup France repose sur trois piliers stratégiques :



ENVIRONNEMENT PLANÈTE

ManpowerGroup France s'engage à **réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) ainsi que celles de l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2030** pour atteindre la neutralité carbone en 2045 avec des objectifs validés et fondés sur des données scientifiques par la Science Based Targets initiative (SBTi).



SOCIAL HUMAIN & PROSPÉRITÉ

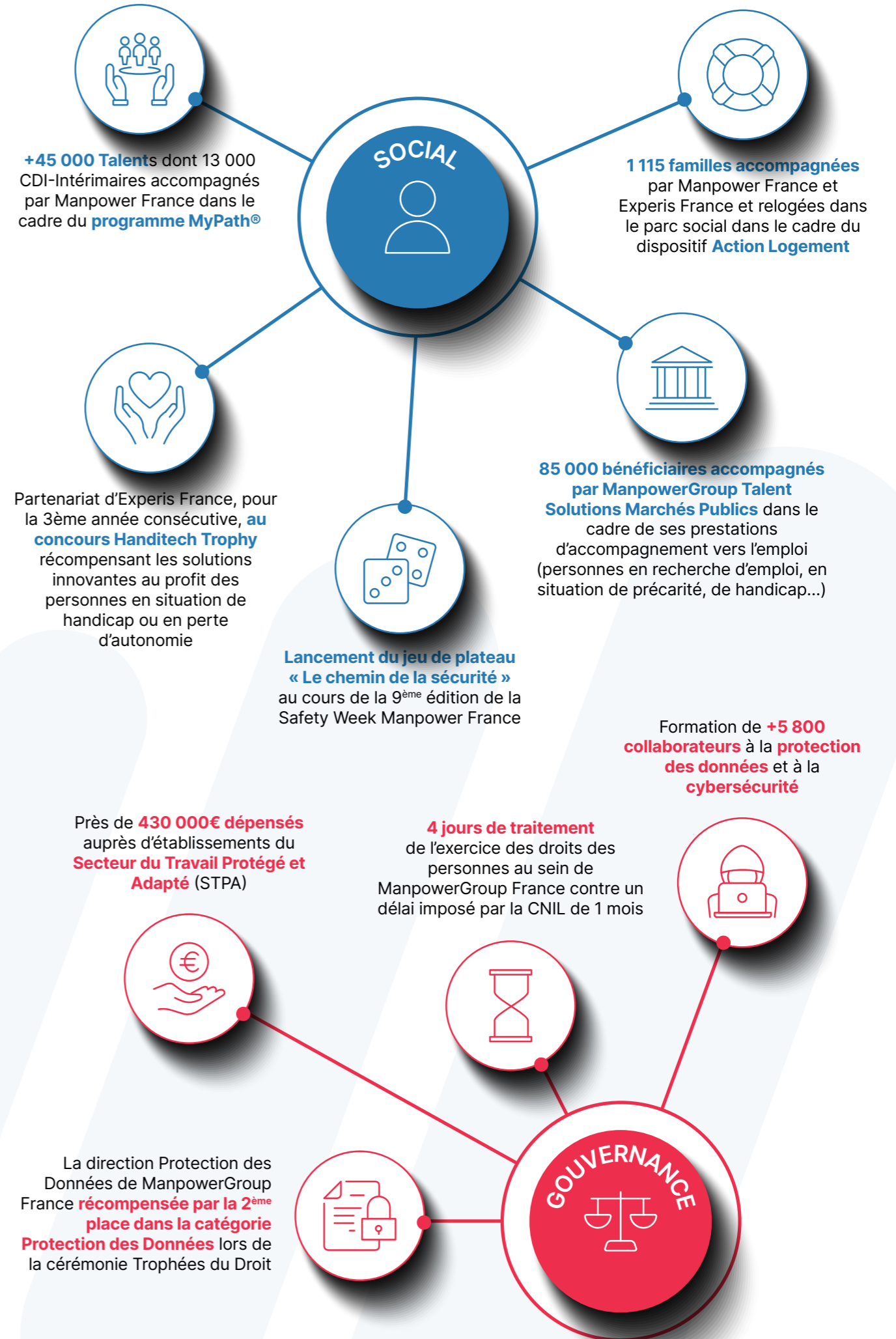
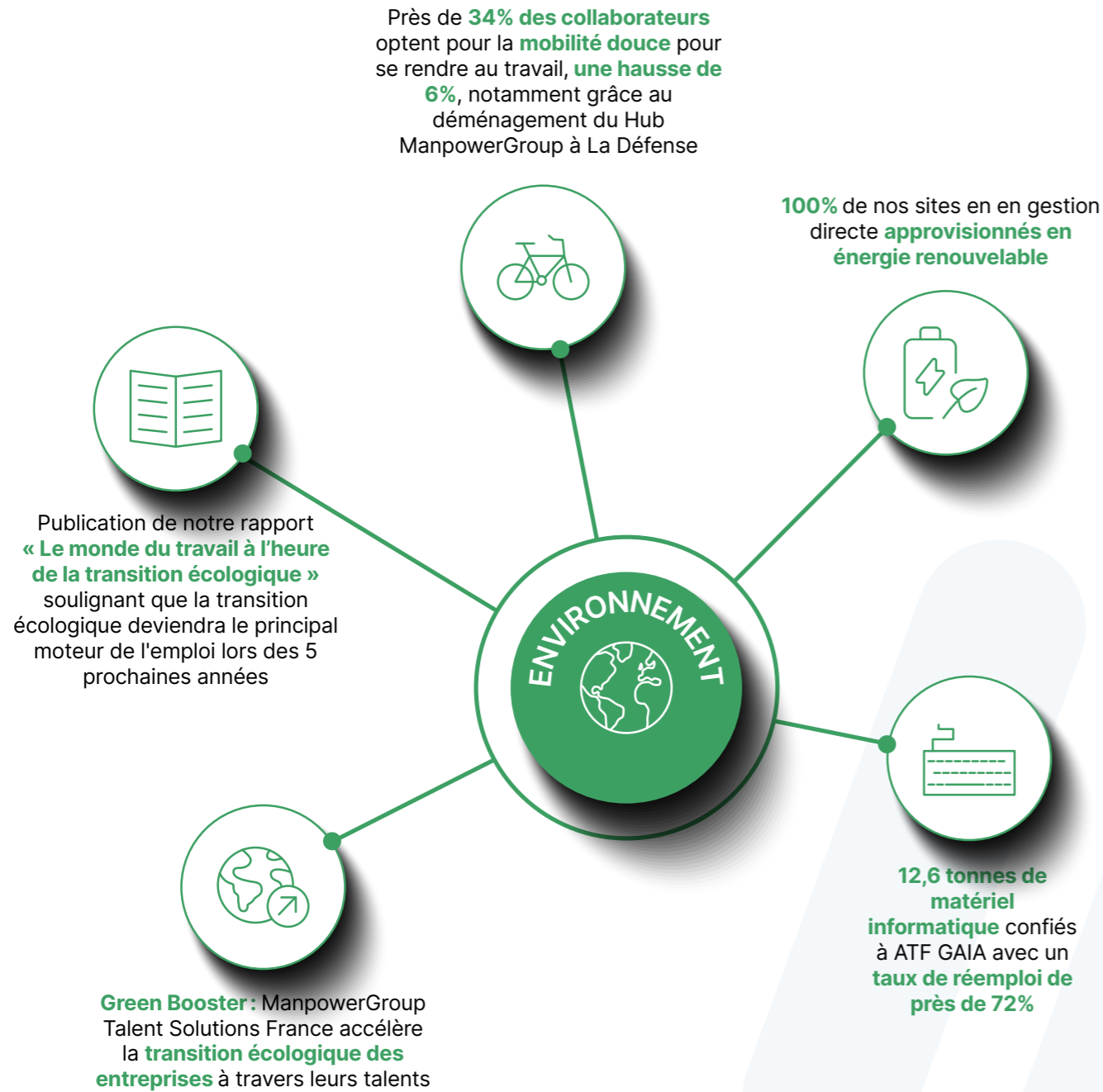
La mission du Groupe est de favoriser **l'employabilité positive** en se positionnant comme un créateur de Talents à grande échelle et en trouvant des emplois valorisants, porteurs de sens pour tous.



GOUVERNANCE PRINCIPES DE GOUVERNANCE

L'un des enjeux majeurs de ManpowerGroup France est de fixer des **normes éthiques élevées** pour son secteur et de créer de la valeur à long terme pour toutes ses parties prenantes en adoptant les meilleures **pratiques de gouvernance**.

Faits marquants RSE 2023 en France



Un dialogue ouvert avec l'ensemble des parties prenantes

ManpowerGroup France s'engage auprès de chacune de ses parties prenantes dans un dialogue transparent et continu.



Investisseurs et actionnaires

Nos engagements :

- Assurer la performance économique et financière du Groupe, le respect de ses valeurs et de son image pour une croissance durable
- Être l'un des leaders de notre marché et contribuer à l'essor de l'emploi

Nos outils :

- Rapports financiers annuels et trimestriels
- Évaluations et notations ESG
- Revue annuelle



Communauté et Société

Nos engagements :

- Contribuer au développement des territoires et aux politiques publiques
- Apporter de la performance économique et sociale
- Développer l'emploi et l'insertion à l'emploi
- Construire des partenariats et soutenir les initiatives et activités de nos partenaires

Nos outils :

- La Fondation ManpowerGroup
- Un maillage territorial diffus
- Partenariats nationaux et associatifs



Employés et intérimaires

Nos engagements :

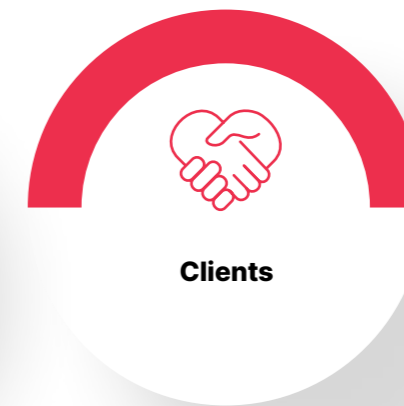
- Assurer l'égalité de traitement, le respect du principe de non-discrimination, le dialogue social, la sécurité, le bien-être au travail, une juste rémunération, et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Accompagner les parcours professionnels

Nos outils pour nos collaborateurs :

- Enquêtes annuelles
- Programmes de leadership

Nos outils pour nos intérimaires :

- Académies de compétences
- MyPath®
- Système NPS
- Application Mon Manpower
- Évaluation, Coaching, Mentorat et Formation



Clients

Nos engagements :

- Apporter notre expertise, notre connaissance du marché et nos innovations
- Assurer une qualité de service irréprochable et une flexibilité responsable
- Proposer une offre complète incluant le recrutement en CDD, CDI et l'intérim
- Proposer un prix juste et équitable pour les services apportés

Nos outils :

- Événements virtuels et en présentiel
- Revues de compte
- Audits et évaluations
- Système NPS



Fournisseurs et sous-traitants

Nos engagements :

- Assurer des relations commerciales durables et stables, un traitement loyal et une sélection impartiale
- Garantir le strict respect de l'éthique des affaires avec des fournisseurs alignés sur les valeurs du Groupe

Nos outils :

- Politique et Charte Achat Responsable et Durable
- Dispositif de conformité



Un bâtiment certifié pour ses performances environnementales



Landscaping, nouveau siège social du Groupe et vitrine de notre stratégie RSE

ManpowerGroup France s'est engagé dans une démarche volontariste pour rendre ses espaces de travail plus respectueux de l'environnement tout en assurant un haut niveau de confort pour ses collaborateurs.

Depuis octobre 2023, près de 1 000 collaborateurs du Groupe se sont installés à La Défense, dans le nouvel immeuble Landscape, plus moderne, éco-responsable et facilement accessible en transport en commun.

Optimiser le cadre de travail

Ce nouveau hub ManpowerGroup France est conçu pour offrir aux collaborateurs un cadre de travail de qualité en termes d'ergonomie, d'insonorisation et de confort thermique, privilégiant l'éclairage naturel et contribuant à limiter l'empreinte environnementale de l'entreprise.



Création de **34 bornes** pour vélos électriques



Suppression de **70% des places de parking** et création de **20 bornes électriques**



Réduction de **75%** des espaces dédiés aux impressions



6 flux de tri distincts pour une gestion optimisée des déchets

Encourager le circuit de seconde main

Lors du déménagement, le circuit de seconde main a été privilégié pour encourager le **recyclage de matériels** et certaines fournitures de bureau ont fait l'objet de **dons à des associations**.



900kg

de matériel pour l'association Tous en Stage



+100

dons à Autisme 3D et au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles CIDFF 92

Fédérer et accélérer la synergie entre les marques

Pour faciliter la transition liée au déménagement, une attention particulière a été donnée à l'accompagnement des collaborateurs des marques dans les changements et leur rapprochement au sein d'un même site.



4,2 / 5

résultat de l'enquête de satisfaction réalisée à l'issue du déménagement auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans l'engagement à long terme du Groupe en faveur d'une activité plus durable et respectueuse de l'environnement et favorisant l'épanouissement personnel et l'efficacité collective.

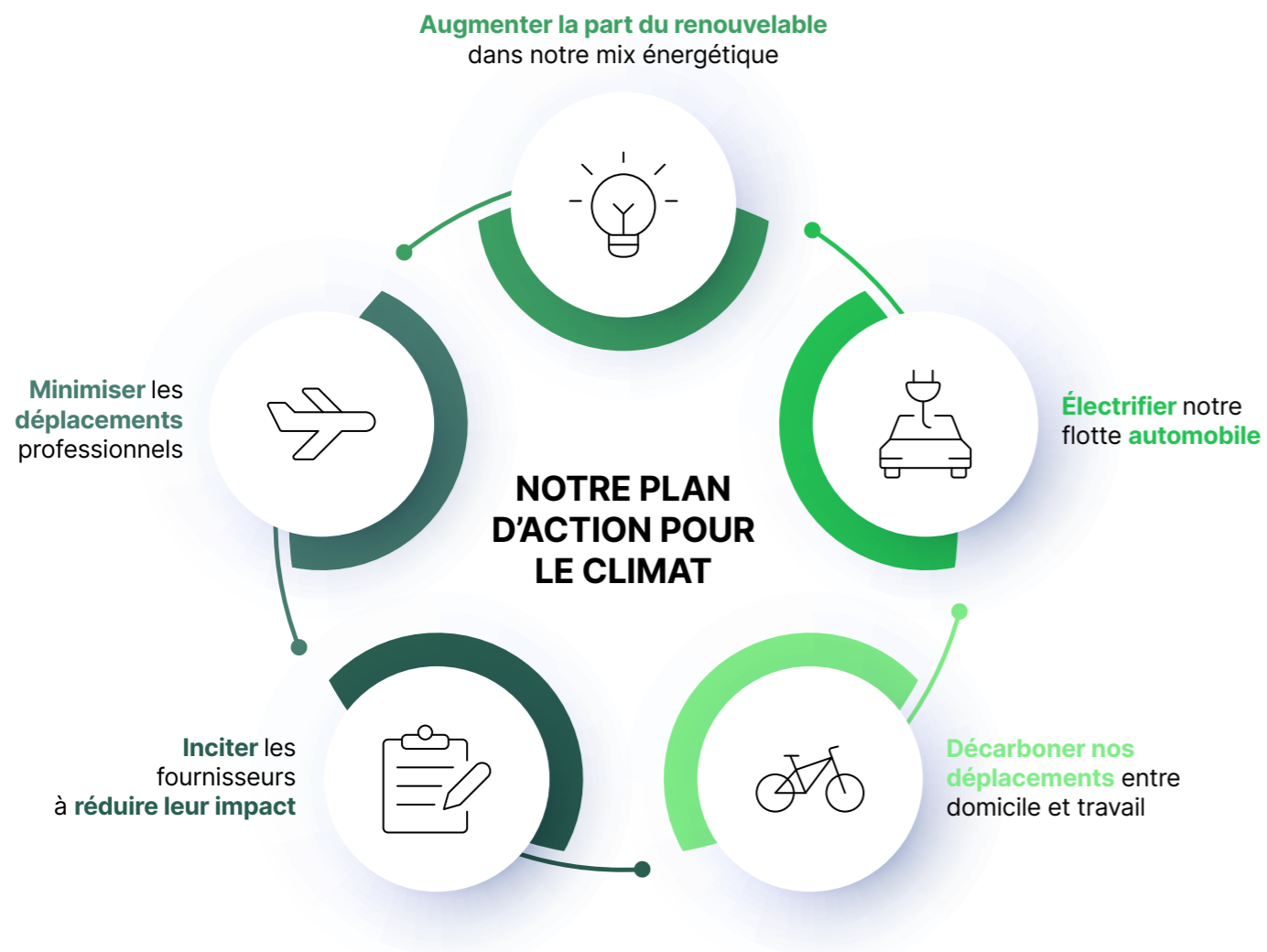


03

Planète

ManpowerGroup France fait figure de pionnier dans son secteur d'activité en ayant défini des objectifs pour lutter contre le changement climatique, alignés

sur les connaissances scientifiques les plus récentes et validés par l'initiative SBTi.



Les engagements au service de notre ambition environnementale

La nouvelle politique environnementale, renouvelée en octobre 2023, formalise les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et la recherche de la sobriété sous toutes ses formes. Parmi les axes prioritaires figurent le maintien d'un **approvisionnement 100% énergies renouvelables**, **l'électrification de la flotte automobile**, **la réduction des déplacements et le développement des mobilités douces**, et **la sensibilisation des collaborateurs**.

Depuis 2022, ManpowerGroup France a défini sa politique de sobriété énergétique, qui vise à **réduire les consommations électriques des bâtiments** ainsi que celles liées aux **déplacements professionnels et domicile-travail**.



À horizon 2030, le Groupe ambitionne de réduire de 60% les émissions de gaz à effet de serre générées directement par son activité. En parallèle, un objectif de diminution de 30% des émissions indirectes liées à sa chaîne de valeur a été acté.

Atteindre nos objectifs validés et fondés sur la science pour réduire nos émissions d'ici 2030 et atteindre la neutralité carbone à horizon 2045

En novembre 2022, Sophie Touhadian-Giely, SVP, Affaires Juridiques & RSE ManpowerGroup Europe du Sud, est nommée ambassadrice sobriété énergétique pour ManpowerGroup France. Elle engage le Groupe et signe la charte d'engagement Ecowatt pour plus de sobriété énergétique.



Nos leviers d'actions pour la Planète

Pour atteindre ses objectifs climatiques, ManpowerGroup France s'appuie sur une feuille de route structurée autour de plusieurs leviers d'action prioritaires.

Cette stratégie climatique repose sur une méthodologie rigoureuse et démontre la volonté de l'entreprise d'assumer sa responsabilité environnementale et sociétale, en contribuant activement à limiter à 1,5°C le réchauffement climatique mondial.

Actions pour verdir et optimiser notre consommation énergétique

Dans un objectif d'optimisation de son empreinte environnementale, ManpowerGroup France a opéré plusieurs évolutions notables tels que le changement de fournisseur d'électricité pour se maintenir en électricité 100% verte, d'origine solaire, éolienne et française pour l'ensemble de ses sites en gestion directe.

Le suivi de nos consommations et l'identification des locaux énergivores ont été améliorés par la généralisation des compteurs communicants Linky sur 99% de nos locaux et la création d'un module RSE dédié au sein du logiciel de gestion immobilière de l'entreprise.

Cette démarche globale d'optimisation du pilotage énergétique s'inscrit dans la trajectoire fixée par l'audit énergétique préalable et les exigences du décret tertiaire en matière d'économie d'énergie dans les bâtiments. Cet audit a donc été mené en 2023 sur **32 sites représentatifs du parc immobilier de ManpowerGroup France**, et a permis d'identifier plusieurs leviers d'actions prioritaires.



Action sur le chauffage

Le remplacement progressif des anciens convecteurs électriques par des appareils à inertie plus performants a été initié dans les 96 locaux les plus énergivores entre fin 2023 et début 2024. Ces appareils sont munis d'un système de régulation automatique pour tenir compte des périodes d'occupation et éviter les gaspillages avec des températures bloquées en fonction de leurs périodes d'activité.



Action sur l'isolation thermique

Un chantier de rénovation des menuiseries a permis de remplacer les vitrines des agences Manpower France identifiées comme passoires thermiques par du double vitrage. Cette mesure permettra de réduire les déperditions de chaleur et de réaliser des économies d'énergie.



Action sur l'éclairage

L'éclairage représentant une part importante des consommations d'électricité, ManpowerGroup France a entrepris différents chantiers tels que l'extinction systématique des enseignes lumineuses la nuit ou le remplacement des anciens pavés lumineux fluorescents énergivores par des pavés LED basse consommation.



Résultat :
-15% sur la consommation électrique en 2023

Actions en faveur d'une mobilité décarbonée



Action sur les déplacements domicile-travail

ManpowerGroup France a identifié les déplacements domicile-travail comme l'un des facteurs les plus importants de son empreinte carbone.

En 2023, l'enquête interne « Commute Survey », qui recueille les habitudes de déplacements domicile-travail des collaborateurs permanents, a révélé que près de 34% des collaborateurs optent désormais pour une mobilité douce pour se rendre sur leur lieu de travail. Une hausse de 6% par rapport à 2022.

Le déménagement du Hub ManpowerGroup à La Défense a contribué à cette hausse.

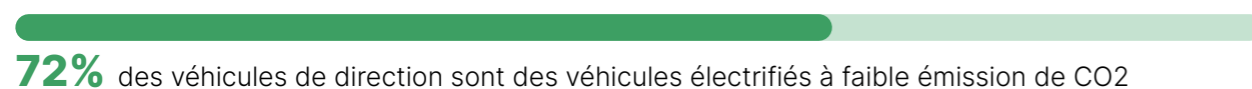
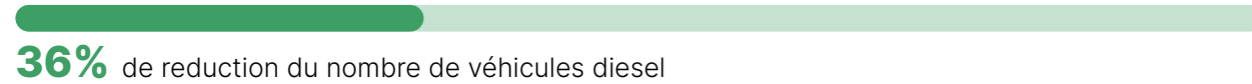
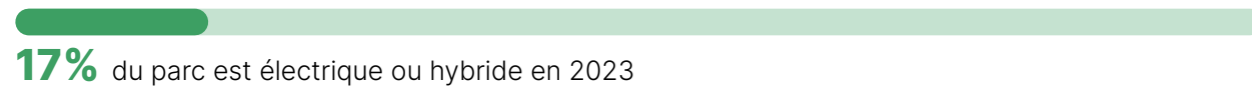
De plus, l'accessibilité est désormais un critère essentiel pour la sélection ou le maintien de locaux dans notre parc immobilier.

Pour aller plus loin dans la promotion d'une mobilité durable et la décarbonation des trajets domicile-travail, ManpowerGroup France déploie la solution BlaBlaCar Daily. Cette application de co-voiturage permet de partager facilement les trajets du quotidien dans toute la France. **Avec BlaBlaCar Daily, ManpowerGroup France souhaite encourager un changement durable des comportements en matière de mobilité.**

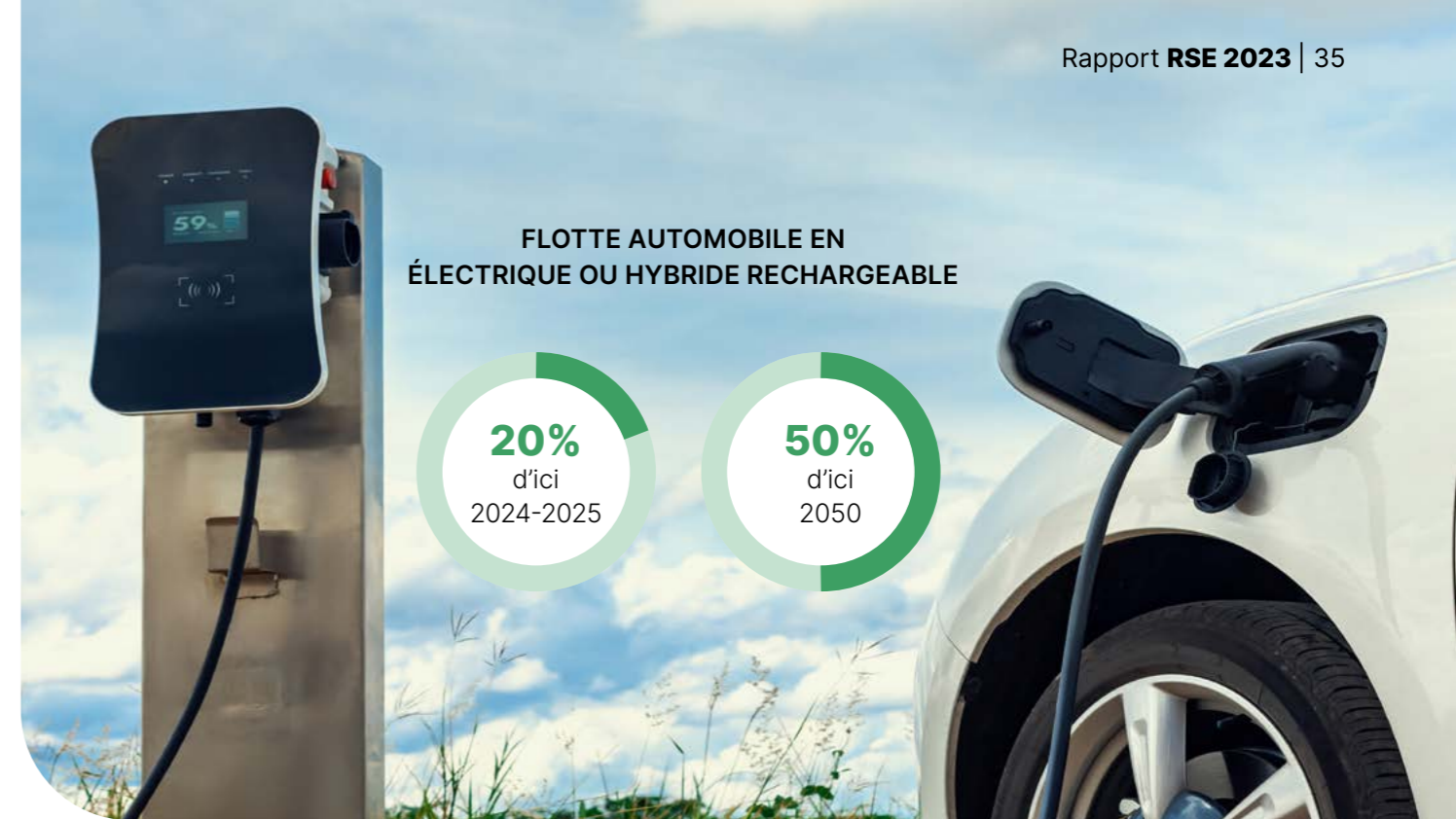


Action sur la flotte automobile

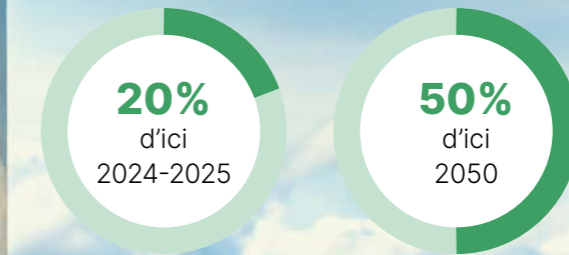
ManpowerGroup France gère une flotte de véhicules de fonction et de véhicules utilitaires pour son activité de Field Services. Dans une démarche de transition énergétique, depuis mars 2022, les véhicules diesel ne sont plus proposés aux collaborateurs au profit de véhicules essence, hybrides (rechargeables ou non) et 100% électriques.



Cette stratégie s'inscrit dans le cadre légal LOM (Loi d'Orientation des Mobilités), en vigueur depuis 2019. ManpowerGroup France aligne ainsi ses objectifs d'électrification de la flotte automobile sur les dispositions de cette loi.



FLOTTE AUTOMOBILE EN ÉLECTRIQUE OU HYBRIDE RECHARGEABLE



Action sur les déplacements professionnels

L'entreprise encourage les réunions à distance et préconise l'utilisation de modes de transports durables tels que le train, le co-voiturage ou les transports en commun lorsqu'un déplacement est nécessaire. Tout trajet professionnel de moins de 4 heures cumulées sur une journée doit être effectué en train plutôt qu'en avion.

En complément, chaque marque de ManpowerGroup France a également mis en place un accord de télétravail, réduisant ainsi les déplacements.

En route vers une mobilité raisonnée !



Experis France renforce son engagement en faveur de la mobilité durable en renouvelant un accord qui prévoit le versement d'une indemnité kilométrique « mobilité durable » pour encourager l'usage du vélo. En 2023 :



Experis France propose également à ses collaborateurs des vélos à assistance électrique en Location Longue Durée (LLD), pouvant être utilisés pour les trajets domicile-travail, les déplacements professionnels et même l'usage personnel. Dès le lancement, 29 salariés ont bénéficié de ce dispositif.

Des conventions ont été signées avec plusieurs métropoles françaises (Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Grenoble) pour la prise en charge (en tout ou partie) de moyens de transports durables : transports en commun, location de vélo électrique ou co-voiturage afin de promouvoir la mobilité durable.



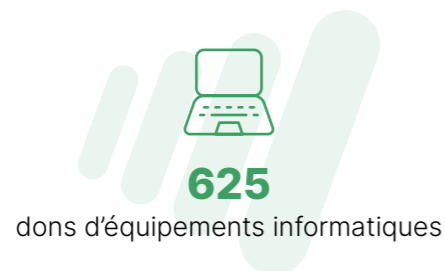
Actions pour aller plus loin

UNE SECONDE VIE POUR LE MATÉRIEL NUMÉRIQUE

Depuis 2021, ManpowerGroup France met l'accent sur le reconditionnement du matériel numérique dans le cadre des achats de matériels informatiques du Groupe. La grande majorité des souris, des câbles ou encore des écrans sont reconditionnés, tout comme 100% des iPhones du parc.

Le matériel obsolète a été confié à ATF GAIA, une entreprise adaptée spécialisée dans le reconditionnement de matériels informatiques et de téléphonie. En 2023, c'est ainsi près de 12,6 tonnes de matériels informatiques qui leur ont été confiés avec un taux de réemploi de près de 72%, dû notamment au déménagement de nos locaux.

En 2023, ManpowerGroup France a participé à La Collecte.Tech, un projet porté par Emmaüs Connect pour développer et animer des filières locales et solidaires de reconditionnement numérique.



LA SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS, UNE ÉTAPE CLÉ VERS L'ÉCO-RESPONSABILITÉ

Aujourd'hui, ManpowerGroup France déploie des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. L'entreprise s'est fixée comme objectif d'adresser, au minimum une fois par an, une communication de sensibilisation « éco-responsable » à 100% de ses équipes.

Pour faciliter cette démarche, un module e-learning présentant la stratégie ESG est accessible à tous les collaborateurs et des initiatives ont été entreprises dans chacune des marques du Groupe.



LE GREEN IT, AU CŒUR DE L'ADN D'EXPERIS FRANCE

En tant que partenaire des Directions des Systèmes d'Information (DSI), Experis France assure la gestion et la maintenance du matériel informatique de ses clients, dont ceux de ManpowerGroup France. En complément, Experis France propose une « maintenance prédictive » qui permet de détecter et de traiter par anticipation les défaillances de matériels ou de systèmes.

Enfin, au sein de son usine numérique, basée en Ile de France, Experis France propose également un service de réparation de matériels informatiques permettant de prolonger leur durée de vie et de les réintroduire dans le parc informatique de ses clients dans une logique de valorisation des déchets.

ManpowerGroup Talent Solutions France, partenaire RH de la transition écologique de ses clients

ManpowerGroup Talent Solutions France **renforce son engagement environnemental à travers diverses initiatives innovantes**. L'entreprise organise régulièrement des fresques du climat, animées par des collaborateurs volontaires spécialement formés.

En 2023, ManpowerGroup Talent Solutions France a enrichi son offre avec une innovation majeure, Green Booster.

Lancée à l'été 2023, **Green Booster** vise à **accélérer la transition écologique des entreprises** et à **accompagner la transformation des comportements et usages des salariés** dans leur organisation.



Déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs de ManpowerGroup Talent Solutions France en 2023, Green Booster a également été partagée auprès de **2 400 collaborateurs** chez ses clients, ce qui démontre d'un **fort potentiel d'impact**.

Perspectives

En 2024, ManpowerGroup France renforce son engagement environnemental en élargissant ses initiatives sur plusieurs fronts.



Sensibilisation & Formation

Déploiement de nombreuses actions pour accroître la compréhension de la stratégie environnementale, incluant des fresques du climat et du numérique, l'organisation d'un village de la mobilité, et des campagnes de sensibilisation au tri des déchets.

Lancement de la formation en ligne Axa Climate School auprès de 150 managers afin de les sensibiliser sur les enjeux du changement climatique et de la transition durable.

Début du partenariat distributeur de l'atelier 2Tonnes par ManpowerGroup Talent Solutions France.



Optimisation de l'informatique

Expérimentation de la solution AVOB pour analyser, piloter et optimiser le parc informatique, afin d'améliorer sa performance tout en réduisant sa consommation énergétique.



Performance énergétique immobilière

Mise en place d'un diagnostic de performance énergétique interne pour guider la sélection de nouveaux locaux et les décisions de maintien dans le parc immobilier existant.



Gestion des déchets

Extension de la stratégie de revalorisation et de recyclage des déchets à l'échelle des directions régionales et des centres de services.



Engagement des fournisseurs

Lancement d'un projet pilote visant à collecter des données précises auprès des 40 principaux fournisseurs. L'objectif est d'élaborer une feuille de route pour aligner leurs pratiques sur les objectifs de réduction du scope 3 du Groupe.

Ces initiatives multidimensionnelles témoignent de l'approche holistique de ManpowerGroup France dans sa démarche de responsabilité environnementale, couvrant aussi bien les opérations internes que l'engagement de parties prenantes externes.

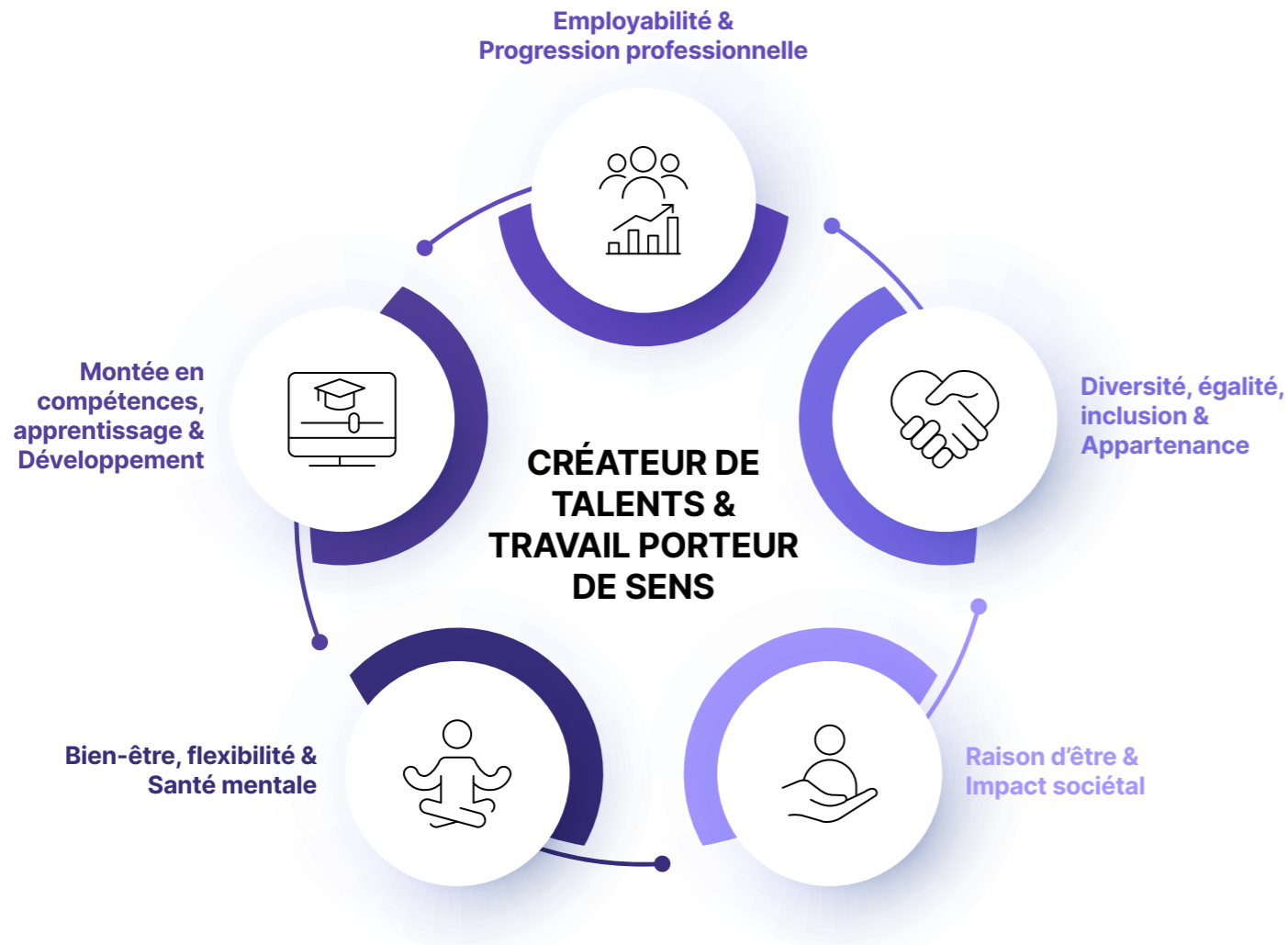


04

Humain & Prospérité

ManpowerGroup France place l'humain au cœur de sa mission, en se consacrant à la création de Talents à grande échelle.

Son objectif est d'accélérer l'employabilité et la progression professionnelle de millions d'individus, en leur offrant un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours.



Notre performance sociale déclinée par scope

Pour mesurer et suivre ses performances en matière de responsabilité sociale et sociétale, ManpowerGroup France a adopté une approche scientifique et rigoureuse en s'inspirant de la méthodologie utilisée pour évaluer l'impact environnemental (le «E» de ESG). Cette approche repose sur trois niveaux d'analyse, appelés « Scope », qui permettent d'appréhender de manière globale et systémique l'impact de l'entreprise sur ses parties prenantes.



Transformer le monde du travail pour un impact social durable

- Le **Scope 1 « Impact direct »** correspond aux 10 000 collaborateurs de ManpowerGroup France
- Le **Scope 2 « Impact indirect »** représente les effets de ses activités sur ses clients, ses partenaires et les Talents qu'elle accompagne
- Le **Scope 3 « Chaîne d'approvisionnement & Communautés élargies »** englobe la chaîne d'approvisionnement et les communautés dans lesquelles ManpowerGroup France s'investit

Scope 1 : Notre sphère d'impact direct

ManpowerGroup France a établi de nouveaux « Standards » également appelés « Nos principes ». Ces standards s'articulent autour de trois axes fondamentaux :

1. Clarity : Établir une compréhension mutuelle et un climat de confiance
2. Care : Favoriser l'attention portée aux autres et à soi-même
3. Grow : Encourager une progression continue en valorisant le développement des collaborateurs

Ces principes visent à créer une culture d'entreprise cohérente et positive à l'échelle mondiale, favorisant la confiance, le bien-être et la croissance professionnelle de tous les collaborateurs du Groupe.



Lutter contre les discriminations et encourager la diversité, l'égalité, l'inclusion et la fierté d'appartenance

La non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité sont au cœur des valeurs de ManpowerGroup France. Considérés comme des atouts pour l'entreprise et ses clients et comme un levier de performance sociale et économique, ces principes sont non négociables et s'imposent à l'entreprise et à toutes ses parties prenantes.

Le standard « Care » encourage chacun à respecter les personnes et à promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Cet engagement s'inscrit dans le « Cadre de Référence Diversité », qui vise à promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances et à favoriser la diversité des candidats.

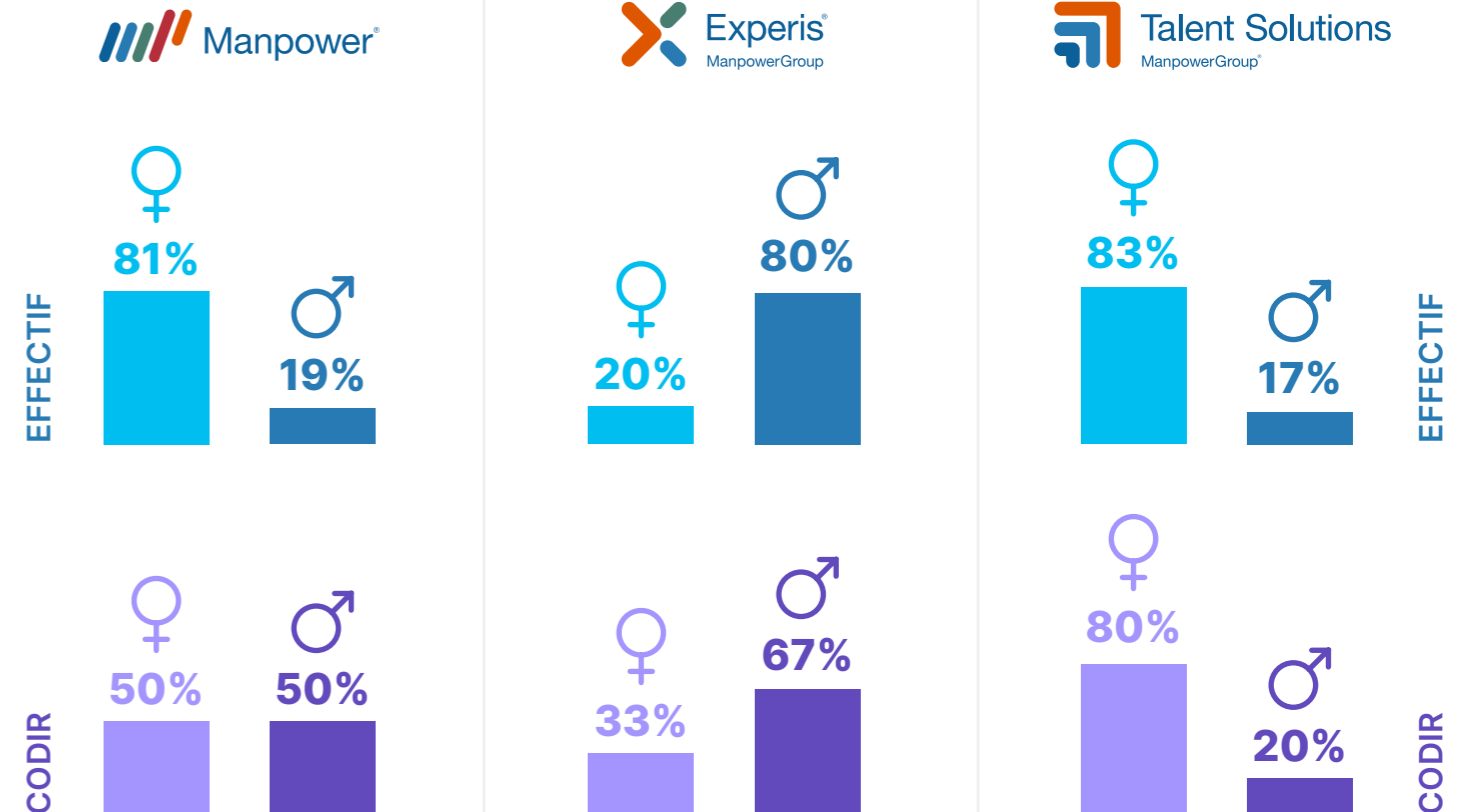
Pour s'assurer que tous les collaborateurs adhèrent à ces principes, ManpowerGroup France met en place des formations et des initiatives de sensibilisation, notamment une formation obligatoire sur la non-discrimination pour tout nouvel entrant permanent. L'entreprise dispose également d'outils d'accompagnement et d'intervention pour répondre à tout acte pouvant s'apparenter à de la discrimination, tels que le référent éthique, la ligne d'alerte professionnelle et les référents handicap, harcèlement sexuel et agissements sexistes.

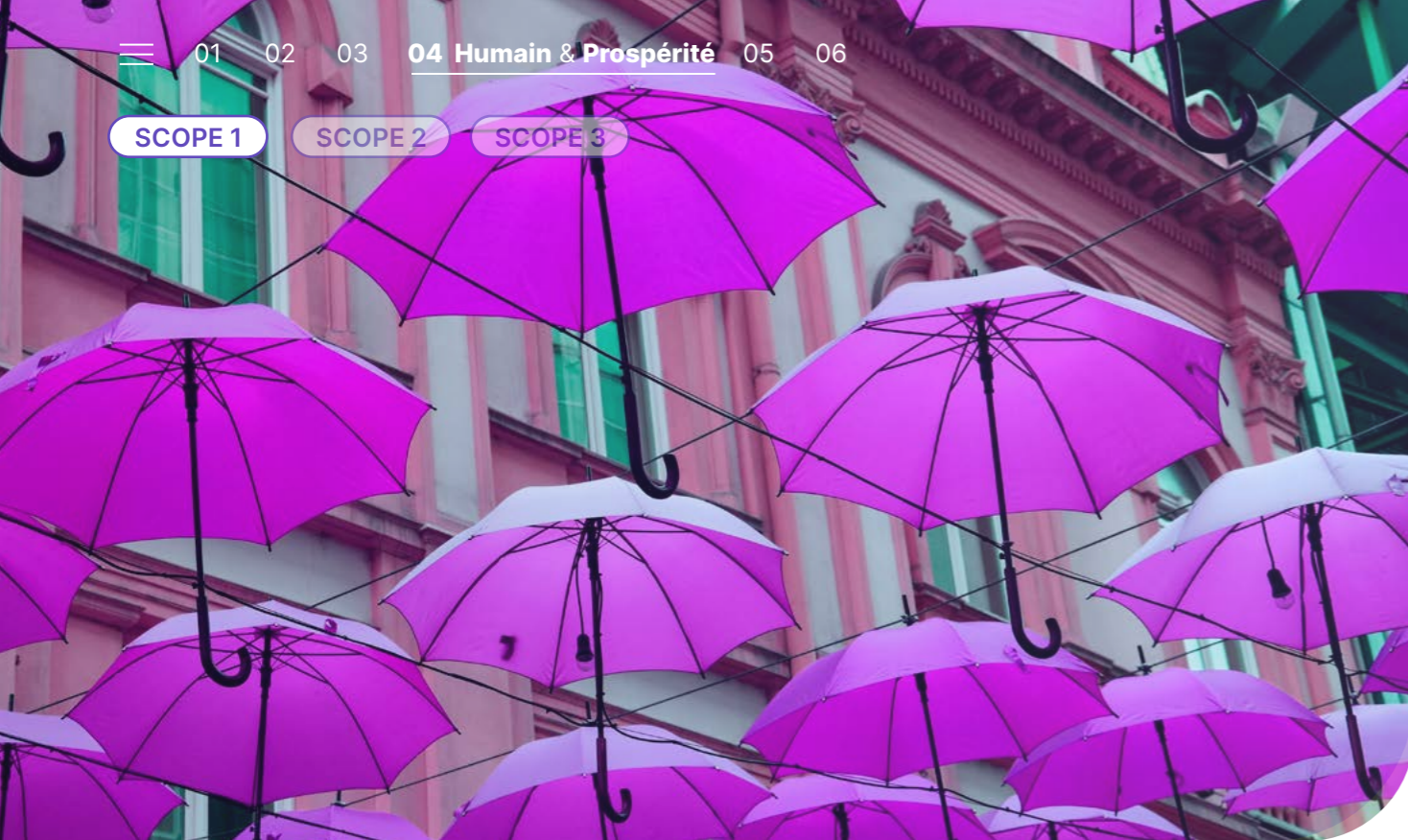


S'engager pour l'égalité des genres

ManpowerGroup France est engagé dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'entreprise s'est ainsi fixée pour objectif d'atteindre 50% de femmes dans son équipe dirigeante. Chaque entité du Groupe a répondu à l'index égalité Femmes-Hommes en 2023 et dispose d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle.

L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES EN CHIFFRES





Promouvoir l'emploi des jeunes et des seniors

ManpowerGroup France s'engage à promouvoir et à développer l'accueil de jeunes par l'alternance, que ce soit par le biais de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. ManpowerGroup France a d'ailleurs accueilli plus de 500 alternants en 2023.

L'engagement de Manpower France en faveur de l'alternance a été récompensé pour la **3^{ème} année consécutive par le label Engagement Jeunes**. Ce label distingue les entreprises qui offrent le meilleur accueil et la meilleure formation aux jeunes générations.

Impliquer et sensibiliser : nos initiatives en faveur des femmes

Des actions spécifiques ont été menées à l'occasion de **la journée internationale des droits des femmes et d'Octobre Rose**. Les collaborateurs ont pu participer à des dispositifs de sensibilisation et de missions d'intérêt général sur la plateforme d'Engagement Citoyen du Groupe, et prendre part à la course Odyssea.

En 2023, **ManpowerGroup France a permis aux collaboratrices concernées de s'absenter sur leur temps de travail pour se rendre dans un centre de dépistage**. Par ailleurs, au sein de ManpowerGroup Talent Solutions France, le dispositif a été étendu aux hommes dans le cadre du dépistage du cancer de la prostate.

Dans le cadre de l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), Manpower France a renouvelé son engagement en faveur du maintien à l'emploi des seniors. Cet engagement qui vise à valoriser l'expérience et à favoriser la transmission des compétences et savoirs au sein de l'entreprise se traduit par plusieurs actions concrètes :

1. Réduction du taux de départ des seniors
2. Maintien du développement des compétences des seniors
3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
4. Promotion de la transmission des savoirs et des compétences



RÉPARTITION DES SENIORS AU SEIN DES MARQUES


Manpower

17%


Experis
ManpowerGroup

10%

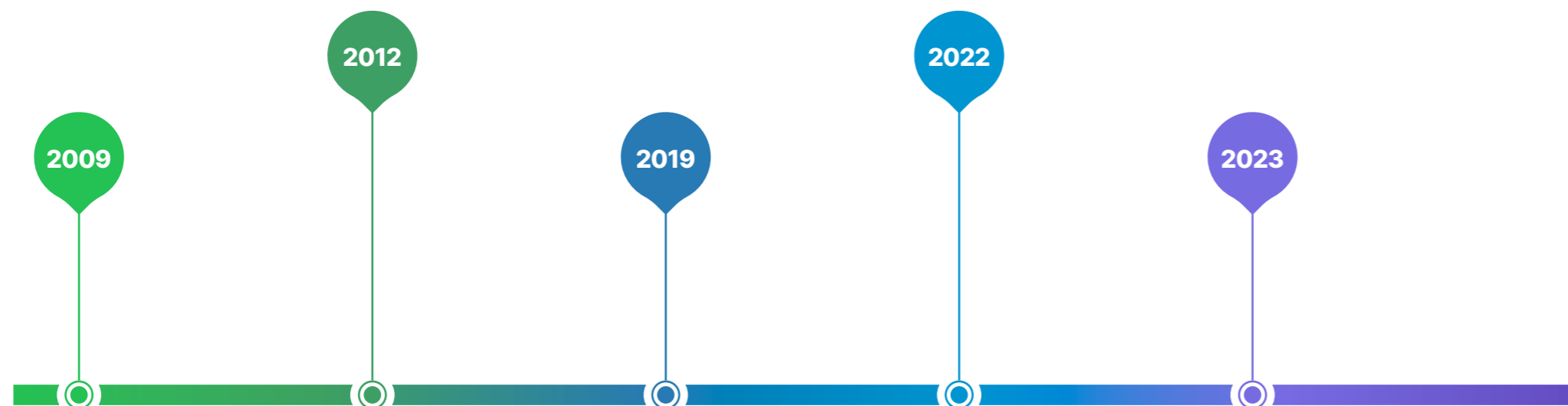

Talent
Solutions
ManpowerGroup

20%

SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3

Encourager et soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap, ManpowerGroup France met en place différentes initiatives.



2009
Manpower France, 1^{ère} entreprise de travail temporaire à s'engager par voie d'accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

2012
Création de la Mission Handicaps d'Experis France pour accompagner les parcours individuels dès le recrutement et sensibiliser les métiers à leur rôle dans la politique handicaps

2019
ManpowerGroup France est signataire du Manifeste pour l'inclusion, illustrant l'engagement de ses dirigeants en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap


2022
Manpower France renouvelle ses accords en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

2023
ManpowerGroup Talent Solutions France accompagne 85 000 bénéficiaires éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires RSA, personnes en situation de handicap)


2023
Experis France est partenaire des Handitech Trophy pour la 3^{ème} année consécutive, pour soutenir l'innovation au service du handicap

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN CHIFFRES

 Manpower®


4,4%

 Experis®
ManpowerGroup®


5,2%

 Talent Solutions
ManpowerGroup®


6,6%

SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3

Focus Cap Emploi Béarn au sein de ManpowerGroup Talent Solutions France

Face aux problématiques que rencontrent les personnes en situation de handicap, ManpowerGroup Talent Solutions France à travers son activité Marchés Publics, mène une double action : auprès des personnes en situation de handicap (dans leur recherche et maintien d'emploi) et auprès des employeurs dans leur politique interne. C'est **le seul opérateur privé en France à être investi sur ces sujets en tant que Cap Emploi**.

L'entité Cap Emploi Béarn est un **Organisme de Placement Spécialisé (OPS)** qui permet d'avoir un accompagnement personnalisé et renforcé dans la région, pour toutes les personnes reconnues en **situation de handicap** : demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants.

Cap Emploi Béarn (64) répond à 3 grands besoins :

- Adapter l'environnement de travail et les missions à la situation de handicap
- Trouver un emploi adapté pour les personnes en situation de handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap) et en recherche d'un emploi
- Accompagner les entreprises pour la prise en compte du handicap

C'est près de 1 500 demandeurs d'emploi en situation de handicap qui sont accompagnés chaque année par Cap Emploi Béarn.

CAP EMPLOI BÉARN
Handicap, recrutement & maintien

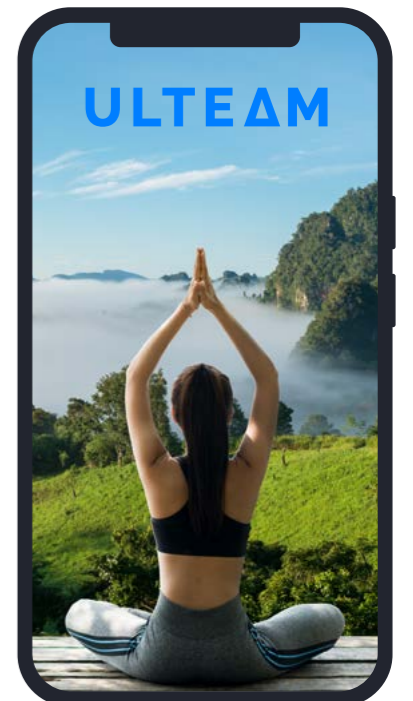


Améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

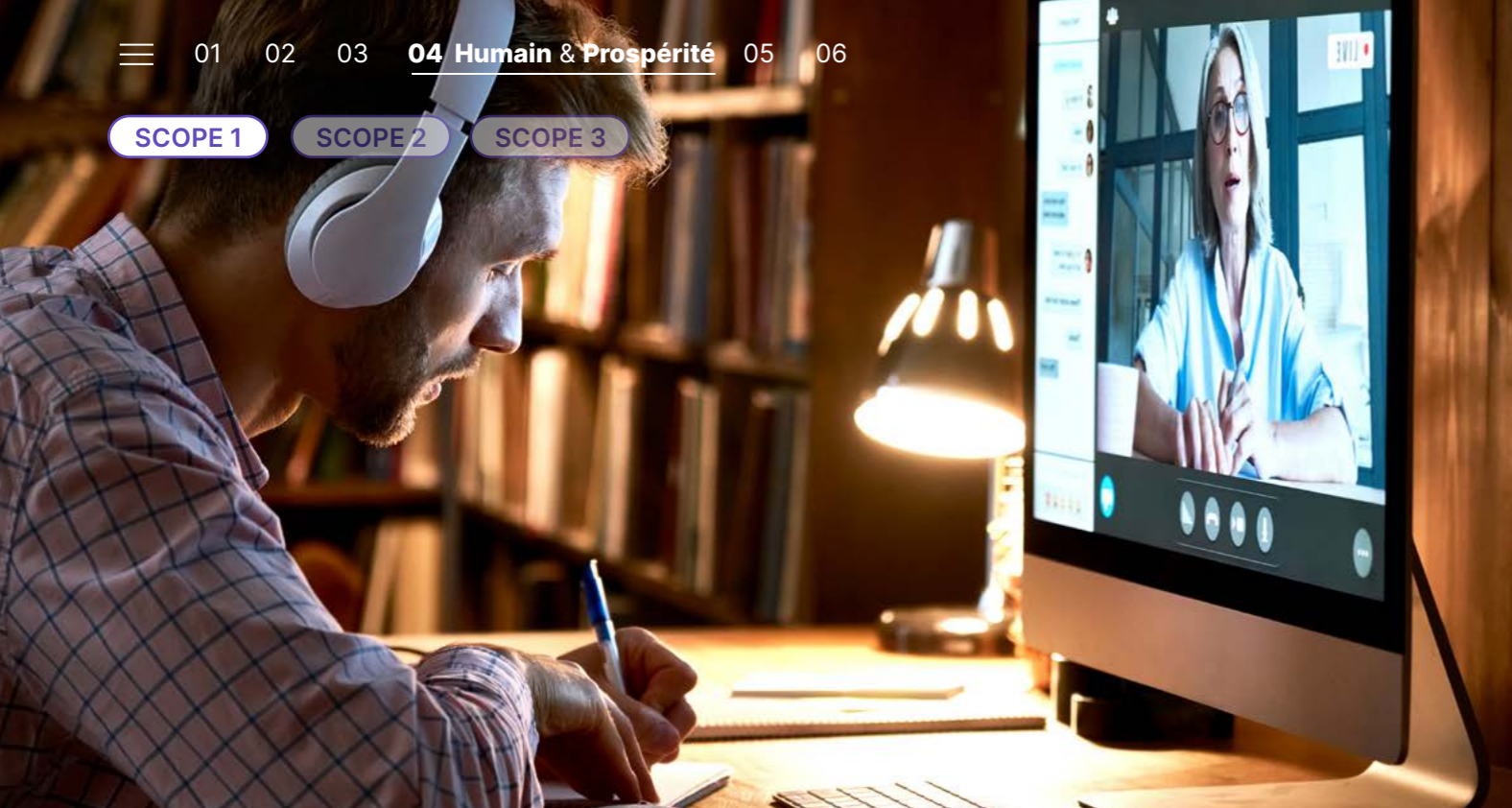
Les accords Qualité de Vie au Travail visent à créer **un environnement de travail sûr et épanouissant** en mettant en place des actions concrètes pour prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et accompagner les salariés en cas d'accident, sous la forme de « **Safety Moments** » chez Experis France.

Pour prévenir des risques psychosociaux (RPS), Manpower France organise une **journée « Safety Day »** dédiée à la sensibilisation des collaborateurs permanents aux **enjeux de sécurité ainsi que la mise en place d'une cellule d'appui psychologique** joignable 24h/24, 7j/7.

Enfin, **ULTEAM**, une **plateforme innovante et conviviale**, encourage le partage de bonnes pratiques grâce à des contenus dédiés au **bien-être et à la santé de manière ludique et interactive**. Elle permet également de créer des challenges inter-équipes.



SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3



La plateforme interne powerYOU rassemble toutes les formations en ligne proposées par ManpowerGroup France et ManpowerGroup Inc., offrant ainsi un large éventail de modules d'intégration, de perfectionnement et de développement personnel.

Développer les compétences par la formation

Une importance capitale est accordée au développement des compétences des collaborateurs de ManpowerGroup France qui adopte une approche globale et stratégique des Ressources Humaines, tout en répondant aux besoins individuels de formation.

Pour accompagner ses leaders de demain et révéler ses Talents, **ManpowerGroup France a mis en place trois programmes de fidélisation et développement des compétences des collaborateurs du Groupe.**

FUTURE LEADERSHIP PROGRAM (FLP)

est un programme destiné aux collaborateurs à fort potentiel qui aspirent à devenir leaders.

ACCELERATED LEADERSHIP PROGRAM (XLP)

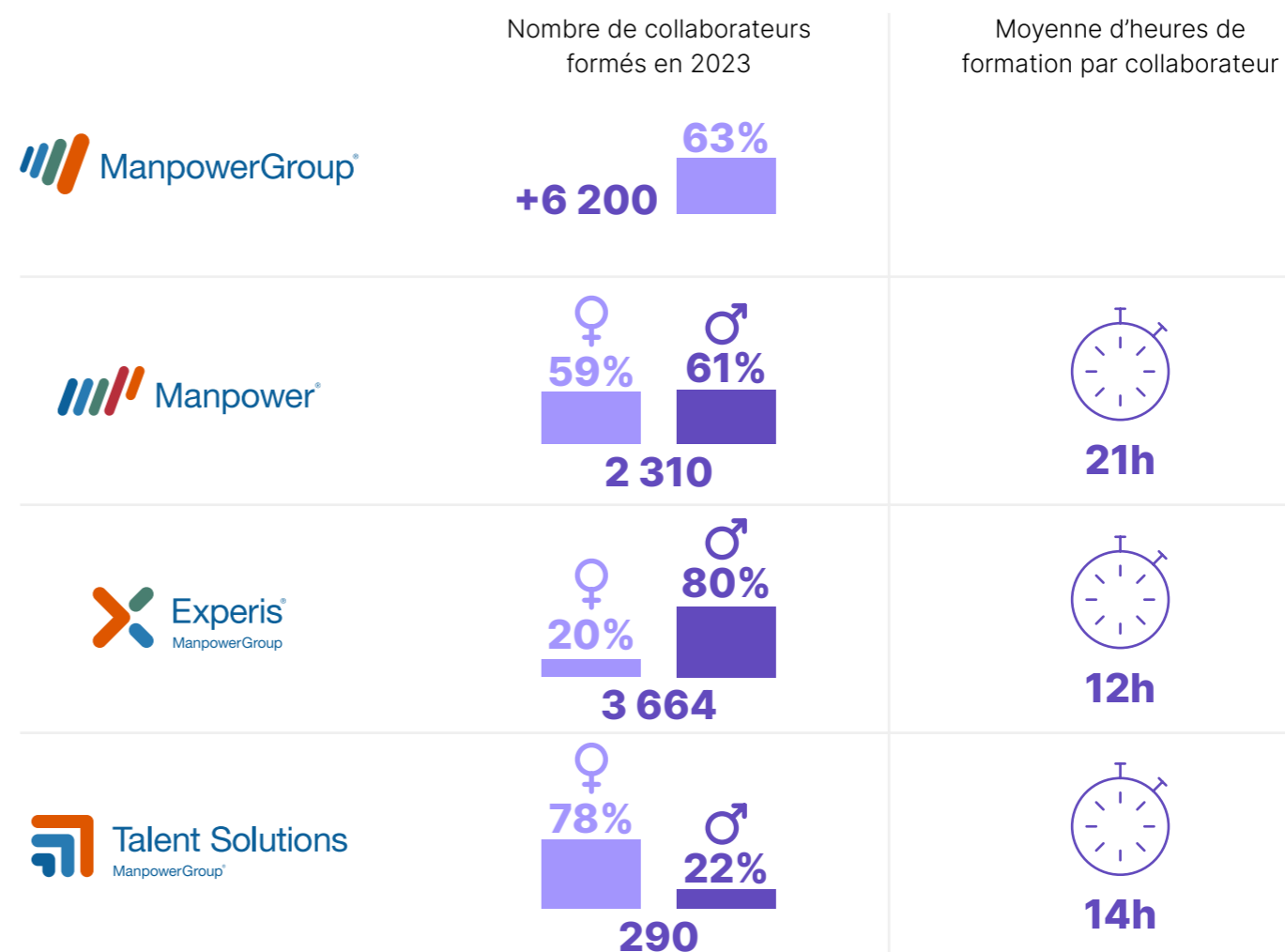
est un programme conçu pour les leaders identifiés comme ayant le potentiel d'intégrer l'équipe de direction dans plus de 5 ans.

STRATEGIC LEADERSHIP PROGRAM (SLP)

est un programme qui prépare les leaders à rejoindre l'équipe de direction dans les 5 ans.

Ces trois programmes complémentaires offrent aux collaborateurs du Groupe des opportunités de formation et d'évolution adaptées à leur potentiel et leurs aspirations.

MONTÉE EN COMPÉTENCES, APPRENTISSAGE & DÉVELOPPEMENT



Scope 2 : Notre sphère d'influence élargie



huManpower & Project You, révélateurs de Talents

Chez ManpowerGroup, nous avons une conviction : ce sont les femmes et les hommes qui font avancer le monde.

Chaque jour, nous nous engageons pleinement à la réussite de nos candidats et de nos clients. Nous offrons un accompagnement personnalisé en prenant le temps de comprendre les aspirations et les besoins de chacun. Grâce à notre expertise et à notre réseau mondial, nous accélérons les opportunités professionnelles, ouvrant des portes vers des carrières qui ont du sens et nous nous efforçons de trouver les meilleurs talents, en les mettant en relation avec les entreprises qui en ont besoin. Notre objectif est de créer des partenariats durables où chaque individu puisse s'épanouir et chaque entreprise prospérer.

Nos campagnes huManpower et Project You célèbrent les compétences, le potentiel et la valeur unique que chaque individu apporte dans son travail.

MyPath®

Programme d'accompagnement personnalisé MyPath®

Le programme d'accompagnement personnalisé MyPath® / Agent des Talents de Manpower France propose des parcours professionnels sur mesure aux collaborateurs désireux de développer leur employabilité et de se positionner sur des métiers en croissance. Constitué d'une combinaison d'expériences professionnelles évolutives, de développement des compétences et de recommandations d'entreprises, le programme MyPath® valorise les compétences techniques et récompense les qualités humaines.

- +45 000 Talents dont 13 000 CDI-Intérimaires
- 12 000 Talents formés
- 2 000 Agents des Talents

Partie prenante du programme MyPath®, les entreprises clientes participent à la valorisation des Talents à travers une évaluation continue des savoir-être, via une plateforme dédiée.

Fin 2023, les recommandations clients se traduisent concrètement par :

- Près de 7 000 Talents recommandés
- Près de 23 000 recommandations attribuées par nos clients
- 9 700 contacts clients engagés

La fidélisation, autre point clé du programme

La satisfaction de nos Talents est au cœur de notre stratégie de fidélisation. Nous utilisons le Net Promoter Score (NPS) comme indicateur clé, mesuré mensuellement à travers des enquêtes de satisfaction. Cette approche nous permet d'améliorer continuellement l'expérience de nos Talents.

À la fin de l'année 2023, nous avons enregistré un NPS Talent MyPath® de 61, soit 4 points de plus que notre NPS Intérimaire. Ce résultat témoigne de l'efficacité de notre programme MyPath dans l'amélioration de la satisfaction de nos Talents.

De l'intérim au CDI, témoignage vidéo de Martine Caetano



VOIR LA VIDÉO SUR YOUTUBE

SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3



La Safety Week est le temps fort de l'année en matière de sécurité. Elle mobilise tous les acteurs de la sécurité, des visites de postes aux sensibilisations en agence, en passant par des animations spécifiques chez nos clients. Chaque action contribue à renforcer notre culture de prévention

Benoit Huber, Chef de Service Prévention Sécurité Intérimaires Manpower France

Promouvoir le bien-être et la santé pour les salariés intérimaires

Cette 9ème édition a mis l'accent sur les **risques routiers**, les **gestes et postures** ainsi que la gestion des **malaises**, couvrant l'hygiène de vie et les gestes de premiers secours.

L'événement a connu un succès remarquable :

- Près de 1 200 contacts clients réalisés
- Des milliers de salariés intérimaires sensibilisés
- Des centaines d'actions menées dans nos agences, cabinets et sites clients

L'innovation de 2023 a été le lancement du jeu de plateau « Le chemin de la sécurité », une création originale de Manpower France. Ce jeu éducatif permet d'aborder la sécurité de manière ludique, dans lequel les joueurs progressent en répondant à des questions sur la sécurité, facilitant l'animation d'ateliers en agence ou chez les clients et rendant l'apprentissage à la fois engageant et efficace.



Les actions en faveur de l'insertion pour les publics éloignés de l'emploi

Engagé pour l'emploi des intérimaires en situation de handicap

L'agence nationale Manpower France, Insertion, Handicap pilote les accords handicap et anime la politique de l'entreprise visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap et à favoriser leur insertion professionnelle. Au côté de l'AMIH, chaque agence, sur son bassin d'emploi contribue à cette promotion et mise à l'emploi.



En 2023,
3 739 intérimaires en situation de handicap ont été détachés.

SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3

Nos agences ont la parole !

À Redon : Du défi à l'opportunité !

Dans un contexte où le recrutement de profils techniques spécialisés devient de plus en plus complexe, l'agence Manpower France de Redon innove et fait preuve d'adaptabilité.

Quand inclusion rime avec innovation !

Confronté à une vague de **départs en retraite** et à une **pénurie de candidats qualifiés** pour des postes de monteuses câbleuses sur circuit imprimé équipé, Caroline Pigré, Directrice de l'agence, et son équipe élaborent **une solution sur mesure pour répondre aux besoins d'un partenaire de longue date dans l'industrie électronique.**

Ce programme innovant a permis à Marc, ancien maçon en fauteuil roulant à la suite d'un accident de la route et au chômage depuis huit ans, de se reconverter. Grâce à Sylvie Massicot, Consultante de l'agence, qui a détecté rapidement son potentiel et après avoir brillamment réussi les tests de sélection, la personnalité de Marc séduit la direction de l'entreprise.

Place à l'ingéniosité !

L'intégration de Marc dans l'atelier de production a nécessité une réflexion approfondie sur l'aménagement du poste de travail. Adapter un environnement de production pour une personne en fauteuil roulant représentait un véritable défi qui grâce à l'ingéniosité de Marc et à la flexibilité de l'entreprise ont trouvé des solutions à chaque obstacle potentiel.

Ainsi, les languettes antistatiques imposées sur les chaussures dans ce type d'atelier ne pouvaient être adaptées sur les pneus d'un fauteuil roulant mais une cale, de sa propre confection, a permis à Marc de stabiliser son fauteuil pour travailler à bonne hauteur. Pour ne pas le gêner dans ses tâches de précision, l'entreprise lui fournit, en lieu et place de la blouse réglementaire, un blouson spécialement conçu pour lui.

« L'histoire de Marc est un exemple inspirant d'inclusion réussie », souligne Caroline. « Elle démontre que lorsqu'on donne sa chance à quelqu'un, les résultats peuvent être extraordinaires ».



« Chez Manpower France, nous croyons en la force de l'inclusion et en la valeur de chaque individu. Aussi, nous avons coconstruit un dispositif de formation diplômante, ouvert à tous, y compris aux personnes éloignées de l'emploi, qu'elles soient seniors, en reconversion ou en situation de handicap », explique Caroline.



En 2023, l'agence de Redon s'est distinguée en mettant à l'emploi 43 intérimaires en situation de handicap, record interne qui témoigne de l'engagement de Manpower France en faveur de l'inclusion et la diversité dans le monde du travail.

Engagé sur d'autres dispositifs d'insertion

Manpower France est engagé dans le dispositif Emplois Francs, depuis sa création en avril 2018



Cette aide, contribue à la **lutte contre la discrimination à l'embauche et à la diversification des canaux de recrutement** au sein des entreprises, des personnes résidant dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Depuis 2018, ce sont 2 297 demandes d'aides effectuées pour l'emploi des résidents QPV, dont 368 en 2023.

Pour aller plus loin et pour intégrer au monde du travail des personnes qui en sont éloignées ou ayant des difficultés à y accéder, nous nous saisissons d'autres actions positives prévues à la loi tels que :

- **Cas de recours au Travail Temporaire** : accès à l'emploi lié à une situation spécifique du salarié pour favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle
- **Clauses sociales d'insertion**

En 2023, 285 529 heures dédiées à des actions spécifiques en faveur de l'insertion pour 774 collaborateurs différents.



ManpowerGroup France au côté du peuple ukrainien !

Face à la tragédie qui frappe le peuple ukrainien, ManpowerGroup France se mobilise pour apporter son soutien aux personnes touchées par le conflit. L'engagement de ManpowerGroup France se décline en deux volets :

1. **Un soutien à l'emploi**, en aidant les réfugiés, notamment les femmes, à obtenir un permis de travail et à trouver un emploi
2. **Un soutien à l'intégration**, en facilitant l'accueil des réfugiés dans la société, leur insertion sur le marché du travail, ainsi que la montée en compétences et la réorientation professionnelle.

Depuis le début du conflit, 350 personnes ont été mises à l'emploi en France.



ManpowerGroup, lauréat 2023 de l'Inclusive Sourcing - Spread the Green Vibe Recognition Trophée de L'Oréal



Ce prix récompense l'implication et les résultats de ManpowerGroup sur le programme Inclusive Sourcing de L'Oréal au niveau global et le positionne comme un **partenaire stratégique clé dans leur stratégie Diversité, Équité et Inclusion** (DE&I) & Achat au niveau monde.

Créé en 2010 par L'Oréal, le programme Inclusive sourcing a pour objectif de soutenir les entreprises qui emploient des personnes issues de communautés en situation de vulnérabilité afin de leur permettre de bénéficier d'un accès à un emploi durable. Ce programme fait partie de L'Oréal for the Future traduisant les ambitions et les engagements du groupe pour un business model toujours plus responsable et durable.

En totale adéquation avec son ADN et sa stratégie ESG #WorkingToChangeTheWorld, ManpowerGroup a formalisé son engagement au programme Inclusive Sourcing de L'Oréal dès 2015. Depuis de multiples projets se sont développés en France puis au Mexique, en Italie, en Finlande, en Uruguay et en Corée du Sud.

Chaque année, le nombre de projets et de bénéficiaires augmente, atteignant un record en 2022 avec un total de +600 ETP (Equivalent Temps Plein) au niveau global.

SCOPE 1

SCOPE 2

SCOPE 3



Vers l'emploi durable : un accompagnement adapté à chaque situation

ManpowerGroup Talent Solutions France, à travers son activité Conseil Marchés Publics, joue un **rôle clé** dans le déploiement de prestations importantes pour le compte de France Travail.

En 2023, la division Conseil Marchés Publics a accompagné plus de 85 000 bénéficiaires.

Focus sur trois prestations : Parcours Emploi Santé (PES), Valoriser Son Image professionnelle (VSI) et sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

1. PARCOURS EMPLOI SANTÉ (PES)

Lancé en 2022, la prestation d'accompagnement Parcours Emploi Santé (PES) aide les demandeurs d'emploi longue durée confrontés à des problèmes de santé (burn-out, mal-être, handicap, ...) à revenir durablement sur le marché de l'emploi. Les obstacles au retour à l'emploi peuvent être très variés. PES leur propose un suivi personnalisé imaginé par France Travail et mis en œuvre dans plusieurs régions par ManpowerGroup Talent Solutions Marchés Publics. La prestation vise à accompagner les bénéficiaires pour restaurer et soutenir leur capacité à se reprojeter comme acteur social et travailleur, en dépit d'une santé altérée.

PROFIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

50%

vivent avec moins de
500€ par mois

2/3

ont rompu le lien avec le monde
du travail depuis plusieurs années
et certains jeunes n'ont jamais eu
de lien avec ce dernier

100%

ont un parcours santé et
social complexe

Cadre de la prestation :

D'une durée maximum de 6 mois, Parcours Emploi Santé se décline en deux étapes principales :

- 1. Phase de diagnostic :** Le bénéficiaire est successivement accueilli par un(e) psychologue et un(e) infirmier(e) pour concevoir avec lui un plan d'accompagnement
- 2. Phase d'échanges :** Rencontres avec le psychologue référent, temps en groupe et ateliers thématiques sur la santé physique, les ressources personnelles, les aides sociales et l'emploi

Les bénéficiaires apprennent ainsi à tisser un réseau de prise en charge et à nouer des liens aussi bien avec les services sociaux qu'avec la médecine.

10 à 15%

des personnes ont
directement à l'issue de la
prestation **une expérience
soit d'immersion, de contrat
court ou de reprise d'emploi**

Le point de vue du bénéficiaire : P.B

« C'est vrai que passer de zéro activité à un rythme 2x8 en décalé ça fait drôle de revenir à la réalité du monde du travail. Sur le plan du sommeil et des horaires, pour s'alimenter convenablement [...] Sur le plan psychologique, je dirais que tout va bien, tout ce que je voulais c'était de « revenir » dans la société, l'exclusion je n'aurais jamais pensé que cela puisse m'arriver. [...] Aujourd'hui j'éprouve de la satisfaction à être là et non plus « fantomisé », précarisé, mis au banc.

Oisiveté est mère de tous les vices, contempler les abysses et les abysses viendront à toi, succinctement c'est ce qui m'est arrivé. [...]

Cela ne fait que 4 voire 5 semaines que j'éprouve de nouveau le parfum de la victoire, comme avant dans une autre vie, je me suis prouvé que malgré tous les barrages, je me suis encore sorti du trou dans lequel j'avais plongé. »

Le point de vue de l'expert :

Fabienne, psychologue référente de parcours et référente nationale pour les psychologues sur la prestation PES au sein de ManpowerGroup Talent Solutions Marchés Publics.

« Sur cette mission, il y a un enjeu relatif à l'accessibilité aux soins, qui est un prérequis à l'insertion sociale et professionnelle.

Lors des périodes d'inactivité, il est essentiel de se concentrer sur la question de la santé. C'est une rare occasion où le bénéficiaire peut se poser sans pression pour être entendu dans sa souffrance.

On se sent utile, car on contribue au côté de France Travail, à une mission de service public de (re)mise à l'emploi.

Humainement, c'est le seul moyen, pour moi, de rencontrer ces bénéficiaires, hors environnement médical, et dans une logique de retour à l'emploi. »

SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3

2. VALORISER SON IMAGE PROFESSIONNELLE (VSI)

L'objectif de cette prestation est de permettre aux bénéficiaires de retrouver confiance en eux et de s'approprier les évolutions du marché du travail pour revenir à l'emploi. Cette prestation de développement personnel permet d'adopter une image professionnelle adaptée à un entretien de recrutement et à la prise de poste, tout en apprenant à être à l'aise en milieu professionnel. Elle s'adresse aux personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail.

Public :

- 90% sont des femmes
- Demandeur d'emploi inexpérimenté ou éloigné de l'emploi ayant besoin de renforcer ses savoir-être professionnels et de se (ré)approprier les codes et attentes des entreprises

Cadre de la prestation :

10 participants par promotion sur une dizaine de jours ponctués par des entretiens individuels et des parcours collectifs. Tous les formateurs sont formés au théâtre et à l'improvisation.



Les différents parcours de la formation, témoignage de Loïc, bénéficiaire :

« A travers le parcours socle, j'ai pu étudier des éléments auxquels je ne prêtai pas attention qui sont les savoir-être professionnels. J'ai pu repérer les éléments que mon domaine et mon métier recherchent, tout en appliquant ces savoirs sur des exercices d'entretiens instructifs sur le langage verbal et non verbal.

Le parcours à la carte a permis de figoler les éléments que nous avons appris et d'améliorer les points nécessaires au bon accomplissement de nos objectifs.

Notre formatrice a su gérer une équipe de 5 personnes, à la cohésion d'un groupe, à répondre à nos questionnements ou à nous pousser à intervenir, à quitter notre zone de confort dans le but de progresser. »

Apports et bénéfices, témoignage de Yuliana, bénéficiaire :

« J'ai suivi le programme VSI pour gagner en confiance en moi et bien définir les savoirs-être qui sont essentiels pour mon métier. La formation s'est déroulée dans un petit groupe de moins de dix personnes, ce qui a permis à chacun d'avancer à son rythme.

Grâce aux divers exercices proposés par mes deux formatrices (jeux de rôle, définition des priorités, simulation d'entretiens d'embauche) mes objectifs ont été pleinement atteints. Tout s'est passé dans le respect et la bienveillance de chaque membre du groupe. »

3. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le CEP est le service public gratuit et personnalisé d'accompagnement de toutes les évolutions professionnelles.

C'est le fil rouge de l'accompagnement des actifs. Le CEP répond aux besoins aussi divers que faire le point sur son avenir professionnel, volonté d'évoluer, de se former, d'évoluer en interne, de créer son entreprise, ...

C'est également un vecteur de dialogue social et professionnel au sein des entreprises.

ManpowerGroup Talent Solutions Marchés Publics délivre également en marque blanche le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour le compte de France Compétences.

Mon CEP accompagne les salariés et les travailleurs indépendants pour :

- Prendre du recul sur sa situation professionnelle
- S'informer sur les différentes opportunités
- Évoluer dans son entreprise
- Se former
- Valoriser ses expériences et compétences
- Devenir entrepreneur
- Changer de métier ou de secteur
- Trouver un nouvel emploi
- Mieux dialoguer avec son employeur
- ...

Le réseau d'opérateurs régionaux Avenir Actifs est le seul habilité à délivrer le service public Mon CEP pour les salariés du secteur privé (hors cadres) et aux travailleurs indépendants. Ces opérateurs sont sélectionnés et financés par France Compétences.

ManpowerGroup Talent Solutions Marchés Publics est mandataire pour délivrer le service dans les Hauts-de-France, l'Île-de-France et le Centre-Val de Loire.

Scope 3 : Notre sphère d'influence sociétale

La Fondation ManpowerGroup France

Créée en 2009, la Fondation ManpowerGroup France œuvre en faveur de l'intérêt général en soutenant des projets en France métropolitaine qui répondent à ses axes d'intervention. Depuis 2019, la Fondation a choisi de se consacrer à l'acquisition et au développement des compétences nécessaires à l'accès à l'emploi et à l'épanouissement professionnel de tous les publics qui rencontrent des difficultés à un moment de leur vie.

À travers sa Fondation, ManpowerGroup France réaffirme ainsi son rôle d'acteur engagé et responsable, qui mobilise ses ressources et ses Talents pour avoir un impact positif sur la société et favoriser l'accès à l'emploi pour tous.



S'impliquer pour réduire la fracture numérique



Agir pour l'insertion de publics éloignés de l'emploi



Accompagner les jeunes vers l'emploi



En 2023, la Fondation ManpowerGroup a organisé un deuxième appel à projets interne pour soutenir les engagements personnels des collaborateurs en allouant un budget de 24 000€ à trois associations portées par des salariés de ManpowerGroup France.

Les associations lauréates de cet appel à projets :

Autisme 3D qui offre un accompagnement adapté pour l'autisme dans toutes ses dimensions, à toute personne autiste de tout âge, de tout profil, aux familles, aux professionnels ainsi qu'aux entreprises. Avec le soutien de la Fondation, l'association pourra concrétiser le projet « Care-autisme » en aménageant un deuxième centre dédié.

Ça déménage en Isère porte assistance aux femmes victimes de violences et à leurs enfants. Grâce au soutien de la Fondation, l'association pourra financer du matériel, la logistique des déménagements et assurer le paiement du loyer du lieu de stockage des biens et les coûts liés à la communication de l'association.

Top Permis Normandie prépare des jeunes en difficultés financières à s'insérer sur le marché du travail en les soutenant dans l'obtention de leur permis de conduire. Le financement de la Fondation permettra de remplacer un véhicule défectueux par un nouveau équipé d'une boîte automatique.



LES CHIFFRES CLÉS 2023 DE LA FONDATION

11 associations soutenues

27 candidatures à l'appel à projets interne dont 3 lauréats

19 associations aidées via le mécénat compétences

SCOPE 1 SCOPE 2 **SCOPE 3**

Le programme Les entreprises s'engagent pour les quartiers - PAQTE

Depuis 2017, Manpower France est administrateur du programme d'accompagnement PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) qui encourage les entreprises à s'engager économiquement en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville et de leurs habitants. En 2023, Experis France et ManpowerGroup Talent Solutions France ont franchi une nouvelle étape dans leur engagement en faveur de l'inclusion en rejoignant ce programme. Cette adhésion témoigne de la volonté des deux entités de renforcer leurs actions en faveur des publics éloignés de l'emploi ou défavorisés sur le marché du travail.



PAQTE LE PACTE AVEC LES QUARTIERS POUR TOUTES LES ENTREPRISES

DEPUIS 2018

+2 600

collégiens accueillis avec les associations « Tous en Stage » et **100 000 entrepreneurs**

EN 2023

634

stagiaires de 3ème accueillis par ManpowerGroup France

Depuis plusieurs années je participe à l'accueil des collégiens grâce à Chantal, Coordinatrice nationale et référente PAQTE pour ManpowerGroup France, via l'association Tous en Stage.

Les objectifs sont de faire découvrir notre entreprise et nos métiers aux collégiens participants, de leur apprendre à se présenter et de simuler des entretiens de recrutement.

Les actions de mécénat sont très importantes pour moi, elles apportent un sens supplémentaire à mon engagement professionnel, le lien intergénérationnel est essentiel et j'apporte à ces jeunes des pistes complémentaires à l'enseignement traditionnel.

Par ailleurs, ces rencontres permettent de créer du lien avec d'autres entreprises et une visibilité à la nôtre.

Catherine, Consultante ManpowerGroup Talent Solutions France

Au-delà de cette initiative, Experis France et ManpowerGroup Talent Solutions France mènent également des actions de sensibilisation auprès de collégiens et de lycéens, en partenariat avec les associations Proximité et NQT (Nos Quartiers ont du Talent).



SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3

ManpowerGroup France aux côtés du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive !

Lancé en 2018 le Collectif s'organise autour de trois groupes de travail pour agir sur l'emploi des jeunes et l'apprentissage, contribuer à la lutte contre la précarité et soutenir l'économie sociale et solidaire à travers le développement des achats inclusifs.

Des actions concrètes avec le Collectif Nantes !

L'emploi et la formation sont des engagements qui ne peuvent être accomplis que sur le terrain, en rencontrant des jeunes.

100 chances, 100 emplois

8 jeunes & 11 entreprises du Collectif

Un parcours sur mesure pour accompagner les jeunes en difficultés d'insertion professionnelle.

Le Rallye du Collectif 44

7 jeunes & 16 personnes du Collectif

Un job-dating inversé, des ateliers et partages d'expérience pour réussir son entretien et découvrir les entreprises qui recrutent.

Futsal Inclusif

40 jeunes & 7 entreprises du Collectif

Un moment convivial avec les jeunes de l'École de la Seconde Chance pour échanger sur leur avenir professionnel.



Handitech Trophy

En 2023, Experis France est partenaire du concours Handitech Trophy depuis 3 ans. Il s'agit du **premier concours national** récompensant les start-ups, étudiants, laboratoires de recherche ou associations qui développent **des solutions innovantes au profit des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie.**

Les trois premières années, nous avons soutenu **le Prix Entrepreneuses**, en écho à notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes et de la féminisation des métiers de l'IT. En 2023, nous avons remis **le Prix à la lauréate Asma Hassoune, créatrice de la ceinture connectée My Moony** (ceinture chauffante et massante qui permet de soulager les douleurs chroniques telles que l'endométriose, les douleurs lombaires ou digestives).



Experis[®]
ManpowerGroup

SCOPE 1 SCOPE 2 SCOPE 3

Perspectives

En 2024, ManpowerGroup France renforce son engagement sur le pilier Humain & Prospérité à travers des actions ciblées sur ses trois scopes d'influence.



SCOPE 1 Notre impact direct

- Organisation du Safety Day lors de la Safety Week 2024, comprenant un challenge connecté et des animations sur site. L'objectif est de sensibiliser les salariés permanents aux risques routiers, aux troubles musculosquelettiques et aux risques psychosociaux
- Refonte de l'enquête de satisfaction interne pour mieux capter les attentes et le bien-être de nos collaborateurs
- Réunion de l'Observatoire des Métiers de l'Entreprise (OME), autour d'experts RH, managers, non-managers et représentants syndicaux, sur le thème du management et de la collaboration intergénérationnels dans le cadre de l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) de Manpower France



SCOPE 2 Notre influence élargie

- Engagement pour l'accessibilité : d'ici fin 2024, 100% des agences Manpower France seront accessibles aux personnes en situation de handicap. Les travaux nécessaires incluront des aménagements tels que des rampes amovibles, des boucles magnétiques portatives, des bandes podotactiles et une signalétique adaptée



SCOPE 3 Notre engagement sociétal

- Évolution de la Fondation ManpowerGroup : avec le renouvellement de son mandat début 2024, la Fondation élargit son champ d'action pour inscrire l'insertion sociale et professionnelle dans le contexte des grandes mutations sociétales. Sa nouvelle ambition est de permettre à chacun, au plus près des territoires, de bénéficier d'une transition climatique et numérique juste
- Lancement d'un appel à projets externe en début d'année pour identifier de nouveaux partenariats associatifs
- En 2024, Experis France soutient le prix Handitech Trophy Spécial Étudiants, convaincue que la diversité est une force et qu'il est nécessaire d'encourager la formation, l'innovation et l'entrepreneuriat de nos partenaires de demain, au service d'une société plus inclusive

Ces initiatives illustrent l'engagement continu de ManpowerGroup France à avoir un impact positif sur l'ensemble de son écosystème.



ESG

Gouvernance durable

Au cœur de sa gouvernance d'entreprise, ManpowerGroup France donne une place primordiale à la responsabilité

et à la transparence pour contribuer positivement aux changements sociétaux.



Chez ManpowerGroup, nous pensons que nous avons la responsabilité de contribuer de manière positive aux changements de la société (...) En tant qu'entreprise dont l'objectif est de fournir des emplois significatifs et durables, nous comprenons l'importance de la confiance et de la transparence. C'est pourquoi **nous sommes fiers de fixer des normes éthiques élevées dans notre secteur et d'être régulièrement reconnus par Ethisphere comme l'entreprise la plus éthique du monde** (notre entreprise est la seule de notre secteur à avoir obtenu cette distinction) ainsi que de figurer dans le Dow Jones Sustainability Index et le FTSE4GoodIndex. Et ce n'est que le début... (...) Elles témoignent de la manière dont vous, moi et tous nos collaborateurs nous engageons à mettre en œuvre notre stratégie commerciale, à vivre selon notre objectif et à avoir un impact social éthique (...) **Merci pour votre passion et vos efforts à mener nos activités de la bonne manière.**

Jonas Prising
Président Directeur Général



Diriger notre industrie avec les plus hauts standards éthiques



La responsabilité, pierre angulaire de la gouvernance

Les principes de responsabilité de ManpowerGroup France posent les bases d'une véritable ligne de conduite en terme d'éthique complétée par des politiques globales, locales et sectorielles (achat, environnement, ...). ManpowerGroup France œuvre dans le respect des principes du Pacte Mondial des Nations Unies, de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des normes de l'Organisation Internationale du Travail adressant les enjeux liés au respect des droits de l'homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.



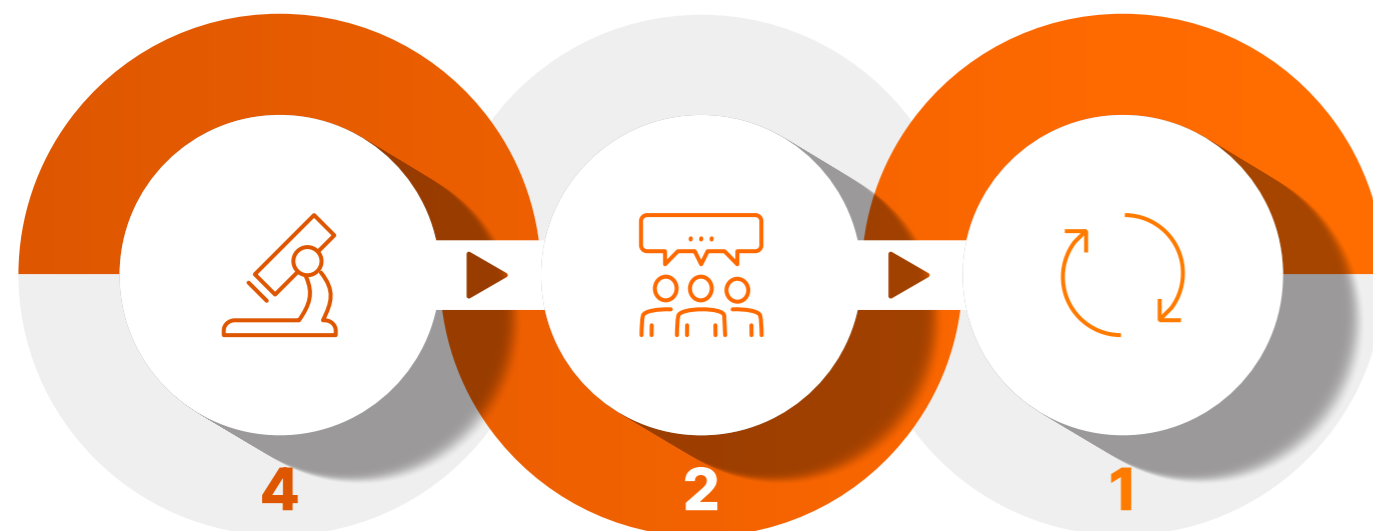
Prévention des risques : de la cartographie à la formation des collaborateurs

Cartographier les risques, clé de voûte de la démarche de vigilance

En réalisant régulièrement une cartographie des risques, ManpowerGroup France identifie clairement les risques opérationnels, environnementaux, sociaux et de corruption.

En 2023, de nouvelles actions ont renforcé cette prévention des risques :

- Création d'un « cadre de normes de contrôle interne » pour ManpowerGroup France afin d'assurer la couverture des risques clés pour toutes les entités - en lien avec le « tableau de bord des risques France » revu semestriellement en France par le Comité d'Audit et des Risques
- Création d'un registre des risques informatiques, liés à la cybercriminalité et à la protection des données
- Perfectionnement de l'évaluation des risques pour l'ensemble des entités



revues par an des risques majeurs

échanges par an avec le COMEX ManpowerGroup France sur les risques majeurs lors des comités d'audit et des risques

mise à jour annuelle de la cartographie, portée par des entretiens sur les process clés (30 entretiens par an en moyenne)



La formation des collaborateurs au cœur du dispositif de prévention des risques.

ManpowerGroup France attache une importance particulière à la formation mettant en œuvre des campagnes de sensibilisation et des sessions e-learning annuelles pour chaque collaborateur. Ces programmes intègrent, en plus des modules éthiques et anti-corruption, des modules dédiés à la lutte contre la discrimination et au harcèlement et met à la disposition de ses collaborateurs différents canaux de communication et systèmes d'alerte pour remonter des faits susceptibles d'être considérés comme une violation du Code de Conduite ou de non-application des politiques et/ou des règlements applicables.

Protection des données et cybersécurité : notre engagement à 360°

Notre programme de cybersécurité, au-delà de la simple prévention

Face à un contexte de cyber-attaques de plus en plus menaçant, les collaborateurs sont au cœur de la lutte contre la fraude. ManpowerGroup France développe continuellement des programmes pour les former et les sensibiliser sur le sujet, dont des exercices anti-phishing et une campagne du Mois de la Cybersécurité à l'échelle de l'entreprise.

Pour garantir de manière constante la confiance et la transparence envers ses collaborateurs, clients, candidats, intérimaires, bénéficiaires et partenaires, ManpowerGroup France a développé un référentiel qui va bien au-delà des simples outils préventifs. Ses politiques de sécurité sont mises en place sur la base de la norme ISO/CEI 27001:2022 et permettent également de se conformer à la directive européenne NIS2 pour ses filiales. Un tiers indépendant évalue annuellement le Programme de sécurité.

Protection des données et conformité RGPD

L'humain étant au cœur de ses activités, ManpowerGroup œuvre pour la confidentialité et à la protection des données personnelles de tous. Depuis le 25 mai 2018, ManpowerGroup France a désigné un Délégué à la Protection des Données (DPD) enregistré auprès de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) pour se conformer à la réglementation RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Plusieurs mesures ont déjà été mises en œuvre, telles que la cartographie des traitements des données personnelles, la formation continue des employés, l'établissement de processus opérationnels et la documentation systématique de la conformité de l'entreprise (registres des traitements et des incidents, analyses d'impact, gestion des droits des personnes).



L'engagement de ManpowerGroup France envers les normes de sécurité les plus strictes est décrit dans son Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle, partagé avec chaque employé et accessible globalement pour les partenaires.



EN 2023, DE NOUVELLES ÉTAPES SIGNIFICATIVES ONT ÉTÉ FRANCHIES :



Formation & Sensibilisation

- +5 800 collaborateurs formés à la protection des données et à la cybersécurité
- Forte culture informatique et libertés



Efficienc e & Process

- 4 jours de traitement de l'exercice des droits des personnes (délai imposé par la CNIL : 1 mois)
- Plus de temps au profit d'une meilleure conformité



Privacy by Design

- Mise en place d'une réflexion de protection des données dès le stade de la création de nouveaux projets
- Maintien de la conformité aux directives européennes

En 2023, la Direction Protection des Données France a été récompensée par la 2ème place dans la catégorie « Data Privacy » lors de la 9e édition du Sommet du Droit en Entreprise, en partenariat avec le Cercle Montesquieu. La direction a été reconnue pour la création de son nouveau MOOC Protection des Données et sa participation à l'écriture du guide du recrutement de la CNIL, permettant d'y insérer des éléments spécifiques au travail temporaire.



ManpowerGroup France forme ses collaborateurs aux pratiques responsables d'achat au travers du Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle intégrant le droit de la concurrence.

Chaîne de valeur responsable : l'engagement de notre sphère d'influence

La Charte Achat Responsable et Durable répond aux enjeux de développement durable de ManpowerGroup France dans le processus de sélection et de travail avec ses fournisseurs. Cette charte a pour vocation de :

- Externaliser de manière responsable
- Faire du Travail Protégé et Adapté (STPA) un vrai levier complémentaire à la performance interne
- Informer les fournisseurs des standards d'achats responsables du Groupe
- Veiller à l'application de ses principes par les fournisseurs

EN 2023
429 079€
 ont été dépensés auprès d'**établissements du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)**

Perspectives

En 2024, ManpowerGroup France renforce ses actions sur le pilier Gouvernance, en se concentrant sur plusieurs axes stratégiques.



Éthique & Conformité

- Refonte des modules de formation Éthique et Anti-corruption, des modules dédiés à la lutte contre la discrimination et le harcèlement



Protection des Données

- Poursuite de l'intégration de la conformité RGPD dans les opérations quotidiennes
- Anticipation et préparation à l'intégration des exigences du Règlement Européen sur l'Intelligence Artificielle (AI Act)



Achats Responsables

- Déploiement de l'outil d'analyse des dépenses Easypics
- Utilisation de la plateforme B-Reputation pour centraliser les données fournisseurs et assurer une conformité globale en matière de RSE, bilan carbone, Sapin 2, et obligations de vigilance



Reporting Extra-Financier

- Mise en place d'un groupe de travail dédié à la mise en œuvre de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)
- Préparation à l'application de cette directive, effective en 2026 sur les données 2025, visant à harmoniser les pratiques de reporting ESG et conduire les plans de transformation

Ces initiatives démontrent l'engagement de ManpowerGroup France à maintenir les plus hauts standards en matière de gouvernance, d'éthique et de transparence, tout en anticipant les évolutions réglementaires et les attentes croissantes des parties prenantes en matière de responsabilité d'entreprise.



Indicateurs de Performance & Conformité GRI

ManpowerGroup France s'appuie sur la norme de reporting GRI pour structurer son rapport de durabilité et présenter

une vision détaillée et transparente de ses impacts et initiatives.

Global Reporting Initiative

Indicateurs Environnement

ENERGIE		
Consommation énergétique au sein de l'organisation	G4-EN3	Partie Planète
Consommation énergétique en dehors de l'organisation	G4-EN4	Partie Planète
Réduction de la consommation énergétique	G4-EN6	Partie Planète
EMISSIONS		
Emissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	G4-EN15	Bilan GHG ManpowerGroup France
Emissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	G4-EN16	Bilan GHG ManpowerGroup France
Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope3)	G4-EN17	Bilan GHG ManpowerGroup France
Réduction des émissions de gaz à effet de serre	G4-EN19	Bilan GHG ManpowerGroup France
DÉCHETS		
Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	G4-EN23	Partie Planète
PRODUITS ET SERVICES		
Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des services	G4-EN27	Partie Planète
TRANSPORTS		
Impacts environnementaux substantiels des déplacements des membres de son personnel	G4-EN30	Partie Planète
EVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	G4-EN32	Partie Planète

Indicateurs Humain & Prospérité

EMPLOI		
Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	G4-LA1	Partie Humain et Prospérité
Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein	G4-LA2	Partie Humain et Prospérité
RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYÉS		
Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel	G4-LA4	Partie Humain et Prospérité
Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail	G4-LA5	Partie Humain et Prospérité
Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail	G4-LA6	Partie Humain et Prospérité
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité	G4-LA7	Partie Humain et Prospérité
Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats	G4-LA8	Partie Humain et Prospérité
FORMATION ET ÉDUCATION		
Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	G4-LA9	Partie Humain et Prospérité
Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	G4-LA10	Partie Humain et Prospérité
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle	G4-LA11	Partie Humain et Prospérité
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		
Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge	G4-LA12	Partie Humain et Prospérité
ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		
Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes, par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels	G4-LA13	Partie Humain et Prospérité
Pourcentage de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations des impacts et des programmes de développement	G4-SO1	Partie Humain et Prospérité

Indicateurs de Gouvernance

PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
Valeur économique directe créée et distribuée	G4-EC1	Partie Gouvernance
Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique	G4-EC2	Partie Gouvernance
PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ		
Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels	G4-EC6	Partie Gouvernance
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS		
Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	G4-EC7	Partie Gouvernance
Impacts économiques indirects substantiels, y compris importance de ces impacts	G4-EC8	Partie Gouvernance
PRATIQUES D'ACHATS		
Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels	G4-EC9	Partie Gouvernance
EVALUATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI CHEZ LES FOURNISSEURS		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	G4-LA14	Partie Gouvernance
Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les pratiques en matière d'emploi dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	G4-LA15	Partie Gouvernance
DROITS DE L'HOMME - INVESTISSEMENT		
Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés	GA-HR2	Partie Gouvernance
EVALUATION DES IMPACTS FOURNISSEURS SUR LA SOCIÉTÉ		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société	G4-SO9	Partie Gouvernance
Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur la société dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	G4-SO10	Partie Gouvernance

NON-DISCRIMINATION		
Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	G4-HR3	Partie Gouvernance
LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE		
Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit	G4-HR4	Partie Gouvernance
TRAVAIL DES ENFANTS		
Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail	G4-HR5	Partie Gouvernance
TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE		
Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes	G4-HR6	Partie Gouvernance
EVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	GR104-H	Partie Gouvernance
Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	G4-HR11	Partie Gouvernance
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés	G4-SO3	Partie Gouvernance
Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	G4-SO4	Partie Gouvernance

À propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup, acteur majeur de l'emploi dans le monde depuis 75 ans, accompagne les talents et les entreprises en proposant des solutions concrètes et adaptées aux enjeux de flexibilité, de recrutement, de formation et de gestion des carrières, dans plus de 70 pays et territoires. Le Groupe porte la conviction qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde. Pour relever les grands défis de notre temps, du dérèglement climatique à la pénurie de talents, le Groupe cible les domaines où ses actions ont le plus de chances de faire bouger les lignes. Il apporte des réponses aux défis d'attraction et de fidélisation des Talents ainsi qu'aux nouvelles aspirations des candidats dans un monde du travail en pleine accélération. ManpowerGroup accompagne l'ensemble des transformations digitales et RH des entreprises, à travers ses trois marques, Manpower France, Experis France et Talent Solutions.

En 2024, le Top Employers Institute a décerné le label Top Employers France à Manpower France pour la 3^{ème} année consécutive et à Experis France pour la 5^{ème} année consécutive, pour leur politique RH, de diversité et d'employabilité.

En France, ManpowerGroup emploie près de 10 000 collaborateurs.

manpowergroup.fr

