

Document d'Enregistrement Universel 2023

Extrait RSE

Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

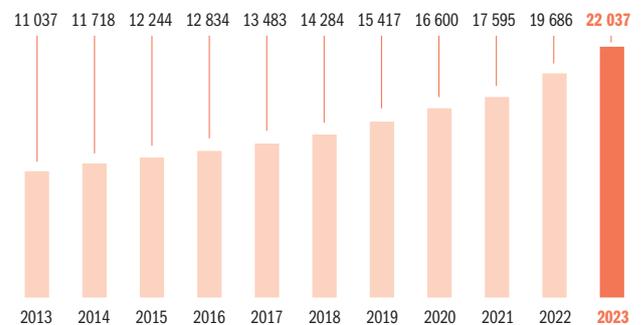


2.2.2 NOS ÉQUIPES : FAIRE GRANDIR NOTRE MAISON, ET GRANDIR AVEC ELLE

Le développement durable de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent harmonieusement et positivement à son fonctionnement et à son développement.

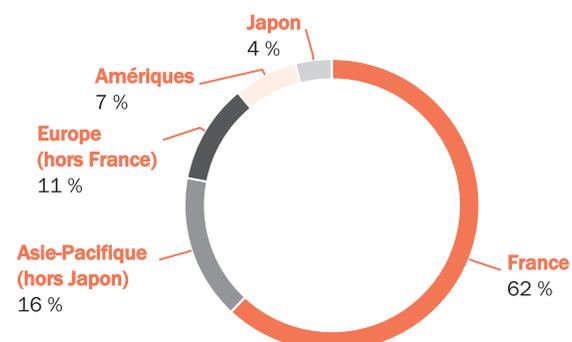
Fin 2023, Hermès comptait 22 037 collaborateurs ⁽¹⁾ de 110 nationalités différentes, soit une augmentation de 11,9 % par rapport à 2022. Depuis cinq ans, les effectifs ont augmenté de 7 753 personnes, représentant près d'un tiers du total des effectifs permanents présents aujourd'hui dans le groupe.

La croissance est équilibrée et dynamique dans l'ensemble des filières et des régions. Compte tenu de son modèle d'affaires et d'une production essentiellement en France, 62,3 % des effectifs totaux du groupe y sont situés.



1. Collaborateurs en CDI et CDD de plus de neuf mois au 31 décembre 2023.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE



2

Un modèle d'entreprise artisanal

Les effectifs de production situés en France représentent 9 355 personnes (68 % des collaborateurs en France) et 10 395 au niveau mondial, soit 47 % des effectifs du groupe. Le nombre d'artisans est de 7 513 personnes dans le monde, dont 7 317 en France.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET PAR RÉGION

	Total		Production		Vente		Support	
	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022
France	13 723	12 360	9 355	8 561	1 748	1 554	2 620	2 245
Europe (hors France)	2 327	2 092	878	760	1 144	1 060	305	272
Japon	965	900	2	-	880	821	83	79
Asie-Pacifique (hors Japon)	3 498	2 954	101	77	2 832	2 552	565	325
Amériques	1 524	1 380	59	71	1 152	1 028	313	281
TOTAL	22 037	19 686	10 395	9 469	7 756	7 015	3 886	3 202

Un recrutement dynamique

Hermès accompagne la croissance de la Maison et l'évolution de son organisation grâce à un recrutement dynamique.

En 2023, 2351 emplois nets ont été créés dans le groupe. Hermès compte ainsi, au 31 décembre 2023, 22 037 collaborateurs dans le monde, dont 13 723 en France.

Le dynamisme du recrutement se poursuit avec 5 186 nouveaux collaborateurs recrutés dans le monde dont 2 544 recrutements en CDI. Autre illustration de la forte dynamique de recrutement des dernières années, 50% de l'effectif total du groupe a moins de 5 ans d'ancienneté, pour une ancienneté moyenne groupe de 8 ans, soutenue par un faible taux de *turnover* (4,78%). Par ailleurs, l'âge moyen des collaborateurs du groupe est de 39 ans.

Un modèle d'entreprise « familiale »

La singularité d'Hermès réside dans les parcours de carrières longs. 30% de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté (soit 6 603 personnes), illustrant ainsi la fidélité et la possibilité d'évolution de carrière dans la maison (pour mémoire, l'effectif il y a 10 ans était de 11 037 personnes). Le nombre de collaborateurs qui a plus de 15 ans d'ancienneté a évolué de 6 % en un an, évolution constante par rapport à 2022.

Les collaborateurs d'Hermès témoignent de leur attachement à l'entreprise par des carrières durables, voire exceptionnellement longues.

Temps fort de l'année - Célébration des collaborateurs pour les années passées au sein de la maison : 25 ans, 30 ans, 35 ans, 40 ans, 45 ans et même parfois 50 ans.

Le 4 décembre 2023, environ 100 personnes de certaines entités françaises, entourées par quelques membres du Comité exécutif, ont été chaleureusement applaudies par 700 collaborateurs des ateliers Hermès de Pantin. Parmi ces 100 collaborateurs, 10 ont fêté leurs 40 ans d'ancienneté, et 3 leurs 45 ans d'ancienneté.

Une occasion renouvelée de partager les événements ayant marqué l'histoire de la maison l'année où ces collaborateurs y sont entrés. Beaucoup de surprises, d'anecdotes ont émaillé le reste de la journée, réservant à tous beaucoup d'émotions. Hermès marque ainsi sa reconnaissance pour la fidélité de ses collaborateurs.

Une maison responsable

Acteur fort de l'emploi en France, Hermès s'engage dans sa responsabilité d'employeur grâce à sa démarche volontariste d'ancrage dans les territoires, au sein desquels elle poursuit son développement.

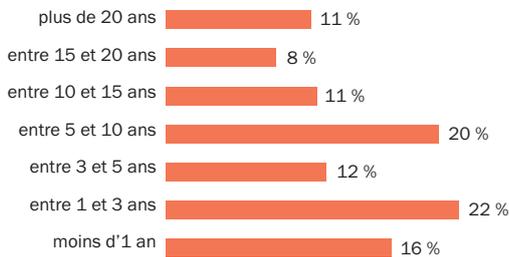
En 2023, environ la moitié des effectifs (50,2 %) travaillait hors zone de grandes agglomérations en France (hors grandes villes et banlieues proches), et 36 % des effectifs à l'échelle du groupe.

Pour illustrer cette volonté de créer de l'emploi en dehors des grandes villes, on notera par exemple que 32 % des recrutements des collaborateurs de moins de 30 ans en France concernent des emplois en Seine-Saint-Denis en 2023.

La politique d'Hermès est d'assurer la stabilité des emplois, ainsi 92 % des effectifs ont un emploi permanent, en phase avec son modèle social.

Symbole de la volonté d'inclure et d'accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dans la transformation de l'entreprise, les départs involontaires demeurent limités, le nombre total de licenciements rapportés aux effectifs du groupe représentant 1,17 %. Le groupe n'a pas procédé au cours des 10 dernières années à des restructurations pour des motifs économiques entraînant des conséquences sur l'emploi.

ANCIENNETÉ GROUPE



2.2.3 RECHERCHER LA RARETÉ ET LES DIVERSITÉS, ENJEU CLÉ DE NOTRE CROISSANCE

2.2.3.1 UNE MOBILISATION FORTE DANS LE RECRUTEMENT

Par l'essence même de son projet d'entreprise, créer, produire et vendre des objets de haute qualité, Hermès a besoin de choisir avec soin les talents qui la rejoignent. La culture d'entreprise familiale associée aux valeurs humanistes, terreau de toutes les interactions et d'un style de management aussi empathique que stimulant, guide fortement les critères de recrutement.

Hermès recherche des personnalités dotées de qualités personnelles affirmées pour intégrer un projet avant tout humain en marquant sa fonction de son empreinte tout en s'inscrivant dans l'aventure collective. Cette exigence conduit et structure la politique de recrutement d'Hermès. Il s'agit d'assurer la nécessaire compatibilité avec les spécificités d'Hermès.

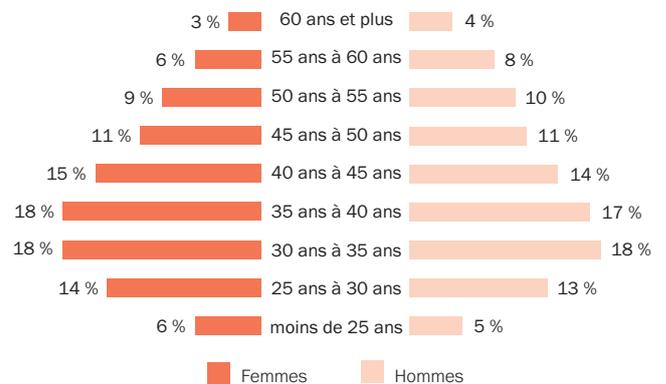
	Volontaire	Involontaire	Groupe
Taux de turnover 2023	3,61 %	1,17 %	4,78 %
Taux de turnover 2022	4,46 %	1,53 %	5,99 %

La dynamique des effectifs est positive, exprimée par la représentation équilibrée de toutes les tranches d'âge. D'une manière plus large, cette dynamique illustre et nourrit nos engagements de diversité et inclusion pour assurer à la fois la richesse des profils de talents et transmettre la culture de la maison et les savoir-faire d'exception.

Une des singularités d'Hermès réside dans un double dynamisme : celui des recrutements, associé à des carrières et des parcours longs si le collaborateur en a la volonté. Dans ce contexte, une attention toute particulière est portée à l'emploi des jeunes et au maintien dans l'emploi des seniors :

- ◆ 50 % de collaborateurs ont moins de cinq ans d'ancienneté. Près de 20% des collaborateurs ont plus de 15 ans d'ancienneté.
- ◆ 20 % des collaborateurs ont moins de 30 ans et 19 % ont plus de 50 ans.

PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



Dans un marché conduit par les candidats (source de tensions sur les compétences et exigences accrues de ces derniers), la force du modèle d'entreprise et la qualité de l'expérience candidat doivent être différenciantes à toutes les étapes du processus de recrutement.

Une stratégie de recrutement audacieuse et sans cesse réinventée est déployée au service de la croissance. Les éléments clés de la marque employeur d'Hermès constituent des piliers pour nourrir les éléments de langage et supports de communication destinés à attirer des talents, faire connaître le projet de la marque employeur.

Source prioritaire de recrutement, la mobilité interne est privilégiée dans tous les recrutements dans un objectif de développement des talents en interne. À compétences égales, la priorité est donnée aux collaborateurs afin de leur permettre de s'accomplir dans un parcours offrant des expériences diversifiées, propices à leur développement en termes de compétences et d'ouverture à des enjeux renouvelés.

Sourcing en 2023	Recrutements en 2023	Mobilité interne en 2023
<p>427 000 profils candidats enregistrés sur le site carrières talents.hermes.com</p> <p>232 offres d'emploi sont publiées chaque mois sur le site carrières talents.hermes.com</p> <p>1 388 077 visiteurs en 2023 sur le site carrière, en moyenne 115 673 par mois par rapport à 667 501 visiteurs en 2022, en moyenne 55 625 par mois</p> <p>1,4 million de followers sur la page LinkedIn</p>	<p>5 186 recrutements effectués en 2023 (tous types de contrats confondus)</p> <p>dont 2 544 recrutements en CDI</p>	<p>1 059 postes pourvus par des collaborateurs en mobilité interne</p>

2.2.3.2 ATTIRER POUR LES BONNES RAISONS

Le projet d'Hermès requiert d'intégrer des personnalités compatibles avec les valeurs de liberté, d'authenticité, d'engagement, d'exigence. Trouver les personnes qui rejoignent la maison pour les bonnes raisons est clé. S'inscrire dans un collectif fort, servir Hermès pour le long terme et répondre aux exigences de qualité participeront à l'accomplissement individuel de chacun.

Hermès utilise deux médias essentiels pour entrer en contact avec les candidats : son site carrières ainsi que le réseau social professionnel LinkedIn.

En 2023, le site carrières d'Hermès – talents.hermes.com – affiche de belles performances avec plus de 400 000 profils de candidats enregistrés. 232 offres sont publiées chaque mois sur le site carrières.

L'angle de la ligne éditoriale LinkedIn orientée vers les dimensions RSE du projet d'entreprise permet de partager l'actualité de la maison aux 1,4 million de followers, communauté active. Elle illustre les nombreuses initiatives responsables et positionne Hermès comme un fort acteur de l'économie et de l'emploi en France. En outre, elle met en valeur les collaborateurs d'Hermès.

2.2.3.3 RECRUTER DES JEUNES TALENTS POUR ASSURER L'AVENIR

Plusieurs programmes tournés vers les jeunes diplômés permettent d'intégrer des jeunes talents à la sortie de leurs formations. Il leur est proposé des programmes visant à les former de façon intense durant les premiers mois pour leur offrir ensuite un rôle impliquant des responsabilités.

Jeunes Tanneurs Hermès Cuirs précieux	Hermès baby Hermès Japon	Pépinière Holding Textile Hermès
<p>Ce programme accueille des étudiants ingénieurs sortant d'écoles d'ingénieurs diverses dans le cadre de leur stage de fin d'études.</p> <p>Le format : 18 mois, 3 missions, 3 tanneries et 2 pays, une opportunité de vivre différentes expériences sur le terrain et dans des fonctions transverses et de s'initier au management d'équipes.</p> <p>Ils se voient en définitive offrir un poste durable dans lequel ils apporteront une contribution forte ayant été formés préalablement à l'ensemble des métiers de la filière tannerie.</p>	<p>Ce programme vise à recruter des jeunes dotés d'un haut potentiel et à les former sur le terrain à travers des expériences au plus près du client et du produit dans les magasins de la filiale.</p> <p>En 2023, Hermès Japon a accueilli 23 jeunes talents dans le cadre de ce programme. 23 jeunes talents intégreront la promotion 2024 en avril.</p>	<p>Ce programme est destiné à des ingénieurs débutants ou ayant une première expérience. Durant 3 ans, ils se voient confier des missions diverses durant 6 mois environ dans 3 grandes fonctions de la filière textile : la Supply Chain, le Développement et l'industrialisation des produits et la Qualité.</p> <p>Changement de sujet, d'équipe et de management développeront chez l'ingénieur débutant l'agilité, les compétences techniques et la compréhension transversale de la filière.</p> <p>À l'issue de ce programme, en fonction du profil, de l'expérience acquise et des opportunités, ils seront affectés à un poste pérenne au sein de la fonction.</p>

Au niveau du groupe, une stratégie de recrutement de VIE (volontariat international en entreprise) a été définie puis largement déployée en 2023. Cela marque la volonté d'Hermès d'offrir des opportunités de parcours international pour préparer des jeunes à rejoindre la maison plus durablement. Après 12 à 18 mois d'expérience dans un contexte demandant de s'adapter à une culture et des équipes différentes, le groupe a la possibilité de valoriser des talents agiles, internationaux et acculturés à Hermès.

En 2023, les jeunes employés en VIE par Hermès sont répartis dans cinq de nos sept régions Retail (Europe, États-Unis, Asie du Sud-Est, Grande Chine et Japon).

Donner des missions qui ont du sens et partager un esprit d'échange collectif permanent, c'est l'objectif assigné au recrutement des stagiaires et alternants au sein des métiers. C'est dans cette optique que la direction des ressources humaines d'Hermès Métiers a par exemple mis en place un cérémonial d'accueil destiné aux stagiaires et alternants des filières Création et Collection. Cette intronisation s'est articulée en trois temps : une soirée de lancement avec une mise en lumière des enjeux et particularités des métiers de la création et du développement des collections et la remise d'un carnet d'étonnement, un temps de rédaction, un temps de restitution durant une soirée ouvrant à des questions sans tabou avec deux membres du Comité exécutif, le directeur artistique et le directeur général métiers.

Pour illustrer le soin apporté au recrutement, ceux effectués en partenariat avec les antennes locales de Pôle emploi pour les maroquiniers sont un bon exemple. Depuis plusieurs années, la maison et Pôle emploi ont développé et mis en œuvre un dispositif qui permet de recruter les meilleurs talents, de toutes origines, formations et expériences, en fonction d'une analyse de leurs habiletés manuelles. Cette approche dite MRS (méthode de recrutement par simulation) conduite à l'appui de tests psychotechniques, tests d'aptitude manuelle, et entretiens a été élaborée avec succès, puisqu'une très grande majorité des artisans sélectionnés par ce dispositif valident leur cycle initial de 18 mois de formation.

2.2.3.4 ENTREtenir DES LIENS DE QUALITÉ AVEC LES ACTEURS DU MONDE DE L'ÉDUCATION

Une stratégie relations écoles active vise à faire rayonner Hermès, à créer et entretenir des liens de qualité avec des acteurs du monde de l'éducation en cohérence avec ses métiers, ses enjeux de développement et ses besoins en recrutement. Des liens privilégiés sont entretenus avec des écoles d'art, des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce et des universités de gestion.

Par exemple, l'événement « Hermès in the making » qui présente le savoir-faire de la maison partout dans le monde, a fait escale à Lille en juillet 2023 et a été l'occasion de réunir les partenaires écoles les plus proches. Le temps d'une journée, la maison a permis à une trentaine de complices de partager les savoir-faire : maroquinerie, horlogerie, décoration sur porcelaine, impression textile, et des conversations multiples pour ancrer les liens étroits entretenus depuis plusieurs années en les associant aux spécificités du modèle d'entreprise.

Hermès conduit trois types d'actions :

- ◆ **les initiatives transformantes pour la communauté et pour l'individu.** Elles visent à avoir un impact positif sur la société. Il s'agit, par exemple, de l'engagement auprès des réfugiés accueillis par Sciences Po Paris dans le cadre du certificat en Sciences sociales, ou encore du soutien à l'initiative « Des territoires aux grandes écoles » pour faciliter l'accès aux grandes écoles des jeunes des milieux ruraux moins favorisés ;
- ◆ **les initiatives de l'ordre de la participation au débat public.** Elles ouvrent des initiatives permettant d'embrasser des enjeux plus larges que ceux de la maison, liées aux métiers du futur, ou à des réflexions prospectives, telles que l'implication dans la chaire OSE (Ouvrir la science économique) de la Paris School of Economics, le financement de la Chaire européenne « développement durable et transition climatique » de Sciences Po Paris, le soutien à la

matériauthèque et à des actions conduites par le Campus des métiers d'art et du design, situé à Paris à la Manufacture des Gobelins. Pour celui-ci, le soutien d'Hermès se concrétise dans la création d'une matériauthèque et le financement d'un projet de CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche). Hermès Maison s'est engagé dans le prix Jeune Créateur 2023 et dans les éditions 2025 et 2026. Ce prix est innovant à deux titres, en ce qu'il associe les compétences des enseignants qui accompagnent les étudiants et les compétences des collaborateurs d'Hermès. En 2023, Hermès a pris part à la création de la Chaire du dessin avec l'Ensad, par le NID (Nouvel imaginaire du dessin). Elle a pour objectif de susciter des vocations autour du dessin auprès de jeunes artistes. Hermès soutient également le financement de bourses destinées à des étudiants de l'IFM ;

- ◆ **les initiatives relatives à la participation à la vie des écoles.** Hermès entend jouer son rôle d'entreprise citoyenne à travers des partenariats avec l'Université Dauphine, l'IFM, l'Ensam, Sciences Po Paris, son implication dans les forums, l'accueil d'étudiants, des sujets d'études confiés... Au cours de l'année 2023, Hermès a pris part à près de 100 événements écoles à la rencontre d'étudiants de l'enseignement supérieur.

En particulier, Hermès a développé différents programmes avec Sciences Po Paris permettant de former des étudiants en les faisant travailler sur des sujets opérationnels. Dans le cadre de son partenariat 2020 renouvelé en 2023 avec la Chaire européenne pour le développement durable et la transition climatique de Sciences Po Paris, Hermès a confié à un groupe d'étudiants de première année de Master International Management & Sustainability une étude sur les enjeux du *Retail* dans l'industrie du luxe (projet Capstone). Pour la troisième année consécutive, la maison accompagne et coache des étudiants dans leur réflexion pendant huit mois, afin de les aider à répondre aux défis stratégiques et internationaux de la thématique choisie en leur donnant la possibilité de s'immerger dans la culture Hermès et de se sensibiliser à l'ambition durable de la maison. Le sujet proposé par Hermès en 2023 est la question de la gestion des emballages dans l'industrie du luxe. L'étude porte sur différentes villes (situées en Europe, aux États-Unis et en Asie). Un autre projet collectif a été proposé pour la seconde fois par Hermès pour l'Executive Master « Gouvernance territoriale et développement urbain » de Sciences Po Paris, portant sur l'ancrage territorial comme levier d'un développement économique durable pour les entreprises et les territoires. Il s'agit dans le cadre de ce projet d'objectiver les impacts de la stratégie d'ancrage locale du groupe et d'arriver à en caractériser la contribution positive. Le projet concerne les sites de Rhône-Alpes.

RÉALISATIONS 2023 | INITIATIVES TRANSFORMANTES POUR LA COMMUNAUTÉ ET POUR L'INDIVIDU

Programme d'Excellence pour les Élités de nos Quartiers	Des Territoires aux Grandes écoles	Certificat réfugiés Sciences Po
<p>Hermès a pris part pour la deuxième année au programme PEEQ qui consiste à développer des leaders, en complément à leur cursus d'études supérieures, par un parcours de développement dispensé par des consultants de haut niveau. Hermès contribue financièrement à ce programme et accueille durant six mois deux étudiants. À terme, si une opportunité d'emploi répond à leurs aspirations, la maison peut être amenée à leur offrir un poste pérenne.</p>	<p>Favoriser l'accès des jeunes des milieux ruraux aux grandes écoles en levant les barrières liées à la fragilité financière, à la méconnaissance des filières de l'enseignement supérieur et aux freins personnels. Hermès a financé six bourses en 2023 pour permettre à des jeunes talents prometteurs de financer une partie de leurs études supérieures. Des fédérations départementales ont pu tenir leurs rencontres à Nontron et à la Maroquinerie de l'Allan.</p>	<p>Un cursus imaginé pour accueillir de jeunes réfugiés dont Sciences Po Paris souhaite améliorer l'employabilité par l'acquisition de compétences adaptées au monde du travail. Ils suivent un programme de visites d'entreprise qui a pour objectifs de favoriser leur insertion professionnelle et les ouvrir à la réalité d'un certain nombre d'entreprises en France. Hermès les a accueillis en 2023 pour les immerger dans les univers de l'artisanat maroquinier et du <i>Retail</i> et a aussi organisé un atelier pour les former à l'élaboration de leur CV et leur faire expérimenter une situation de recrutement, ce avec l'appui de professionnels du recrutement.</p>

2

RÉALISATIONS 2023 | LES INITIATIVES DE L'ORDRE DE LA PARTICIPATION AU DÉBAT PUBLIC & À LA VIE DES ÉCOLES

Les événements Marque employeur pour attirer les jeunes vers les métiers manuels	L'École des arts décoratifs et Hermès ont créé en 2023 le NID – Fabrique des Nouveaux imaginaires du dessin	Participation à la vie des écoles
<p>En participant à l'événement les de(ux) mains du luxe à la Station F en décembre 2023, Hermès souhaite valoriser auprès des jeunes en recherche d'orientation l'école Hermès des savoir-faire, qui dispense des formations diplômantes aux métiers de la maroquinerie, métiers d'avenir, et crée des emplois dans de nombreux sites en France. Avec Viva Fabrica en février 2023 à Lyon, Hermès est allé à la rencontre de jeunes à travers des démonstrations de savoir-faire dans les métiers de la tannerie, de la maroquinerie et du textile pour les éveiller à la richesse de ses métiers artisanaux. Plus de 18 000 visiteurs ont été accueillis durant quatre jours.</p>	<p>L'ambition d'Hermès est de s'engager <i>via</i> la création du NID, dans une action éducative d'envergure pour contribuer à donner une juste place au dessin en le replaçant au cœur de l'enseignement. Hermès entend ainsi jouer son rôle de maison contemporaine de création et de savoir-faire et être reconnue comme un acteur majeur dans le domaine du dessin.</p>	<p>70 actions ont été menées auprès des écoles cibles d'Hermès, pour un public de 4 000 étudiants (en France) : participation à des forums, accueil dans ses murs de groupes d'étudiants, et études de cas. Plus de 1 000 stagiaires et alternants ont été recrutés en 2023 en France, pour certains à travers des événements de recrutement, « Ouvrir la boîte orange » favorisant une expérience immersive au cœur d'Hermès et la rencontre de nos managers et responsables RH.</p>

Au sein des différents pôles de production du groupe, La Montre Hermès a participé tout au long de l'année 2023 à des forums de recrutement (Université de Lausanne, École Polytechnique Fédérale de Lausanne, École Hôtelière de Lausanne) pour accompagner ses recrutements dans un contexte de croissance soutenue.

La cristallerie de Saint-Louis entretient des relations étroites avec l'École nationale du verre à Moulins pour enrichir l'enseignement et recruter des stagiaires et des artisans verriers.

Dans les filiales *Retail*, des partenariats sont noués avec de nombreuses universités pour faire rayonner Hermès et pour attirer des candidats vers ses métiers d'accueil et de service. Pour exemple,

Hermès China a établi des liens avec neuf universités spécialisées dans les domaines de la linguistique, des arts et de la mode afin de construire des collaborations à long terme et de constituer un vivier de candidats pour les stages et les postes juniors (comme assistant commercial, assistant opérationnel, etc.). Les partenariats ont été élargis avec des universités de Shanghai et Beijing et d'autres villes.

Hermès Italie a continué à se rendre visible auprès d'un certain nombre d'universités telles que Bocconi, l'université Luiss à Rome, Libera Università Internazionale degli Studi Sociali, l'université catholique de Milan, l'université Sapienza ainsi que la Chambre de Commerce de Milan.

RENCONTRES AVEC LES ÉCOLES EN 2023

Écoles art design mode et textile

- ◆ Eindhoven
- ◆ Ensaama – Olivier de Serres
- ◆ ENSP Arles
- ◆ FM
- ◆ HEAD
- ◆ Hear Strasbourg

Écoles ingénieurs

- ◆ Arts et Métiers Ensam
- ◆ CentraleSupélec
- ◆ Ecam Lyon
- ◆ ENSAIT
- ◆ Insa Lyon
- ◆ ITECH
- ◆ Les Mines
- ◆ UTT
- ◆ UTC Comutec

Écoles de commerce, gestion, universités

- ◆ Audencia
- ◆ CELSA
- ◆ City University of Hong Kong (EMLV)
- ◆ DJCE
- ◆ EIML
- ◆ EM Lyon
- ◆ ESCP
- ◆ ESSCA
- ◆ ESSEC
- ◆ GEM (Grenoble école de management)
- ◆ IAE Gustave Eiffel
- ◆ IAE Paris Sorbonne
- ◆ IESEG
- ◆ ISG Luxe
- ◆ London Business School
- ◆ Mod'Art
- ◆ Rennes School of Business
- ◆ Sciences Po
- ◆ Skema Business School
- ◆ Stanford
- ◆ TBS
- ◆ Université Paris Dauphine
- ◆ Université Catholique de Lille

2.2.3.5 SÉDUIRE ET RECRUTER AUTREMENT

En 2023, Hermès a organisé deux événements « Ouvrir la boîte orange » dans l'un de ses magasins parisiens, destinés à faire vivre une expérience originale à plus de 100 candidats cadres en activité. Le premier événement avait pour objet d'attirer des profils d'ingénieurs et de leur montrer la dimension et les enjeux du pôle artisanal d'Hermès, fort de multiples savoir-faire et manufactures implantées dans les territoires en France. Le second événement a été dédié à attirer des profils pour les fonctions Support de la maison. Le temps d'une soirée, les candidats sont invités à découvrir la singularité du modèle d'Hermès, à échanger le temps d'un job dating avec un manager et à prendre part à des moments d'échange pour connaître les métiers et les acteurs d'Hermès. Huit autres événements « Ouvrir la boîte orange » se sont déployés à Paris et Pantin au sein de la maison pour séduire et recruter des stagiaires et alternants.

2.2.3.6 ENRICHIR EN PERMANENCE NOS ÉQUIPES DES DIVERSITÉS

La stratégie de recrutement s'inscrit aussi dans le cadre de la stratégie Diversité & Inclusion par la volonté de sourcer, identifier et attirer des profils variés. L'ambition est de leur proposer de rejoindre une maison inclusive, ouverte et accueillante pour toutes les formes de diversité. Cela se traduit concrètement par quatre types d'actions : la mission handicap, la diversité sociale, l'égalité femmes-hommes et l'intégration et l'accompagnement des seniors.

Dans le cadre de la mission handicap, Hermès déploie des actions de sensibilisation pour modifier le regard de ses collaborateurs et construit des initiatives avec des partenaires pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap pour ainsi dépasser l'obligation légale en France de 6 % des effectifs titulaires d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

En matière de diversité sociale, Hermès diversifie ses actions de recrutement pour aller chercher des profils issus de quartiers défavorisés et des zones rurales.

Enfin, le recrutement des seniors est une pratique courante, Hermès mettant la transmission entre les générations au cœur du développement de son modèle artisanal. Le développement de l'expertise des collaborateurs en charge du recrutement, qu'ils y soient pleinement dédiés ou que le recrutement soit une de leurs fonctions parmi d'autres, est assuré à travers des modules de formation au recrutement de trois ou cinq jours, selon le profil des participants.

Un module d'une journée consacré au Handi-recrutement est proposé pour ouvrir le regard sur les personnes en situation de handicap et acquérir de bonnes pratiques pour les recruter. Un module « Faire rayonner la marque employeur d'Hermès » vise à s'approprier les dimensions de la marque employeur et à l'illustrer à travers des preuves pour mettre en avant leurs bénéfices pour les candidats.

« Viens Voir Mon Taf ! »

Hermès est engagé auprès de l'association "Viens Voir Mon Taf". Cette association œuvre pour l'égalité des chances en accompagnant des collégiens du réseau d'éducation prioritaire dans leur recherche de stages.

En 2023, une dizaine de collégiens ont été accueillis au magasin du Faubourg Saint-Honoré à Paris, dans les ateliers de notre entité textile HTH près de Lyon et dans les ateliers d'Hermès Maroquinerie-Sellerie à Pantin.

2.2.3.7 UN SERVICE DE RECRUTEMENT DE HAUTE QUALITÉ

La mise en place en 2023 d'une structure pleinement dédiée au recrutement des cadres et stagiaires & alternants en France vise à accompagner les entités d'Hermès dans leurs recrutements, avec l'expertise du métier du recrutement, une bonne connaissance du marché de l'emploi et une forte agilité à dénicher les talents. Elle a pour mission de rechercher la rareté et la diversité, en cultivant l'audace et de garantir une expérience candidat authentique, reflet de nos valeurs, de notre promesse employeur, au service de l'esprit entrepreneurial et inclusif de la maison.

Organisé à partir de 2024 en quatre pôles par famille de métiers, Hermès Recrutement déploiera une offre de services, des processus et des modes de fonctionnement pour améliorer encore l'expérience candidat et offrir aux managers des prestations de services encore plus efficaces, rapides et en phase avec les évolutions des métiers et des expertises de la maison : une approche réinventée du métier du recrutement dans la perspective de répondre de façon réactive et avec une obligation de moyens, de délais et de résultats, aux besoins des entités.

Hermès employeur de choix reconnu à plusieurs titres en 2023

Pour la seconde année consécutive, Hermès occupe la deuxième place dans le classement Universum des entreprises les plus attractives pour les étudiants en 2023.

Hermès a été récompensé le mardi 5 décembre 2023 pour la troisième fois par le Grand Prix Emploi attribué par Humpact, agence de notation extra-financière (ESG) dédiée aux sujets sociaux. Ce prix distingue les sociétés pour leur politique sociale remarquable, notamment leurs réalisations en matière de création d'emplois, de parité femmes-hommes et d'intégration des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors.

2.2.3.8 PARCOURS D'INTÉGRATION

Chaque année, le parcours d'intégration pour tous, quel que soit son contrat, en France et à l'international, se développe et s'enrichit de nouvelles offres. Il devient multimodal et ambitionne d'offrir des expériences de compréhension et d'acculturation de la maison, de son histoire, des différents métiers, de son organisation, des femmes et des hommes qui la composent.

Dès son premier jour, chaque collaborateur a accès à un nouveau parcours d'intégration digital qui intègre un *e-learning* "Histoires d'Hermès" pour découvrir l'identité, les fondements et l'histoire d'une maison familiale, les *e-learning*s réglementaires et bientôt un *e-learning* d'intégration local pour chaque filiale ainsi que des parcours de formation aux outils liés à chaque métier.

Puis, dans les deux mois de son arrivée, le nouveau collaborateur est invité à suivre un nouveau programme à distance « Bienvenue au 24 ! » pour mieux comprendre la maison, son organisation, ses valeurs.

Ce dispositif est complété par des formations d'intégration en présentiel dans chaque filiale (Premiers pas, Tous en selle,

Himmersion pour le *Retail*, Au fil de HTH, Dans la peau d'HCP) ainsi que par le programme groupe « Mosaïque » qui a regroupé lors de différentes sessions 1 000 collaborateurs en CDI en 2023 (France & Europe) et la formation groupe « H Keys » qui accompagne les nouveaux managers rejoignant la maison dans leur prise de poste et dans leur compréhension de la culture managériale d'Hermès.

Enfin, chaque nouveau collaborateur en CDI est accompagné dans ses premiers mois par un/une parrain/marraine interne pour mieux comprendre l'informel de la maison (programme Attelage).