



**Rapport 2022 sur les efforts environnementaux,
sociaux et de gouvernance**

Diriger avec intégrité

Table des matières

INTRODUCTION

- 3 Message de notre chef de la direction
- 4 Faits saillants de 2022
- 5 À propos de Robert Half
- 6 Notre approche ESG

NOTRE GOUVERNANCE

- 9 Éthique et intégrité
- 10 Structure du conseil d'administration
- 12 Maintien de la confiance grâce à la sécurité informatique et à la protection des données

NOTRE ÉQUIPE

- 14 Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif
- 16 Pleins feux sur les groupes de réseau d'employés : une source de changements positifs
- 17 Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents
- 19 Pleins feux sur la formation de la relève : partenariats et stages
- 20 Engagement et bien-être de notre équipe

NOS COMMUNAUTÉS, NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES

- 23 Technologies émergentes et innovation
- 25 Pleins feux sur les solutions ESG de Protiviti et le leadership éclairé
- 26 Investissement dans les communautés
- 28 Inclusion des fournisseurs

ENVIRONNEMENT

- 31 Retombées durables sur l'écosystème

TABLEAUX DE DONNÉES ESG

- 33 À propos de nous
- 37 Notre gouvernance
- 39 Notre équipe
- 44 Nos communautés, nos clients et nos partenaires
- 46 Environnement

Employées de Robert Half lors de l'événement cycliste caritatif The Ride for Roswell à Buffalo dans l'état de New York



Message de notre chef de la direction



M. KEITH WADDELL

Président et chef de la direction

Nos valeurs d'entreprise – l'intégrité, l'inclusion, l'innovation et l'engagement envers le succès – servent de pierres angulaires à tout ce que nous faisons. Notre attachement à ces valeurs oriente les priorités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans notre entreprise et les communautés où nous vivons et exerçons nos activités. Par ces efforts ESG, nous espérons renforcer la confiance de nos actionnaires, de nos clients, des candidat(e)s, de nos fournisseurs et de nos précieux et précieuses employé(e)s dans le monde entier.

En 2022, nous avons trouvé de nouvelles façons de travailler sur nos priorités, en commençant par notre engagement de longue date envers notre personnel. Pour continuer à favoriser le bien-être de nos employé(e)s, nous avons adopté une approche du travail flexible, qui leur donne de la latitude quant à leur lieu de travail et à leur horaire. Nous souhaitons être une entreprise où chacun peut s'épanouir sur le plan professionnel et où les bagages culturels, points de vue et styles de travail de tout horizon sont bien accueillis et valorisés.

Nous donnons la priorité à nos employé(e)s; cette approche est bénéfique pour le moral, l'engagement et la productivité de notre équipe, comme en témoigne le niveau de satisfaction constamment élevé d'après nos sondages auprès des employé(e)s. Comme par le passé, nous concrétisons les idées de nos employé(e)s pour bonifier notre milieu de travail, nos programmes et nos pratiques, notamment en ce qui concerne la reconnaissance, l'appartenance, le bien-être, la santé mentale, ainsi que les salaires et avantages sociaux concurrentiels.

Les collaborateurs externes sont également au cœur de nos efforts ESG, qu'il s'agisse de principes communs avec nos fournisseurs concernant le milieu de travail inclusif ou de la prestation de services-conseils ESG qui répondent aux besoins les plus urgents de nos clients, par l'intermédiaire de notre filiale Protiviti. Nous investissons dans les communautés où nous exerçons nos activités par des actions philanthropiques afin de susciter des changements positifs, et nous encourageons nos employé(e)s à faire du bénévolat et des dons aux organismes qui leur tiennent à cœur.

Nous sommes fiers de soutenir les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, qui défendent notamment les droits de la personne, les pratiques de travail équitables et la lutte contre la corruption. En 2022, nous nous sommes fixé des objectifs pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le cadre de l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Notre mission de longue date, aider les candidat(e)s à trouver un travail gratifiant, ainsi qu'aider les entreprises à trouver les talents dont elles ont besoin pour réussir, demeurera le fondement de nos priorités ESG. Je suis fier de la façon dont nos initiatives ESG de 2022 nous aident à préserver notre souci des employé(e)s au travail, à soutenir nos communautés et à protéger l'environnement. Je vous invite à poursuivre votre lecture pour en savoir plus sur nos orientations thématiques.

M. Keith Waddell

Faits saillants de 2022

Nous nous concentrons sur les grandes priorités ESG qui répondent aux défis auxquels nous sommes confrontés comme entreprise et membre de la communauté mondiale. Nos statistiques pour 2022 témoignent de notre souci du personnel et de notre attachement à nos valeurs.

54 %

EFFECTIF FÉMININ

de femmes composent nos effectifs internes mondiaux



34 %

DIVERSITÉ RACIALE ET ETHNIQUE

de personnes issues de groupes historiquement sous-représentés composent nos effectifs internes aux États-Unis

7 M\$

INVESTISSEMENT DANS LES COMMUNAUTÉS

investis au total par notre entreprise sous forme de contributions à des partenaires à but non lucratif, de dons jumelés et d'heures de bénévolat de nos employé(e)s

94 %

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉ(E)S

des employé(e)s ont affirmé que nous sommes une entreprise où il fait bon travailler



GHG

OBJECTIFS DE RÉDUCTION DES GES

soumis aux fins de validation dans le cadre de l'initiative SBTi pour la réduction des émissions de GES



37 %

INCLUSION DES FOURNISSEURS

de nos dépenses ont été effectuées auprès de petits fournisseurs et de fournisseurs issus de la diversité

RECONNAISSANCE DE L'INDUSTRIE



Les logos des prix Barron's et Forbes sont reproduits avec autorisation. De Fortune, © Fortune Media IP Limited, 2023. Tous droits réservés. Logos utilisés sous licence. FORTUNE et FORTUNE Media IP Limited ne sont pas affiliées à Robert Half et ne font pas la promotion de leurs produits ou services.

À propos de Robert Half

Robert Half est la première et la plus importante agence spécialisée de solutions de gestion des talents et de conseil aux entreprises.

Nos solutions de gestion des talents comprennent le placement de talents contractuels et permanents. Nous travaillons dans les secteurs de la finance et de la comptabilité, des technologies, du soutien administratif et à la clientèle, du marketing et de la création ainsi que dans le domaine juridique.

Protiviti, notre filiale de services-conseils aux entreprises, aide des sociétés à résoudre des problèmes complexes dans un large éventail de domaines. Protiviti offre également des services à ses clients selon son modèle de prestation de solutions gérées et collabore étroitement avec notre agence de solutions de gestion des talents pour déployer des équipes personnalisées de professionnel(le)s hautement qualifiés.

Depuis longtemps, notre mission est d'aider les candidat(e)s à trouver un travail gratifiant, ainsi que d'aider les entreprises à trouver les talents dont elles ont besoin pour réussir.



16 300

EMPLOYÉ(E)S INTERNES À TEMPS PLEIN

+ de 400

ADRESSES DANS LE MONDE

ROBERT HALF:

317

bureaux

19

pays

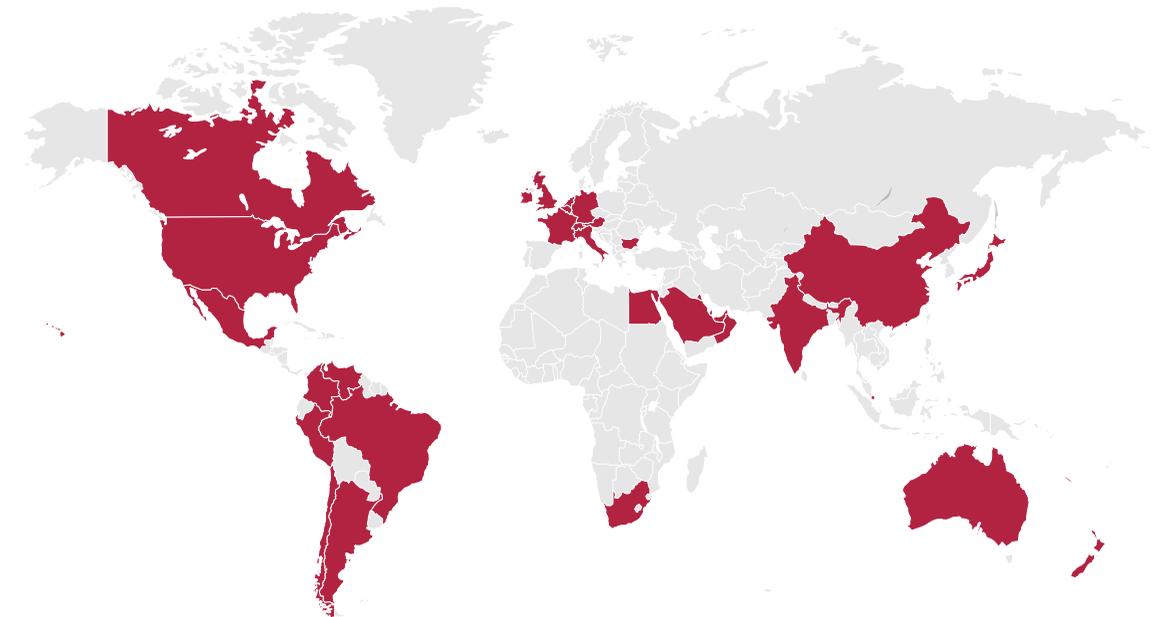
PROTIVITI:

89

bureaux*

29

pays*



■ Robert Half et Protiviti*

* Comprend les sociétés membres, qui sont des entités juridiques indépendantes exerçant leurs activités sous le nom de Protiviti.

Notre approche ESG

Nos valeurs

En 2022, nous avons revu nos valeurs d'entreprise pour qu'elles reflètent mieux notre mission, notre vision de l'avenir et notre culture organisationnelle où chacun et chacune se sent valorisé(e) et peut apporter sa contribution.

Ces valeurs – l'intégrité, l'inclusion, l'innovation et l'engagement envers le succès – sont véhiculées dans l'ensemble de l'organisation et ancrées dans notre culture d'entreprise. Elles sont le phare de notre démarche visant à promouvoir des pratiques commerciales socialement responsables et durables, et nous aident à déterminer les enjeux ESG qui importent le plus pour notre entreprise et nos parties intéressées.



INTÉGRITÉ

Nous accordons la priorité à l'éthique et faisons ce qui est juste dans toutes les situations.



INCLUSION

Nous entretenons une culture d'appartenance où chacun peut tisser des liens, s'épanouir et grandir.



INNOVATION

Nous nous adaptons, nous évoluons et nous investissons dans le but d'apporter de nouvelles idées et solutions.



ENGAGEMENT ENVERS LE SUCCÈS

Nous donnons à nos employé(e)s les moyens de contribuer à la réussite de nos clients, candidat(e)s et collègues, pour le mieux-être de nos communautés.

Responsabilité

Nous élaborons et concrétisons des stratégies et des initiatives ESG sous la supervision de notre conseil d'administration et de la haute direction. Notre conseil d'administration reçoit régulièrement des rapports sur diverses activités ESG, dont des mises à jour de politiques et de programmes liés à la gestion du capital humain, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI), à la cybersécurité et à la confidentialité, aux facteurs environnementaux et à d'autres sujets concernant la conformité.

Relevant directement de notre chef de la direction, notre directrice principale, ESG, et directrice, DEI, chapeaute notre équipe ESG avec une visibilité et une imputabilité de haut niveau au sein de l'organisation. L'équipe ESG est responsable de la stratégie et de l'exécution des programmes. Il s'agit d'une structure organique de l'entreprise conçue pour maximiser nos retombées. En collaboration avec nos fonctions commerciales, l'équipe ESG assume la responsabilité de la gestion d'un éventail de sujets et de programmes ESG.

EN SAVOIR PLUS

- [Robert Half : Notre approche ESG](#)
- [Évaluation de l'importance accordée à l'ESG en 2022](#)
- [À propos de Robert Half](#)
- [À propos de Protiviti](#)

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le présent rapport montre comment l'entreprise incarne ses valeurs, en se penchant sur les enjeux ESG primordiaux aux yeux de nos parties intéressées ainsi que sur les mesures que nous prenons pour y répondre dans le cadre de nos engagements en matière de responsabilité sociale et de développement durable.

Dans ce rapport, l'appellation Robert Half désigne l'entreprise mondiale dans son ensemble, incluant notre agence de solutions de gestion des talents et Protiviti. Nous ne distinguons l'un de l'autre que dans le cas où les programmes pour les employé(e)s ou les communautés diffèrent. Lorsque nous parlons d'employé(e)s, nous parlons de nos employé(e)s internes et non des candidat(e)s externes que nous recommandons à nos clients ou de nos professionnel(le)s de l'engagement à temps plein.

Le présent rapport est un compte rendu de notre rendement pour l'exercice 2022, qui correspond à l'année civile. L'ensemble du contenu et des données concernant nos activités dans le monde entier, sauf indication contraire.

Notre approche ESG

Importance accordée à l'ESG

Pour comprendre les besoins et les problèmes que nos parties intéressées internes et externes – y compris nos employé(e)s, nos candidat(e)s, nos clients, nos actionnaires et nos partenaires communautaires – considèrent comme les plus importants, ainsi que pour y répondre, nous devons entretenir la communication et faire preuve d'écoute active. Nous avons recours à des sondages et à d'autres moyens de communication pour connaître leur avis et nous aider à concevoir et à améliorer nos programmes, nos services et nos interactions.

En 2022, nous avons réalisé une évaluation formelle de l'importance accordée à l'ESG et publié les résultats dans notre rapport ESG 2021. L'évaluation nous a permis de mieux connaître les risques, les possibilités et les sujets ESG les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties intéressées, ainsi que de cerner onze sujets prioritaires pour notre feuille de route ESG. Pour en savoir plus sur notre processus d'évaluation, téléchargez le résumé de notre [évaluation de l'importance accordée à l'ESG en 2022](#).

SUJETS IMPORTANTS ET RETOMBÉES PRIORITAIRES



Notre gouvernance

Responsabilité
Éthique et intégrité
Structure du conseil d'administration
Maintien de la confiance grâce à la sécurité informatique et à la protection des technologies de l'information



Notre équipe

Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif
Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents
Engagement et bien-être des talents



Nos communautés

Technologies émergentes et innovation
Investissement dans les communautés
Inclusion des fournisseurs



Environnement

Retombées durables sur les écosystèmes

Employés de Robert Half lors d'un sommet interne sur l'excellence du leadership



Notre gouvernance

Robert Half comprend que sa capacité à concrétiser sa stratégie commerciale mondiale, à réaliser des progrès significatifs vers l'atteinte de ses objectifs, à afficher un rendement exceptionnel et à inspirer confiance à ses nombreuses parties intéressées dans le monde entier est tributaire d'une saine gouvernance.

DANS CETTE SECTION

- ▶ **Éthique et intégrité**
- ▶ **Structure du conseil d'administration**
- ▶ **Maintien de la confiance grâce à la sécurité informatique et à la protection des données**

Employée de Robert Half lors d'un sommet mondial au sujet du leadership sur le terrain tenu à Dana Point, en Californie



Éthique et intégrité

L'importance de l'éthique et de l'intégrité dans l'ensemble de nos activités mondiales

L'éthique et l'intégrité sont au cœur de la culture, du personnel, des politiques et des procédures de Robert Half, et ce, depuis la création de l'entreprise par Bob Half en 1948. Fervent opposant des pratiques d'emploi discriminatoires dans le secteur du recrutement, il a établi des principes fondateurs afin d'instaurer les normes éthiques les plus élevées.

Nos employé(e)s jouent un rôle de premier plan en faisant preuve d'éthique et d'intégrité dans l'ensemble de nos activités mondiales. Nous les outillons en leur donnant de la formation et des directives claires, notamment dans notre Code d'éthique et de déontologie (ci-après « le Code »), qui définit nos attentes envers eux en ce qui a trait au respect des normes éthiques.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Promotion d'une culture d'éthique et d'intégrité

- **Formation sur les conflits d'intérêts à l'échelle mondiale :** Dans le cadre de notre programme de formation sur la mise en conformité au Code, nous proposons désormais chaque année une formation et un examen sur les conflits d'intérêts destinés à tous et toutes les employé(e)s. Lors de l'accueil et de l'intégration, des ressources sur l'éthique et la conformité sont offertes aux nouveaux et nouvelles employé(e)s, qui sont tenu(e)s de suivre une formation dans les 30 jours suivant le début du programme.
- **Tableau de bord d'indicateurs internes :** Nous avons amélioré notre tableau de bord d'indicateurs internes pour permettre un suivi quotidien de la formation sur la mise en conformité des employé(e)s.
- **Événements relatifs à l'éthique des employé(e)s :** À l'occasion d'événements interactifs, comme la Journée mondiale de l'éthique et la Semaine de la conformité en entreprise, nous avons invité les employé(e)s à réfléchir à la manière dont nous pourrions renforcer l'intégrité dans toutes nos activités et à proposer leurs idées en ce sens.

Communications confidentielles

Nous encourageons les employé(e)s de Robert Half à signaler tout manquement à l'éthique dont ils sont témoins – en personne, au téléphone ou en ligne – en toute confiance et sans crainte de représailles. Pour ce faire, appelez notre ligne d'assistance anonyme pour les tiers en tout temps au 1 800 251 4621 ou signalez le manquement en ligne à l'adresse : roberthalfethicsline.com.



Où nous dirigeons-nous?

Nous souhaitons que tous et toutes nos employé(e)s suivent une formation sur la mise en conformité, la sécurité de l'information, l'éthique, la lutte contre la discrimination et le harcèlement. En 2022, nous avons obtenu un taux d'achèvement de 92,4 % pour l'ensemble des formations obligatoires dans les délais impartis.

Daniel Gibson, employé de Robert Half, adopte le modèle de travail flexible de l'entreprise

EN SAVOIR PLUS

- [Gouvernance d'entreprise de Robert Half](#)
- [Robert Half et Protiviti : Outil de signalement en ligne des problèmes d'éthique et de conformité](#)
- [Divulgarion des données de 2022 sur l'éthique et l'intégrité](#)

Structure du conseil d'administration

Optimisation continue de la structure de notre conseil d'administration par souci d'efficacité

Robert Half compte sur son conseil d'administration pour assurer une supervision essentielle de sa stratégie commerciale et de ses activités de gestion des risques, ce qui comprend ses objectifs liés aux enjeux ESG. Les membres de notre direction se dévouent corps et âme à nos efforts de gouvernance d'entreprise, fondés sur nos valeurs : l'intégrité, l'inclusion, l'innovation et l'engagement envers le succès.

EN SAVOIR PLUS

- [Gouvernance d'entreprise de Robert Half](#)
- [Circulaire de sollicitation de procurations pour 2023](#)
- [Divulgateion des données de 2022 sur la structure du conseil d'administration](#)

FAITS SAILLANTS DE 2022

Force et indépendance du conseil d'administration

La structure de notre conseil d'administration est optimale pour guider notre entreprise dans sa gestion du changement, des risques et des possibilités ainsi que pour assurer la concentration nécessaire à l'atteinte de nos objectifs commerciaux. Notre conseil d'administration se compose d'un président-directeur, d'un directeur principal indépendant, du chef de la direction (qui est également directeur) et d'une majorité de 75 % d'administrateurs indépendants.

Les responsabilités importantes du rôle du directeur principal, ainsi que des comités d'audit, de rémunération et de nomination totalement indépendants contribuent également à créer un conseil d'administration fort, indépendant et actif pour Robert Half.



En août 2022, le conseil d'administration de Robert Half a nommé Marnie H. Wilking à titre de directrice du conseil.

Mme Wilking est directrice de la sécurité de l'information pour une entreprise figurant au classement Fortune 500. Sa nomination au conseil d'administration s'inscrit dans un engagement pris par notre société dans le cadre d'une circulaire de procuration complémentaire datée du 18 mai 2022. Dans cette circulaire, le conseil d'administration

s'est fixé pour objectif de nommer une nouvelle femme qualifiée au conseil d'administration au plus tard lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023 (le décès de Barbara J. Novogradac, directrice du conseil d'administration et présidente du comité d'audit, en mars 2022 a enclenché la recherche d'une nouvelle directrice).

Diversité et inclusion du conseil d'administration

Robert Half désire toujours promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de son entreprise, même au sein de son conseil d'administration. Nos lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise reflètent cet engagement, y compris les efforts déployés par une société de recherche tierce et le comité de nomination et de gouvernance visant la présence de femmes qualifiées et de personnes issues de la diversité raciale et ethnique dans le bassin de candidat(e)s aux postes d'administrateurs.



Où nous dirigeons-nous?

Notre objectif est d'assurer une représentation diversifiée au sein de notre conseil d'administration pour ce qui est du genre, de la race et de l'origine ethnique.

Structure du conseil d'administration

75 %

**DES ADMINISTRATEURS DE
NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION
SONT INDÉPENDANTS**

Six des huit membres de direction, y compris le directeur principal, sont indépendants au sens de l'article 303A du Listed Company Manual de la Bourse de New York.

APERÇU

Indépendance, expertise et expérience de notre conseil d'administration

100 %

**DE LA DIRECTION DES COMITÉS
D'AUDIT, DE RÉMUNÉRATION,
DE NOMINATION ET
DE GOUVERNANCE EST
INDÉPENDANTE**

37,5 %

**S'IDENTIFIENT COMME DES
FEMMES OU DES MEMBRES
ISSUS DE GROUPES
SOUS-REPRÉSENTÉS**

dont 25 % en fonction du genre et
12,5 % en fonction de la race et de
l'origine ethnique

50 %

**DES ADMINISTRATEURS
INDÉPENDANTS**

siègent au conseil d'administration
depuis cinq ans ou moins



**LES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS SE RÉUNISSENT RÉGULIÈREMENT EN SÉANCE À HUIS
CLOS SANS LA DIRECTION.**

Conseil d'administration de Robert Half (de gauche à droite) : Marnie H. Wilking; Dirk A. Kempthorne; Robert J. Pace; M. Keith Waddell; Harold M. Messmer, Jr.; Frederick A. Richman; Julia L. Coronado; Marc H. Moria



Maintien de la confiance grâce à la sécurité informatique et à la protection des données

Robert Half comprend l'importance de maintenir la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données que nous collectons de nos parties prenantes, y compris nos clients, candidats et employés. Nous nous engageons à adopter des pratiques commerciales responsables et éthiques, y compris la mise en œuvre de mesures des données et des mesures de sécurité.

Gouvernance de nos programmes de confidentialité et de sécurité des données

Les équipes de Robert Half responsables de la protection de la vie privée et de la sécurité sont dirigées par notre premier vice-président et responsable mondial de la protection de la vie privée. Notre directeur de la sécurité de l'information, qui relève de notre responsable mondial de la protection de la vie privée, supervise notre programme de sécurité de l'information de l'entreprise. Cette structure nous permet de collaborer sur des programmes de sécurité de l'information dans l'ensemble de l'entreprise avec notre premier vice-président et directeur de la technologie, qui dirige nos équipes responsables des applications, de la technologie et de l'innovation.

Formation des employé(e)s

En se montrant proactive et préventive en matière de sécurité informatique et de protection des données, notre entreprise est mieux protégée contre les cybermenaces de plus en plus sophistiquées qui se multiplient à l'heure actuelle. Nos employé(e)s sont indispensables pour protéger notre organisation. En vue d'aider nos employé(e)s à accomplir efficacement ce rôle, nous leur demandons de suivre une formation annuelle sur la sécurité de l'information et la confidentialité des données, pour connaître les politiques et principes d'utilisation et de protection des données.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Formation sur la cybersécurité

- **Exercices de simulation d'urgence** : Au moins une fois par an, nous organisons des simulations d'urgence sur la cybersécurité afin de mettre à l'épreuve nos employé(e)s et de les préparer à faire face à de possibles incidents de sécurité.
- **Mois de la sensibilisation à la cybersécurité** : En octobre, afin de souligner le mois de la sensibilisation à la cybersécurité, nous avons ajouté plus de 25 nouvelles formations et vidéos interactives sur notre site intranet Défenseurs des données. Nous avons également organisé un webinar de sensibilisation à la cybersécurité, auquel ont assisté plus de 600 employé(e)s en Amérique du Nord.
- **Site intranet Défenseurs des données** : Nous encourageons notre personnel à se porter à la défense des données, à apprendre à reconnaître les menaces qui pèsent sur la sécurité de nos données, à savoir ce que nous devons protéger ainsi qu'à connaître les mesures à prendre pour sécuriser nos renseignements et la démarche à suivre pour signaler un incident de sécurité potentiel. Du 1^{er} avril au 1^{er} novembre 2022, 8 300 pages ont été consultées sur notre site Défenseurs des données, accessible en plusieurs langues. Nous envoyons aussi régulièrement à nos employé(e)s des courriels d'hameçonnage simulés pour leur rappeler le risque de cyberattaques.

INFORMATION TECHNOLOGY

DATA DEFENDERS



Où nous dirigeons-nous?

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques et des pratiques transparentes en matière de protection de la vie privée et à continuer à renforcer notre sécurité. Nous souhaitons que tous et toutes nos employé(e)s suivent une formation sur la mise en conformité, la sécurité de l'information, l'éthique, la lutte contre la discrimination et le harcèlement. En 2022, nous avons obtenu un taux d'achèvement de 92,4 % pour l'ensemble des formations obligatoires dans les délais impartis.

EN SAVOIR PLUS

- [Sécurité et confidentialité des données au sein de Robert Half](#)
- [Déclaration sur la gouvernance en matière de cybersécurité de Robert Half](#)
- [Politique de confidentialité de Robert Half](#)
- [Politique de confidentialité de Protiviti](#)
- [Divulgaration de données de 2022 sur la sécurité informatique et la protection des données](#)

Notre équipe

Comme nous accordons la priorité à nos employé(e)s, l'attraction, la rétention, le perfectionnement, l'engagement et le bien-être des talents sont étroitement liés. Ces éléments contribuent à accroître la diversité de notre main-d'œuvre, à instaurer un milieu de travail inclusif et à positionner Robert Half comme un employeur de choix pour les professionnel(le)s d'aujourd'hui.

DANS CETTE SECTION

- ▶ Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif
- ▶ Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents
- ▶ Engagement et bien-être des talents

Employés de Robert Half lors d'un sommet interne organisé au siège de Robert Half à San Ramon, en Californie



Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif

L'engagement de Robert Half à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion vise à donner à notre équipe les moyens d'instaurer une culture d'appartenance où chacun peut tisser des liens, s'épanouir et grandir.

Nous sommes conscients que cet engagement est en constante évolution et qu'il reste du travail à faire. En diversifiant ses effectifs, en défendant l'équité et l'inclusion et en propageant cet engagement à ses clients et à ses communautés, Robert Half contribue à réaliser des progrès durables qui susciteront des changements positifs.

EN SAVOIR PLUS

- [Engagement de Robert Half à l'égard de la diversité](#)
- [Diversité, équité et inclusion à Protiviti](#)
- [Robert Half : un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi](#)
- [Divulgations de données de 2022 sur la diversité de la main-d'œuvre et le milieu de travail inclusif](#)

FAITS SAILLANTS DE 2022

Application du prisme de la DEI à la gestion des talents

La volonté de représenter la diversité des origines, des points de vue, des perspectives et de l'expérience dans l'ensemble de notre organisation repose sur notre engagement à offrir l'égalité des chances ainsi que des perspectives de croissance et d'avancement à l'ensemble de notre personnel.

- **Des pratiques de recrutement et d'embauche inclusives :** Nous offrons à nos cadres et à nos professionnel(le)s du recrutement des séances de perfectionnement axées sur la création de politiques et de processus inclusifs afin de diversifier notre bassin de talents.
- **Intégration mondiale :** Nos programmes d'accueil et d'intégration favorisent le sentiment d'appartenance en offrant de multiples occasions de tisser des liens et de se perfectionner au cours de la première année des nouveaux et nouvelles employé(e)s. Ces programmes les aident à acquérir une compréhension mutuelle des valeurs de l'entreprise, de l'avancement professionnel et des ressources offertes aux employé(e)s, en plus de leur permettre de découvrir nos groupes de réseau d'employés (GRE). (Pour en savoir plus sur nos GRE, consultez la page 16)
- **Expérience de parrainage à l'échelle mondiale :** En 2021, Protiviti a lancé le programme de parrainage Amplify pour favoriser le perfectionnement professionnel des employé(e)s prometteurs et prometteuses. Toutes et tous les dirigeant(e)s de Protiviti, spécialement les femmes et les responsables issus de groupes sous-représentés, sont admissibles à Amplify.

Une formation sur la DEI offerte aux employé(e)s

- **Précision des concepts de DEI au profit d'une langue et d'une compréhension communes :** Nous avons lancé une série d'ateliers, auxquels ont participé près de 1 000 personnes, afin de donner une voix aux communautés sous-représentées et de continuer à offrir à tous et toutes les employé(e)s des espaces où règne la sécurité psychologique.
- **Vérifications linguistiques inclusives :** Le contenu du site web de notre agence de solutions de gestion des talents est évalué tous les trimestres pour nous assurer que nos formulations sont accueillantes et inclusives, et que nos équipes adoptent ces formulations dans une démarche collaborative.
- **Champions de l'inclusion :** Considérés comme le prolongement de nos équipes de DEI mondiales, les champions de l'inclusion organisent et coordonnent des activités et des événements locaux afin de promouvoir notre stratégie de DEI mondiale. L'équipe de DEI de Protiviti s'est associée aux responsables des GRE et à 87 champions de l'inclusion pour organiser 27 événements destinés aux employé(e)s.

ALLIANCES



Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif



Employées de Protiviti (de gauche à droite) : Madison Urech, Samantha Sung, Chi Smith, Dorothy Lam et Tina He lors d'un événement organisé par la section North Texas d'Ascend

De plus grandes retombées grâce à des alliances stratégiques externes

Nous veillons aux besoins et aux intérêts de groupes diversifiés grâce à des alliances stratégiques, qui nous aident à faire progresser la DEI au travail et à apporter des contributions positives aux communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités. Aux États-Unis, en 2022, ces relations nous ont donné l'occasion de parrainer et d'organiser divers événements ou d'y participer :

13

**CONFÉRENCES
NATIONALES
SUR LA DEI**

+ de 85

**ACTIVITÉS
LOCALES**

11

**CONFÉRENCES
SUR L'INCLUSION
DES FOURNISSEURS**

« Faire place à la diversité, à l'équité et à l'inclusion signifie créer un milieu de travail où chacune et chacun peut s'épanouir. Nous sommes convaincus que la réussite passe par le travail d'équipe, la reconnaissance et le respect mutuel. Nous offrons à nos employé(e)s une grande variété de programmes et d'expériences afin que chacune et chacun puisse faire valoir ses idées, ressentir un sentiment d'appartenance et avoir la possibilité d'apporter une contribution concrète. » [traduction libre]

— **SUSAN HASELEY**, directrice principale des enjeux ESG et de DEI, Robert Half



Où nous dirigeons-nous?

- Intégration de la DEI dans l'ADN de Robert Half, en mettant l'accent sur l'augmentation de la représentation et l'instauration d'une culture d'appartenance. Nous chercherons à embaucher une sélection de candidat(e)s qualifié(e)s, en recourant à divers canaux de recrutement. Ces embauches seront soutenues par une culture de l'inclusion fondée sur un leadership et un parrainage actifs.
- Maintien d'un taux de représentation mondial des femmes d'au moins 50 % au sein de notre personnel interne et poursuite de l'augmentation du pourcentage d'employé(e)s issu(e)s de groupes sous-représentés aux États-Unis.
- Adoption de stratégies visant à accroître la représentation des femmes à l'échelle mondiale ainsi que la représentation raciale et ethnique aux États-Unis dans les postes de direction et d'échelons supérieurs, ce qui comprend les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et les directeurs et directrices qui supervisent des équipes.

De gauche à droite : Jorge Ventura (Robert Half Talent Solutions), Damian Rivera (Association of Latino Professionals in Finance and Accounting), Juan Salis-Robles (Protiviti) et Amelia Bernal-Valencia (Robert Half) lors d'un événement organisé par l'Association of Latino Professionals for America



SOUS LES PROJECTEURS

GRE : une source de changements positifs

Créés et dirigés par des employé(e)s du monde entier, les groupes de réseaux d'employés (« GRE ») de notre agence de solutions de gestion des talents et de Protiviti rassemblent des professionnel(le)s ayant des intérêts et des horizons communs. Les dix-sept GRE de notre entreprise, qui s'articulent autour du genre, de la race ou de l'origine ethnique (employé(e)s noirs ou afro-américains, panasiatiques, latinophones ou hispaniques), le bien-être mental, les groupes LGBTQIA+ et plus encore, renforcent notre culture d'entreprise en ouvrant la voie à l'inclusion et au sentiment d'appartenance.

Nos GRE sont essentiels à la réussite de nos efforts en matière de DEI. En plus d'offrir des occasions de tisser des liens, ces groupes s'intègrent dans nos efforts d'attraction et de perfectionnement des talents et permettent de trouver des solutions pour améliorer les communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités.

Nous avons beaucoup investi dans la création et l'autonomisation de nos différents GRE afin qu'ils défendent les enjeux les plus importants pour les groupes diversifiés qui composent notre organisation. Ces groupes aident à ouvrir le dialogue sur les mesures que nous

pouvons prendre pour appuyer nos collègues et promouvoir des programmes et des initiatives. Si nos GRE contribuent à nos efforts en matière de DEI, ils jouent également un rôle central dans la réussite globale de notre entreprise.

De plus, les multiples identités formant nos GRE font naître un fort sentiment d'appartenance à la communauté et un grand souci de l'intersectionnalité. Dans le cadre de leur processus de planification annuelle, ils utilisent le principe d'intersectionnalité pour organiser des activités et des événements ayant d'importantes retombées.

BELONG et proPRIDE

Les réseaux LGBTQIA+ de Robert Half et de Protiviti, BELONG et proPRIDE, respectivement, encouragent l'engagement collectif et la participation pour faire avancer la cause de l'égalité des personnes LGBTQIA+ et créer une culture d'appartenance au sein de notre entreprise. Ensemble, les deux réseaux comptent plus de 750 membres répartis dans 13 pays.

En 2022, BELONG a été nommé parmi les trois finalistes dans la **catégorie des nouveaux groupes de ressources aux employés de l'année des Outie Awards 2022 de l'organisme Out & Equal**. Ce prix récompense les organisations qui font avancer la cause de l'égalité des personnes LGBTQIA+ au travail dans le monde entier. BELONG et proPRIDE s'occupent des célébrations du Mois de la Fierté dans l'entreprise. Ils ont organisé une table ronde avec **It Gets Better**, un organisme à but non lucratif LGBTQIA+, parrainant **Lesbians Who Tech** et **Out & Equal**. Nous sommes fiers d'avoir obtenu une note de 100 sur l'indice d'**Égalité en entreprise de la fondation Human Rights Campaign**.



Employés membres du groupe BELONG de Robert Half et du groupe proPRIDE de Protiviti (de gauche à droite) : Remi Gay, Sam Gingham, Jessica Gajadharsingh et Ellie Waite au festival Pride in London

Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents

Robert Half s'efforce d'offrir à tous et toutes ses employé(e)s une expérience enrichissante et inclusive. Nous voulons que chacune et chacun aime son travail et se sente motivé(e) et stimulé(e) au quotidien tout en gravissant les échelons. Nos initiatives, qui portent notamment sur le recrutement, l'accueil et l'intégration, les avantages sociaux et la rémunération, le perfectionnement professionnel et la transparence des programmes de rendement, visent toutes à améliorer l'expérience des employé(e)s.

Employées de Robert Half (de gauche à droite) : Melyna Wyand, Mackenzie Mohr, Annie Hall et Kiandra Mitchum lors d'un événement d'équipe à Richmond, en Virginie

FAITS SAILLANTS DE 2022

La formation et le perfectionnement des employé(e)s avant tout

Soutenir nos employé(e)s, sans égard à l'ancienneté, au poste et à l'emplacement, afin de les aider à réaliser leur plein potentiel nous tient beaucoup à cœur. Robert Half offre un large éventail de possibilités de formation et de perfectionnement, dès l'embauche.

Un programme d'accueil et d'intégration repensé

Tous et toutes les nouveaux et nouvelles employé(e)s de notre agence de solutions de gestion des talents suivent un programme de formation de six semaines conçu pour leur permettre d'acquérir des connaissances opérationnelles essentielles, notamment sur la manière de tirer parti de nos technologies et des pratiques exemplaires applicables à leur groupe de pratique. En août, ce programme a reçu la médaille d'argent du Brandon Hall Excellence Award dans la catégorie du meilleur programme d'accueil et d'intégration des nouveaux et nouvelles employé(e)s.



La séance d'accueil et d'intégration mondiale immersive de Protiviti, **Passport to Protiviti**, prépare les employé(e)s à réussir. L'intégration se poursuit avec **Passport+**, une série de formations échelonnées sur un an, conçues pour faire sentir aux nouveaux employé(e)s qu'ils ont rejoint une organisation où ils, elles, et iels sont les bienvenus.

QUELQUES STATISTIQUES

Faits saillants de 2022 concernant les employé(e)s à l'échelle mondiale

417 744

HEURES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT EFFECTUÉES

+ de 4 300

PROMOTIONS ACCORDÉES AUX EMPLOYÉ(E)S

4,8 M\$

EN PRIMES DE RECOMMANDATION DE NOUVEAUX ET NOUVELLES CANDIDAT(E)S

versées aux employé(e)s internes aux États-Unis et au Canada

+ de 2,3 M\$

EN PRIMES DE RECOMMANDATION POUR LES DEMANDES D'EMPLOI

versées à nos professionnel(le)s de l'engagement à temps plein

Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents

Préparation à l'avenir du travail : perfectionnement et qualification des compétences

Voici l'une des raisons pour lesquelles Robert Half fidélise autant de talents pendant des années, voire des décennies : ses professionnel(le)s peuvent acquérir les compétences et suivre la formation dont ils ont besoin pour un cheminement professionnel enrichissant.

- **Perfectionnement des compétences :** Nous investissons dans notre personnel afin de préparer les gens pour l'avenir et de leur permettre d'acquérir des compétences pertinentes. Nos programmes comprennent de l'aide au titre des frais de scolarité, un soutien financier, une reconnaissance des attestations professionnelles, des budgets annuels pour la formation et le perfectionnement, ainsi que l'accès à diverses plateformes d'apprentissage internes et externes.
- **Programme de mentorat unifié :** En 2022, 422 participants à notre agence de solutions de gestion des talents ont investi plus de 1 400 heures dans ce programme de mentorat, qui comprend une initiative d'échange pour soutenir les cadres lors de transitions professionnelles déterminantes. Le programme a reçu la médaille d'argent du Brandon Hall Excellence Award dans la catégorie de l'encadrement et du mentorat avancés.
- **Programme de conseillers :** Au moins un conseiller accompagne chaque employé de Protiviti dans son avancement professionnel. Les conseillers reçoivent une formation et mettent à profit leurs propres expériences ainsi que leur expertise pour aider les autres à atteindre leurs objectifs.

Attraction de talents issus de la diversité

Robert Half recrute des talents d'identités différentes (race, genre, âge, origine ethnique, handicap visible ou invisible, orientation sexuelle, etc.). Notre entreprise parraine un éventail diversifié d'associations, d'affiliations, d'alliances, de collègues, de communautés, de sites d'emploi et de recommandations, et s'associe à eux afin d'attirer plus de candidat(e)s et de les recruter. Par exemple, notre partenariat avec DirectEmployers permet de publier nos offres d'emploi sur plus de 80 sites d'emploi diversifiés. Protiviti utilise un outil qui permet à notre organisation d'entrer en contact avec des diplômés d'universités américaines qu'autrement, nous n'aurions peut-être jamais rencontrés en personne.

Vers une rémunération équitable

Robert Half s'engage à respecter le principe : « à travail égal, salaire égal ». Selon nous, ce principe est primordial pour instaurer un milieu de travail diversifié et inclusif favorable à toutes et tous les employé(e)s dans l'ensemble de notre entreprise mondiale.

- **Un de nos moyens de faire avancer la parité salariale :** Chaque année, Protiviti mène des examens officiels sur l'équité aux États-Unis. Ces examens analysent l'équité salariale en fonction du genre et de la race ou de l'origine ethnique. Les résultats sont transmis à la haute direction, y compris aux cadres qui supervisent les organisations responsables de la DEI et des ressources humaines. La rémunération est rajustée de manière équitable en fonction des résultats.

Adhésion au nouveau monde du travail

Au début de la pandémie de COVID-19, Robert Half a conçu un nouveau modèle de travail flexible pour les employé(e)s internes. Pour en savoir plus, consultez la [page 20](#).



Où nous dirigeons-nous?

Notre objectif est de permettre à tous et toutes les employé(e)s et candidat(e)s d'accéder à des occasions de perfectionnement professionnel et de formation afin qu'ils puissent réussir tout en s'épanouissant au travail.

L'équipe des communications d'entreprise de Robert Half a adopté une approche hybride pour son sommet en personne et en ligne



SOUS LES PROJECTEURS

La formation de la relève : partenariats et stages

L'étoffe du succès

Depuis 2005, les employé(e)s de notre agence de solutions de gestion des talents ont apporté leur soutien à des dizaines de milliers de femmes à faibles revenus dans le cadre de notre partenariat avec L'étoffe du succès partout dans le monde.



**+ de
300 000 \$**

**DONNÉS À DES ORGANISMES
À BUT NON LUCRATIF**

pour la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre

En 2022, nous avons élargi notre contribution en offrant aux demandeurs d'emploi de multiples moyens de gagner en confiance lors d'une réorientation professionnelle ou d'un changement de carrière. Voici quelques-unes de nos activités réalisées en partenariat en 2022 :

- **Collecte de vêtements professionnels**, que notre agence de solutions de gestion des talents soutient chaque année depuis plus de 20 ans
- **Power Walk de L'étoffe du succès**, une activité de financement – Robert Half s'est engagée à verser la première tranche de 50 000 \$ et a aussi fait un don de contrepartie pour les heures de bénévolat et les dons des employé(e)s
- **Des séances de micro-encadrement et une période d'entraînement virtuel sur la carrière** offrant des conseils de préparation au marché du travail, de l'accompagnement pour la recherche d'emploi, des conseils pour bien se présenter, de l'aide à la rédaction de curriculum vitae et plus encore
- **Collecte de cartes-cadeaux** de détaillants de vêtements professionnels, d'articles de santé et de bien-être, de fournitures de bureau et de crédits de magasins
- **Retombées mondiales** grâce à la participation d'employé(e)s en Amérique du Nord, en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni



Des participants au programme de stage 2022 de Protiviti à l'événement The Intern Challenge à Austin, au Texas



En 2022, le programme d'accueil et d'intégration virtuel des stagiaires Liftoff With Protiviti a remporté un prix de la **National Association of Colleges and Employers (NACE)** pour l'excellence en recrutement dans la catégorie des grands employeurs.

Programmes de mentorat

L'entreprise a pu compter sur les talents de plus de 350 stagiaires en 2022. À Protiviti, les stagiaires ont participé à un rigoureux programme de huit semaines proposant l'expérience d'accueil et d'intégration primée Liftoff With Protiviti, une semaine de défis accompagnés d'activités d'apprentissage par l'expérience, de réseautage et de renforcement de l'esprit d'équipe, puis une semaine de service pour soutenir l'initiative i on Hunger de Protiviti. Pour en savoir plus sur i on Hunger, consultez la [page 26](#).

Engagement et bien-être de notre équipe

Le dévouement et les efforts exemplaires de notre équipe contribuent chaque jour à notre réussite. Nous préconisons les mesures qui aident notre personnel à se sentir valorisé et soutenu au travail. Nous recherchons constamment des occasions d'offrir de nouveaux avantages à nos employé(e)s et à leur famille afin de promouvoir la santé physique, financière, sociale, émotionnelle, mentale et communautaire.

Robert Half s'enquiert régulièrement des besoins et des préoccupations de ses employé(e)s à mesure qu'évolue le contexte commercial. Les sondages auprès des employé(e)s sont un outil essentiel pour recueillir les commentaires et les idées de notre personnel, qui s'avère une source constante d'inspiration pour susciter des changements positifs et l'innovation dans notre entreprise et notre culture organisationnelle.

Nous ne nous contentons pas d'écouter nos employé(e)s. Nous posons des gestes concrets pour promouvoir et soutenir leur engagement et leur bien-être.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Dans nos sondages auprès des employé(e)s, nous encourageons nos équipes à nous mentionner nos lacunes et nos bons coups en tant qu'organisation. Très souvent, nous veillons à intégrer leurs idées dans nos politiques et programmes, comme nos avantages sociaux et avantages accessoires. Voici quelques exemples de commentaires reçus et de solutions apportées :



Les employé(e)s veulent se sentir compris(es) et soutenu(e)s dans un milieu de travail flexible.

NOTRE SOLUTION :

Le modèle de travail flexible de notre agence de solutions de gestion des talents et le programme #HowWeHybrid de Protiviti ont permis de structurer une approche du travail pour les employé(e)s du monde entier. Ils, elles, et iels peuvent travailler aux heures et aux endroits qui leur conviennent le mieux, conjuguer leurs besoins professionnels et personnels sans négliger nos clients, candidat(e)s et collègues et recevoir un traitement juste et équitable, peu importe leur emplacement. Nous encourageons la présence en personne au besoin, comme lors de l'intégration de nouveaux et nouvelles professionnel(le)s de notre agence de solutions de gestion des talents, ou bien lorsque les employé(e)s préfèrent travailler dans un environnement de bureau ou s'y sentent mieux soutenus. Nous considérons nos bureaux comme des outils plutôt que comme des destinations.

Ce modèle a été élaboré en tenant compte de l'avis des employé(e)s afin de répondre à leurs besoins tout en favorisant leur réussite. Plus de 90 % des employé(e)s de notre agence de solutions de gestion des talents ont choisi le travail hybride ou le télétravail. Pour aider nos équipes à se familiariser avec ce nouveau modèle, nous proposons aux membres de la direction des ateliers sur l'acquisition de compétences ainsi que des formations axées sur les pratiques exemplaires en matière de travail sur place et de télétravail.

Hannah Persichitte, employée de Robert Half, travaille « en personne au besoin » au bureau de l'entreprise à Denver, grâce à notre approche du travail flexible



EN SAVOIR PLUS SUR NOS AVANTAGES SOCIAUX

- [Avantages pour les employé\(e\)s](#)
- [Bien-être et Protiviti](#)
- [Divulgarion des données de 2022 relatives à l'engagement et au bien-être des employé\(e\)s](#)

Engagement et bien-être de notre équipe



Les employé(e)s veulent travailler dans un milieu où ils, elles, et iels se sentent reconnu(e)s et qui leur procure un sentiment d'appartenance.

NOTRE SOLUTION :

- **Primes de reconnaissance des employé(e)s :** À deux reprises en 2022, notre entreprise a accordé des primes discrétionnaires de 1000 \$ à tous les employé(e)s permanent(e)s et employé(e)s à temps partiel du monde entier afin de reconnaître leur contribution à la croissance des revenus et des bénéfices.
- **Révision des politiques sur les vacances et congés payés :** Nous avons uniformisé ces politiques pour les employé(e)s à revenu admissible, à taux horaire et à revenu non admissible aux États-Unis. À partir de 2023, tous et toutes les employé(e)s accumuleront des vacances et des congés payés au même rythme en fonction de leur nombre d'années de service.
- **Nouveaux GRE et GRE en pleine croissance :** Les groupes créés par les employé(e)s de l'entreprise s'adressent aux populations traditionnellement sous-représentées et rassemblent des collègues ayant des intérêts communs. Pour en savoir plus, consultez la [page 16](#).



Les employé(e)s aiment que l'entreprise se soucie de leur bien-être, de leur santé mentale et de la conciliation travail-vie personnelle.

NOTRE SOLUTION :

- **Allocation de bien-être et congés supplémentaires :** Tous et toutes les employé(e)s permanents et employé(e)s à temps partiel du monde entier ont reçu une prime de 500 \$ pour les aider à atteindre leurs objectifs de santé et de bien-être. Plusieurs de nos bureaux offrent des tarifs réduits pour l'abonnement à certaines salles de sport et des programmes de télésanté. Nos employé(e)s aux États-Unis peuvent prendre des congés supplémentaires pour leur bien-être en prenant des congés flottants.
- **Programmes de santé mentale, de bien-être et de remise en forme :** Nos employé(e)s ont eu accès à un programme numérique adapté au rythme comprenant des ressources sur la méditation et la pleine conscience, la résilience et la nutrition. Pour aider les employé(e)s à mieux concilier travail et vie personnelle, Protiviti a mis à l'essai un tableau de bord de suivi MyExperience.
- **Défis de bien-être mondiaux :** Plus de 1 800 employé(e)s ont participé à des événements et à des programmes visant à promouvoir des habitudes saines avec leurs collègues. Certains se sont par exemple engagés à faire 8 000 pas par jour.



Les employé(e)s accordent de l'importance aux offres concurrentielles avantageuses pour la santé et les finances.

NOTRE SOLUTION :

- **Délestage relatif aux coûts des soins de santé :** Robert Half a absorbé la hausse des primes d'assurance de soins de santé et de soins dentaires aux États-Unis, pour éviter que les employé(e)s américain(e)s aient à déboursier un montant additionnel en 2023.
- **Rémunération concurrentielle :** Nous révisons régulièrement nos pratiques de rémunération. Nous comparons nos salaires à ceux d'autres entreprises et mettons à jour nos descriptions de poste et nos critères afin de veiller à ce que nos employé(e)s reçoivent une rémunération compétitive.



Où nous dirigeons-nous?

Notre objectif est de maintenir à au moins 85 % le taux d'engagement des employé(e)s de l'entreprise. Nos sondages nous permettent de mesurer cet indicateur de leur satisfaction et de leur bien-être. En 2022, le taux d'engagement des employé(e)s de l'entreprise était de 94 %.

Nos communautés, nos clients et nos partenaires

Robert Half est déterminée à façonner l'avenir du travail à l'aide des technologies et de l'innovation. Nous soutenons les communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités, et nous encourageons nos employé(e)s à faire de même. Nous travaillons également avec des fournisseurs qui œuvrent en conformité avec les valeurs de notre entreprise et nos objectifs ESG.

DANS CETTE SECTION

- ▶ Technologies émergentes et innovation
- ▶ Investissement dans les communautés
- ▶ Inclusion des fournisseurs

Hasan Aksay, employé de Robert Half, fait du bénévolat dans le cadre d'un sommet mondial sur le leadership de terrain qui s'est tenu à Dana Point, en Californie.



Technologies émergentes et innovation

Robert Half a été l'une des premières entreprises à prendre le virage numérique – un parcours que notre entreprise mondiale poursuit encore aujourd'hui. Depuis sa création en 1948, Robert Half a souvent suscité l'innovation dans le secteur du recrutement, notamment en lançant l'idée de postes contractuels pour les professionnel(le)s.

Notre engagement permanent à améliorer la façon dont nous soutenons nos nombreuses parties intéressées alimente notre désir de continuer à innover et à adopter de nouvelles technologies afin de mettre au point et de fournir des processus, des outils et des services réinventés dans toute notre entreprise.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Technologie de jumelage basée sur l'intelligence artificielle (IA) exclusive de Robert Half

Nous avons apporté d'importantes améliorations à nos capacités d'IA en cours d'année. En tirant parti de la quantité considérable de données exclusives sur le placement des candidat(e)s accumulées au fil des décennies, nous utilisons l'IA pour trouver, évaluer et sélectionner efficacement des talents pour nos clients. Notre base de données compte plus de 30 millions de candidat(e)s, ce qui nous permet de générer en temps réel une liste restreinte de candidat(e)s ayant fait leurs preuves et correspondant aux exigences des clients. Des centaines de milliers de placements se concrétisent chaque année grâce à cette capacité.

Notre IA vise également à réduire les préjugés à l'embauche. Nous avons tôt fait de comprendre que, si elle n'est pas bien conçue, notre technologie de jumelage basée sur l'IA peut fausser les décisions d'embauche. C'est pourquoi nous avons pris dès le départ des mesures primordiales pour éliminer les préjugés dans nos algorithmes, en supprimant les données susceptibles de refléter le genre, la race, l'âge ou le statut socio-économique des candidat(e)s.

Notre technologie d'IA représente un réel avantage concurrentiel pour nous. Conjugée aux compétences, au jugement et à l'expertise de nos professionnel(le)s spécialisé(e)s dans les solutions de gestion des talents, cette technologie unique et puissante nous distingue sur le marché.

Application mobile de Robert Half

Notre application mobile Robert Half à l'avant-garde de l'industrie contribue à renforcer nos algorithmes de jumelage basé sur l'IA et notre infrastructure mondiale. Les candidat(e)s peuvent trouver des emplois et y postuler rapidement en une simple touche, recevoir des recommandations d'emploi et faire le suivi de leur candidature. En 2022, notre application mobile primée a permis aux demandeurs d'emploi aux États-Unis et au Canada de :

- postuler à près **d'un million** d'offres d'emploi
- recevoir **3 millions** de recommandations d'emploi

Au service de nos clients :

Personnel à distance de Robert Half

En 2020, nous avons lancé un service de personnel à distance, à un moment où les entreprises étaient contraintes de prendre le virage soudain du télétravail pendant la pandémie de COVID-19. Il s'agit toujours d'un service populaire, car nos professionnel(le)s du recrutement peuvent trouver des talents pour leurs clients dans notre réseau national de candidat(e)s à l'emploi à distance. Nous continuons à en tirer un avantage concurrentiel. Depuis la mise en œuvre de ce service, nous avons remis près de 29 000 ordinateurs portables à des candidat(e)s; dont environ 4 000 en 2022.



29 000

ORDINATEURS PORTABLES REMIS À DES CANDIDAT(E)S À DISTANCE

depuis la mise en œuvre du programme pour le personnel en télétravail



L'application mobile Robert Half a remporté le Gold Stevie Award et a été plusieurs fois primée lors des Annual w3 Awards.

Technologies émergentes et innovation

L'innovation à Protiviti

L'innovation est l'une de nos valeurs fondamentales, enracinée dans tout ce que nous entreprenons.

Nous valorisons et concrétisons les nouvelles idées et approches, tout en invitant nos équipes à innover au quotidien afin de trouver les solutions optimales pour nos clients et notre entreprise.

Nous donnons à nos employé(e)s l'accès à un large éventail de technologies, et nous leur offrons des formations qui évoquent la pensée conceptuelle et les principes du développement agile :

- Le programme **InterNetNews (iNN)**, un programme résident où les employé(e)s apprennent à mettre au point et à utiliser des outils et des techniques de pointe tout en participant à la résolution de problèmes concrets
- Une nouvelle **équipe de prototypage rapide**, composée d'experts techniques chargés de concevoir rapidement des prototypes fonctionnels
- Un nouveau programme de brevets qui fournit des ressources, de l'expertise, de la reconnaissance et des récompenses pour les idées et les créations tout au long de la procédure formelle de délivrance des brevets

QUELQUES STATISTIQUES

Progrès de l'innovation à Protiviti en 2022

59 000

HEURES CONSACRÉES

à des activités d'innovation dans le monde entier

80 %

DES EMPLOYÉ(E)S FORMÉS SUR LA PENSÉE CONCEPTUELLE

70 % du personnel formé sur les principes du développement agile

+ de 380

SPÉCIALISTES DE LA PENSÉE CONCEPTUELLE CERTIFIÉS PAR LUMA

et plus de 50 formateurs certifiés

142

SOUSSIONS

reçues sur IdeaSwell, notre plateforme d'idéation accessible

11

POSSIBILITÉS DE BREVETS DÉGAGÉES

2 brevets déposés

3

PROTOTYPES ACHEVÉS

utilisés par le personnel et les clients



Protiviti a été nommée par **Fast Company** comme **l'un des meilleurs lieux de travail pour les innovateurs en 2022.**



Où nous dirigeons-nous?

Robert Half réitère son engagement à concevoir et à déployer des technologies et des innovations à l'usage de ses clients et de ses employé(e)s qui défendent les droits de la personne. En 2023, nous prévoyons réaliser notre première étude d'impact sur les droits de la personne. Les résultats obtenus détermineront les prochains domaines d'intérêt particulier de l'entreprise.

Ryan McGrail, employé de Robert Half, travaillant dans l'agence de Denver

EN SAVOIR PLUS

- [Services d'innovation de Protiviti Innovation](#)
- [Divulgateion des données de 2022 relatives aux technologies émergentes et à l'innovation](#)



SOUS LES PROJECTEURS

Solutions ESG et leadership éclairé de Protiviti

Les enjeux ESG ne sont pas seulement importants pour nous – ils sont au cœur des préoccupations et des intérêts des nombreuses organisations avec lesquelles nous faisons affaire dans le monde entier.

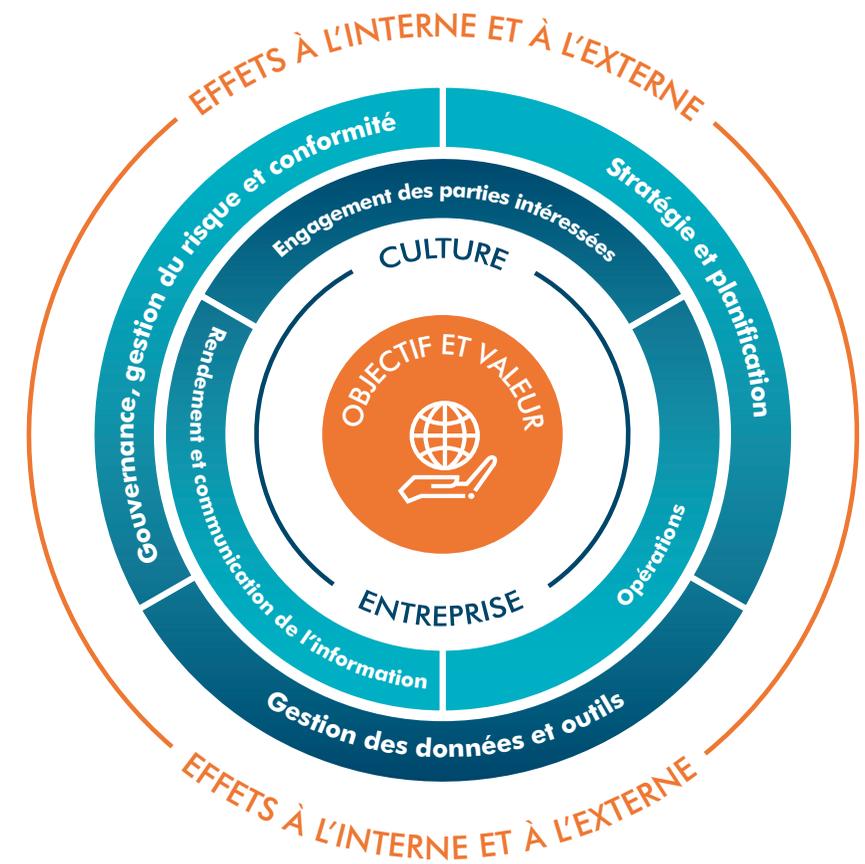
L'expérience et l'innovation comme levier de l'engagement des clients

Nous savons par expérience que le développement durable est un parcours continu, porteur de nouveaux risques comme de nouvelles possibilités. Il n'existe pas de modèle ou de solution toute faite. Chaque entreprise doit adopter une approche individualisée et holistique en matière de rapports et d'activités ESG afin de gérer le niveau élevé de complexité et d'assurer sa pérennité.

Nous avons misé sur notre expertise en information et en réglementation pour mettre au point un cadre ESG innovant afin d'aider les clients à définir et à mettre en place un processus d'information transparent à cet égard. Nous avons aidé nos clients à définir des indicateurs ESG qui concordent avec leur stratégie et leurs attentes réglementaires, à soutenir le processus d'information grâce à des solutions innovantes en matière de données et d'analyse, et à contribuer à la préparation aux audits et à l'assurance afin d'aider les entreprises à avoir confiance en la durabilité de leur avenir. Nous faisons également participer davantage nos clients, en les aidant à mettre en œuvre les initiatives opérationnelles de développement durable qu'ils présentent.

Partage des connaissances, recherche, analyse et réflexion prévisionnelle

- Protiviti s'est associée à l'Université d'Oxford en 2022 pour mener un sondage mondial auprès des dirigeant(e)s d'entreprise sur l'incidence future des enjeux ESG; ils s'accordent à dire que leur rôle sera de premier plan dans la réussite de leur organisation au cours de la prochaine décennie
- *VISION by Protiviti* explore les thèmes transformationnels qui bouleverseront le monde des affaires dans la prochaine décennie et après; lors de l'édition 2022, qui abordait l'avenir des enjeux ESG, les participants ont pu entendre des entrevues et des points de vue d'experts ESG du monde entier
- Les enjeux ESG ont été un thème central du sondage de 2022 de Protiviti sur les tendances en finances dans le monde, duquel les directeurs et directrices financier(e)s et les responsables financiers et financières peuvent tirer des recommandations afin de peaufiner leurs stratégies et leurs rapports ESG



LE CADRE ESG DE PROTIVITI

Investissement dans les communautés

Soutien de nos communautés dans le monde entier

Robert Half s'engage dans les communautés où nous œuvrons, et ce, partout dans le monde, et veille à générer des retombées positives et durables. L'engagement communautaire grâce à nos programmes mondiaux de bénévolat, de mentorat et de philanthropie fait partie de nos traditions. Le programme Donner l'exemple, pour nos professionnel(le)s des solutions de gestion des talents, se concentre sur la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre. Le projet iCare, destiné aux employé(e)s de Protiviti, mise sur les retombées sociales et la lutte contre la faim dans le cadre de son programme de service mondial, i on Hunger.

Grâce à nos programmes de dons jumelés des employé(e)s, de bourses d'études pour les étudiants dans le besoin et de subventions pour les organismes à but non lucratif, notre entreprise et nos employé(e)s s'engagent à poser des gestes concrets dans nos communautés. En 2022, nous avons étendu notre programme de dons jumelés aux États-Unis et notre programme Dollars-for-Doers à l'ensemble de nos bureaux hors des États-Unis. En savoir plus sur notre engagement communautaire.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Possibilités de mentorat bénévole

Notre agence de solutions de gestion des talents a lancé un nouveau programme de mentorat bénévole pour inciter les employé(e)s à devenir mentors d'organismes à but non lucratif, d'écoles et d'autres organismes communautaires. Nous encourageons également nos employé(e)s à aider les demandeurs et demandeuses d'emploi en cas de réorientation professionnelle grâce à notre partenariat avec l'organisme à but non lucratif L'étoffe du succès et à notre collecte de vêtements professionnels repensée. Plusieurs de nos bureaux Protiviti ont organisé des activités de bénévolat et des ateliers TechGirlz pour promouvoir les carrières en technologie auprès des filles. Au Royaume-Uni, des employé(e)s ont mentoré des étudiant(e)s d'universités locales.

Défi Round the World

En octobre, les employé(e)s de notre agence de solutions de gestion des talents dans 19 pays en dehors des États-Unis ont uni leurs forces pour la deuxième année consécutive afin de recueillir des fonds pour la fondation Make-A-Wish International, un organisme qui réalise les rêves d'enfants gravement malades.

237 000 \$

OFFERTS EN DONNS POUR 2022

à la fondation Make-A-Wish grâce aux campagnes de financement des employé(e)s, aux subventions d'entreprises et aux dons jumelés

Reconciliation Action Plan en Australie

En Australie, la réconciliation vise à solidifier les relations entre les Aborigènes, les insulaires du détroit de Torres et les populations non aborigènes dans l'intérêt de tous les Australiens. Protiviti y contribue en suivant plan d'action de réconciliation et en instaurant des pratiques de gouvernance, notamment en s'engageant à s'approvisionner auprès de ces communautés, à établir une base de fournisseurs diversifiés et à leur offrir des opportunités d'emploi.



Protiviti a fait affaire avec Mumbulla Creative, une agence de création aborigène, pour la création de notre œuvre d'art BeSpoke. L'artiste Charmaine Mumbulla, une femme kurna et narugga qui habite à Sydney, est passionnée par les projets en faveur de la réconciliation et de la justice sociale.

i on Hunger franchit le cap des 14 millions de repas

Comptant **235 partenaires participants dans 21 pays**, le programme de service mondial i on Hunger de Protiviti a organisé plus de 100 événements, y compris des campagnes de collecte d'aliments et des événements d'emballage, de préparation et de service de repas, en plus de faire des dons en argent à des organismes de bienfaisance à vocation alimentaire. Depuis 2014, plus de **14 millions de repas** ont été livrés à des personnes dans le besoin.

Employés de Protiviti participant bénévolement à un événement d'emballage de repas organisé par i on Hunger à Blue Ash, dans l'Ohio



Investissement dans les communautés

Des résultats mesurables qui changent la donne

7 M\$

EN INVESTISSEMENTS
COMMUNAUTAIRES
AU TOTAL



3 300

EMPLOYÉ(E)S

ont utilisé notre plateforme de dons et de bénévolat

2 300

**ORGANISMES À BUT NON
LUCRATIF ONT BÉNÉFICIÉ**

des contributions des employé(e)s
dans le cadre de notre
programme de dons jumelés

+ de 30 000

HEURES DE BÉNÉVOLAT

pour prêter main-forte à des
organismes caritatifs

1,3 M\$

OFFERTS EN DONS

à titre de contributions de
contrepartie dans le cadre du
programme de dons jumelés de
Robert Half

930 000 \$

OFFERTS EN DONS

à des organismes à but non lucratif aux
États-Unis et au Canada dans le cadre de
notre programme de dons des Fêtes



Où nous dirigeons-nous?

Notre objectif est d'augmenter le pourcentage total d'employé(e)s qui font du bénévolat ou des dons en 2023 pour des causes qui leur tiennent à cœur, que ce soit dans le cadre d'activités parrainées par l'entreprise ou d'activités et d'intérêts philanthropiques personnels.

Vinicius Feitosa (à gauche), Rafaella Barreto et Larissa Ferreria (en haut) faisant du bénévolat dans le cadre du 15e anniversaire à Sao Paulo, au Brésil

EN SAVOIR PLUS

- [Robert Half : Engagement communautaire](#)
- [Robert Half : Subventions aux organismes sans but lucratif](#)
- [Protiviti : Programme i on Hunger](#)
- [Divulgence des données de 2022 relatives à l'investissement communautaire](#)

Inclusion des fournisseurs

Maintien de notre engagement en faveur de l'inclusion des fournisseurs

Notre Programme d'inclusion des fournisseurs (É.-U.), qui en est à sa 19e année d'existence, soutient la promotion, la croissance et l'évolution des petites entreprises appartenant à des personnes issues de milieux divers, à des femmes, à des anciens combattants, à des anciens combattants handicapés, à des personnes LGBTQIA+, ainsi qu'à des propriétaires d'entreprises souffrant de handicaps visibles ou invisibles.

Robert Half tient à travailler avec des fournisseurs qui défendent l'éthique, les droits de la personne, la diversité et l'inclusion, ainsi que l'environnement. Notre [Code de conduite des fournisseurs](#) définit clairement les attentes envers ceux qui travaillent avec nous ou en notre nom. Nos attentes ESG à l'égard de nos fournisseurs sont réitérées dans les contrats que nous concluons.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Initiative de subvention pour les fournisseurs issus diversifiés

Robert Half, tout comme des dizaines d'autres entreprises, est fier de s'associer à JPMorgan Chase pour le lancement d'une initiative de subvention aux fournisseurs diversifiés. Ce programme vise à fournir aux entreprises appartenant à des groupes issus de la diversité – en particulier les entreprises appartenant à des personnes noires, hispaniques et latinophones – l'accès au capital de développement dont elles ont besoin pour se montrer plus compétitives et décrocher des contrats auprès d'entreprises comme la nôtre.



LOU ROSAS, directeur, Inclusion des fournisseurs



Employés de Robert Half à une partie de baseball des Oakland Athletics à Oakland, en Californie

Initiative Procure Access de Disability:IN

En tant que signataires de Procure Access, une initiative interentreprises lancée par Disability:IN, un organisme à but non lucratif mondial qui défend l'inclusion des personnes handicapées, nous démontrons notre engagement à acheter et à vendre des technologies accessibles aux personnes souffrant de handicaps visibles et invisibles. Nous sommes fiers de nous associer à Disability:IN dans le cadre de cette initiative en adhérant à leur [lettre sur l'inclusion](#) des personnes handicapées, qui demande aux chefs de la direction des entreprises figurant au classement Fortune 1000 de contribuer à faire avancer l'inclusion et l'égalité des personnes handicapées.



Inclusion des fournisseurs

Collaboration continue avec des fournisseurs diversifiés

Notre équipe responsable de l'intégration des fournisseurs mène des activités de sensibilisation et participe à des conférences et à des salons professionnels pour soutenir nos diverses organisations de fournisseurs partenaires. De plus, nous avons offert un contenu adapté aux dirigeant(e)s d'entreprises détenues par des personnes issues de la diversité au sujet de la communication efficace et des stratégies d'évolution dans leurs secteurs respectifs.

Nous avons approfondi nos relations d'inclusion des fournisseurs en parrainant le Veteran 2 Veteran Business Cohort Program du Veteran In Business Network et le Business Growth Acceleration Program du Western Regional Minority Business Council.

Reconnaissance de notre programme d'inclusion des fournisseurs

Au fil des ans, plusieurs organismes que nous avons soutenus ont souligné l'excellence de notre programme d'inclusion des fournisseurs. C'est notamment le cas du Women's Business Enterprise National Council (WBENC) et de la National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC), qui dirige le National Business Inclusion Consortium (NBIC).

EN SAVOIR PLUS

- [Programme d'inclusion des fournisseurs de Robert Half](#)
- [Code de conduite des fournisseurs](#)



Où nous dirigeons-nous?

Notre objectif est de maintenir un taux minimum de 35 % des dépenses effectuées auprès de petits fournisseurs et de fournisseurs issus de la diversité. En 2022, ce taux s'élevait à 37 %. Nous nous efforcerons également d'accroître la certification de nos fournisseurs existants en matière de diversité.

Brenda Arnold, directrice du Programme d'inclusion des fournisseurs de Robert Half, participant à la conférence du réseau Veterans in Business (VIB) à San Diego

PROGRAMME D'INCLUSION DES FOURNISSEURS RÉCOMPENSÉ EN 2022



Environnement

Robert Half est déterminée à réduire son empreinte environnementale et à exploiter son entreprise de manière écologique et durable.

DANS CETTE SECTION

- Notre effet durable sur l'écosystème

Employés de Robert Half participant à la course de 5 km Help Paws à Bloomington, au Minnesota



Retombées durables sur l'écosystème

En tant qu'entreprise internationale, Robert Half a la possibilité d'apporter des changements et des améliorations dans l'ensemble de l'organisation, et ainsi, de réduire son empreinte écologique.

Notre politique environnementale mondiale, approuvée par le conseil d'administration, demeure un outil essentiel à Robert Half pour faire état de la gestion de ses biens immobiliers, de ses processus administratifs, de ses programmes d'information et de ses partenariats. Cette politique décrit également les attentes relatives à l'exercice des activités de l'entreprise de façon écologique, à la préservation des ressources et à la promotion du développement durable. De plus, notre Code de conduite des fournisseurs et notre politique d'approvisionnement durable précisent à ces derniers nos attentes en ce sens. Chaque année, nous divulguons également les données sur notre consommation d'énergie et nos émissions de GES, pour l'ensemble de nos activités, dans notre rapport ESG et à CDP Climate Change.

FAITS SAILLANTS DE 2022



Réduction de nos émissions de GES

De 2019 à 2022, Robert Half a réduit de 32 % les émissions de GES découlant de ses activités de portée 1 et de portée 2 en adoptant des modes de travail flexibles et en s'approvisionnant en électricité renouvelable.



Plus grand recours à l'énergie renouvelable

Robert Half a consommé près de 3 300 mégawattheures d'électricité renouvelable en 2022 pour alimenter ses bureaux en France, en Allemagne et en Belgique, ainsi que son centre de données aux États-Unis. Depuis des années, nous nous efforçons également d'améliorer l'efficacité de notre centre de données, notamment en virtualisant et en consolidant les serveurs et en modernisant le stockage des données.



OBJECTIFS DE RÉDUCTION DES GES

soumis aux fins de validation dans le cadre de l'initiative SBTi (Science Based Targets initiative) pour la réduction des émissions de GES



Où nous dirigeons-nous?

Nous avons pris des mesures concernant les émissions de GES et soumis des objectifs à l'initiative SBTi pour validation en 2023. Ces gestes démontrent notre engagement continu envers l'action climatique. Les objectifs à court terme que nous proposons, auxquels des modifications pourraient être apportées selon le processus de validation de l'initiative SBTi, sont les suivants :

- Robert Half s'engage à réduire ses émissions absolues de GES (portées 1 et 2) de 55 % d'ici l'exercice 2032, par rapport à l'année de référence 2019
- Robert Half s'engage à réduire les émissions de GES (portée 3) provenant des voyages d'affaires et des déplacements des employé(e)s de 62 % par employé(e) à temps plein d'ici l'exercice 2032, en prenant l'exercice 2019 comme année de référence
- Robert Half s'engage à ce que 50 % de ses fournisseurs, sur le plan des dépenses en biens et services achetés, aient mis en place des objectifs pour l'initiative SBTi d'ici à l'exercice 2027

Employés de Robert Half faisant du vélo ensemble à Nanjing, en Chine

Retombées durables sur l'écosystème

Autres mesures de Robert Half privilégiant le développement durable



PROCESSUS

- Repenser l'engagement des employé(e)s envers le développement durable grâce à nos **groupes d'affinité en la matière**
- Poursuivre l'intégration des principes et pratiques de durabilité et des enjeux ESG dans nos **processus d'approvisionnement**
- Mettre l'accent sur les caractéristiques environnementales au cours de la procédure de location d'espaces de bureaux



VOYAGES

- **Tenter de réduire les voyages d'affaires** en demandant à nos employé(e)s de faire preuve de discernement concernant leurs déplacements
- **Minimiser l'empreinte des trajets domicile-travail** grâce à notre programme de travail flexible, qui permet à nos employé(e)s de travailler à l'endroit qui leur convient le mieux
- Encourager les employé(e)s à utiliser davantage des véhicules **électriques et hybrides**
- Offrir des avantages sociaux aux employé(e)s en leur proposant des **options plus durables pour leurs déplacements entre le domicile et le travail**, comme des programmes pour le transport en commun, le vélo et le covoiturage



DÉCHETS ET MATÉRIEL

- **Privilégier la réutilisation** de l'équipement électronique et le recyclage des déchets électroniques à l'échelle mondiale
- **Moderniser nos imprimantes** et revoir nos politiques d'impression afin de réduire la consommation d'énergie, de papier et d'encre
- **Adopter une nouvelle politique mondiale de conservation et de destruction des documents** afin d'aider notre entreprise à réduire la quantité de documents imprimés qu'elle conserve

Employés de Robert Half prêtant main-forte à la banque alimentaire Cleveland Second Harvest du centre-nord de l'Ohio



EN SAVOIR PLUS

- [Politique mondiale relative à l'environnement](#)
- [Robert Half CDP Climate Change Response](#)
- [Certification en management environnemental des normes ISO 14001 en Italie de Protiviti](#)
- [Divulgence des données de 2022 relatives à nos effets durables sur l'écosystème](#)

Tableaux de données ESG

À propos de nous

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
GRI 2-1a	Indiquez le nom légal de l'entreprise	Voir la réponse 2022	Robert Half International inc.
GRI 2-1b	Indiquez la nature du droit de propriété et la forme juridique	Voir la réponse 2022	Formulaire 10-K de Robert Half International inc.
GRI 2-1c	Indiquez l'emplacement du siège social	Voir la réponse 2022	Menlo Park (Californie)
GRI 2-1d	Indiquez les pays d'opérations	Voir la réponse 2022	Sites Robert Half Sites Protiviti Pour une liste de nos filiales, veuillez consulter notre Formulaire 10-K (annexe 21.1).
GRI 2-2	Entités incluses dans le rapport de développement durable de l'organisation	Voir la réponse 2022	2022 ESG Report (p. 6)
GRI 2-3a	Préciser la période de référence et la fréquence des rapports sur le développement durable	Calendrier annuel à partir du rapport de l'exercice financier 2021 : du 1 ^{er} janvier 2021 à 31 décembre 2021	Calendrier annuel à partir du rapport de l'exercice financier 2022 : du 1 ^{er} janvier 2022 à 31 décembre 2022
GRI 2-3b	Préciser la période de référence pour l'information financière et, si elle ne correspond pas à la période pour les rapports sur le développement durable, en expliquer la raison	Annuel – du 1 ^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021	Annuel – du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022
GRI 2-3c	Indiquez la date de publication du rapport ou du renseignement rapporté	Juin 2022	Avril 2023
GRI 2-3d	Indiquez le point de contact pour les questions concernant le rapport ou les informations communiquées	Voir la réponse 2022	investor.relations@roberthalf.com
GRI 2-4a	Assurance externe des rapports sur le développement durable	Voir l'évolution des émissions de gaz à effet de serre en 2021 dans la section Émissions du présent rapport	Non applicable en 2022
GRI 2-5b	Le rapport sur le développement durable a fait l'objet d'une vérification externe	Lettre d'attestation de l'inventaire des GES 2021	Lettre d'attestation de l'inventaire des GES 2022
GRI 2-6	Les activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (rubrique 1)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (rubrique 1)
GRI 2-7	Les employés	Voir la section Notre équipe	Voir la section Notre équipe
GRI 2-10a-b	Les processus de nomination et de sélection de la plus haute instance de gouvernance	Circulaire de procuration (pp. 19-20) Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise	Circulaire de procuration (pp. 19-20) Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise
GRI 2-11a	Le président de la plus haute instance de gouvernance	Circulaire de procuration (pp. 12-13)	Circulaire de procuration (pp. 12-13)
GRI 2-12a-b	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des répercussions	Circulaire de procuration (pp. 16-18)	Circulaire de procuration (pp. 16-18)

À propos de nous

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
GRI 2-13a	Délégation de la responsabilité pour gérer les impacts de l'entreprise sur l'économie, l'environnement et les personnes	Circulaire de procuration (p. 14, rôle de surveillance des risques)	Circulaire de procuration (p. 14, rôle de surveillance des risques)
GRI 2-13b	Le processus et la fréquence selon lesquels les cadres supérieurs ou d'autres employés rendent compte à la plus haute instance de gouvernance de la gestion des impacts de l'entreprise sur l'économie, l'environnement et les personnes	Circulaire de procuration (p. 16)	Circulaire de procurations (pp. 14-16)
GRI 2-14a	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans l'établissement de rapports sur le développement durable	Rapport 2021 sur les efforts ESG (p. 15)	Rapport 2022 sur les efforts ESG (p. 6)
GRI 2-15a	Gestion des conflits d'intérêts	Circulaire de procuration (pp. 14-15) Code d'éthique et de déontologie (p. 5)	Circulaire de procuration (pp. 11-12, 14-15, 54) Code d'éthique et de déontologie (p. 5)
GRI 2-18a	Indiquer si les évaluations sont indépendantes ou non, et la fréquence des évaluations	Circulaire de procurations (p. 12)	Circulaire de procuration (pp. 11-12)
GRI 2-18b	Décrire les mesures prises en réponse aux examens, y compris les changements apportés à la composition de la plus haute instance de gouvernance et aux pratiques d'entreprise	Circulaire de procuration (p. 12) Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise	Circulaire de procuration (p. 12) Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise
GRI 2-19a	Politiques de rémunération	Circulaire de procuration (pp. 30-32, 46)	Circulaire de procuration (pp. 29, 31-33, 48-50)
GRI 2-20a	Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de procuration (pp. 30-32, 46)	Circulaire de procuration (pp. 29, 31-33, 48-50)
GRI 2-20b	Signaler les résultats de vote des parties intéressées (y compris les actionnaires) sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant	Formulaire 8-K de Robert Half International inc.	Formulaire 8-K de Robert Half International inc.
GRI 2-21a	Rapport entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'entreprise et la rémunération annuelle totale médiane de tous les employés (excluant la personne la mieux payée)	Circulaire de procuration (p. 45)	Circulaire de procuration (p. 46)
GRI 2-22a	Rapporter une déclaration de la plus haute instance de gouvernance ou du plus haut dirigeant de l'entreprise concernant la pertinence du développement durable pour l'entreprise et sa stratégie pour y contribuer	Rapport 2021 sur les efforts ESG (p. 3)	Rapport 2022 sur les efforts ESG (p. 3)
GRI 2-23a-c	Les engagements en matière de politiques de déontologie responsable et de respect des droits de la personne	Voir la réponse 2022	Code d'éthique et de déontologie Politique mondiale des droits de la personne Code de conduite des fournisseurs Politiques de gouvernance d'entreprise de Robert Half Déclaration relative à la loi sur l'esclavage moderne - Royaume-Uni Déclaration sur la Modern Slavery Act – Australie

À propos de nous

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
GRI 2-23d	Indiquez le niveau auquel chacun des engagements en matière de politiques a été approuvé au sein de l'entreprise, y compris si c'est le niveau le plus élevé	Voir la réponse 2022	Le code de conduite et d'éthique, la politique mondiale en matière de droits de l'homme, les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et les éléments suivants des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise, notamment le plan de succession des administrateurs, la politique en matière d'indemnités de départ, la politique de récupération des rémunérations des cadres, la politique de recrutement des administrateurs externes, les lignes directrices relatives à la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger et la politique mondiale de lutte contre la corruption, la politique de conformité avec les lois sur les valeurs mobilières et la politique de conformité avec les lois sur les valeurs mobilières, ont été approuvés par le conseil d'administration.
GRI 2-23e	Indiquer dans quelle mesure les engagements en matière de politique générale s'appliquent aux activités de l'entreprise et à ses relations d'affaires	Voir la réponse 2022	Code d'éthique et de déontologie (p. 1)
GRI 2-23f	Décrivez comment les engagements en matière de politiques sont communiqués aux employés, aux partenaires commerciaux et aux autres parties concernées		Le code est accessible au public et la conformité est nécessaire par le biais d'une combinaison de contrats, d'accords et de codes de conduite.
GRI 2-24a	Décrire comment elle intègre chacun de ses engagements en matière de conduite responsable des affaires dans l'ensemble de ses activités et de ses relations d'affaires.	Voir la réponse 2022	L'accord-cadre de services de base de Robert Half exige que les fournisseurs se conforment à notre code de déontologie des fournisseurs , qui intègre le code. Robert Half a également des certifications de politique que les employés Robert Half acceptent, ce qui inclut la conformité avec le code.
GRI 2-25a	Décrire ses engagements à participer ou à coopérer pour remédier aux impacts négatifs que l'entreprise considère avoir causés, ou auxquels elle a contribué	Voir la réponse 2022	Robert Half s'engage pleinement à faire le choix éthique dans la résolution des problèmes. Selon notre code d'éthique et de déontologie, « Tous nos directeurs, employés, agents et représentants doivent se comporter en conséquence et chercher à éviter même l'apparence d'un comportement inapproprié. » Code d'éthique et de déontologie (p. 10, sec. 20)
GRI 2-26a	Décrire les mécanismes permettant aux personnes de demander conseil et de soulever les préoccupations	Voir la réponse 2022	Code d'éthique et de déontologie (p. 10)

À propos de nous

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
GRI 2-27	Respect des lois et des règlements (Robert Half considère qu'un cas important de non-conformité est un cas qui entraîne une amende importante ou une divulgation dans les documents déposés auprès de la SEC).	Robert Half n'a pas eu de cas significatifs de non-conformité aux lois et règlements au cours de l'année 2021.	Robert Half n'a pas eu de cas significatifs de non-conformité aux lois et règlements au cours de l'année 2022.
GRI 2-28a	Signaler les associations sectorielles, les autres associations de membres et les organisations de défense d'intérêts nationaux ou internationaux dans lesquelles l'entreprise joue un rôle important	Voir la réponse 2022	Alliances et relations stratégiques de Robert Half
GRI 2-29a	L'approche de l'engagement des parties intéressées	Voir la réponse 2022	Robert Half : Notre approche en matière d'ESG
GRI 2-30	Employés soumis à une convention collective	Voir la réponse 2022	Politique mondiale des droits de la personne - inclus notre politique sur la liberté d'association (p. 5)

Rendement financier

Recettes totales	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 19)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 19)
Pourcentage des recettes totales	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 19)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 19)
— États-Unis		
— Zone internationale		
Revenu net	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 16)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 16)
Pourcentage du taux d'imposition effectif	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 23)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 42)
Acquisitions	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 30)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 30)
Total des résolutions finales des actionnaires	Formulaire 8-K de Robert Half International inc.	Formulaire 8-K de Robert Half International inc.

Évaluation de l'importance accordée à l'ESG

GRI 3-1	Le processus pour déterminer les sujets importants	Voir la réponse 2022	Rapport 2022 sur les efforts ESG (p. 7)
GRI 3-2	Liste des sujets importants	Voir la réponse 2022	Rapport 2022 sur les efforts ESG (p. 7)
GRI 3-3	Engagements et gestion des sujets importants	Voir la réponse 2022	Rapport 2022 sur les efforts ESG (p. 7)

Notre gouvernance

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Responsabilité			
	Structure et politiques de gouvernance ESG	Voir la réponse 2022	Notre approche en matière d'ESG Notre approche Responsabilité Rapport 2022 sur les efforts ESG (p.6, Responsabilité) Notre approche en matière d'ESG Politiques et rapports connexes
	Mesurer et rendre compte de l'impact ESG	Voir la réponse 2022	Rapport 2022 sur les efforts ESG (p. 6-7) Notre approche en matière d'ESG Notre approche du reporting
	Certification de la gestion de la qualité	Voir la réponse 2022	Certification ISO 9001 pour Protiviti Italie
	Pour plus d'informations sur l'obligation de rendre compte, veuillez consulter la section " À propos de nous "		
Éthique et intégrité			
SASB SV-PS-510a.1	Approche visant à garantir l'intégrité professionnelle	Voir la réponse 2022	Code d'éthique et de déontologie
GRI 205-2b & e	Pourcentage d'employés ayant suivi une formation en matière de conformité, notamment la lutte contre la corruption, la sécurité de l'information, l'éthique, la lutte contre la discrimination et le harcèlement	91,0 % ¹	92,4 % des employés ont suivi la formation sur la conformité dans les délais impartis.
GRI 205-2c	Communication de la politique anticorruption de l'organisation aux partenaires	Voir la réponse 2022	Lignes directrices relatives à la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) et politique mondiale de lutte contre la corruption Code d'éthique et de déontologie
GRI 205-3	Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Aucun incident substantiel connu en 2021. Veuillez vous référer à nos dossiers soumis à la SEC.	Aucun incident substantiel connu en 2022. Veuillez vous référer à nos dossiers soumis à la SEC.
GRI 206-1	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques monopolistiques	Aucun incident substantiel connu en 2021. Veuillez vous référer à nos dossiers soumis à la SEC.	Aucun incident substantiel connu en 2022. Veuillez vous référer à nos dossiers soumis à la SEC.
SASB SV-PS-510a.2	Montant total des pertes monétaires résultant de poursuites judiciaires liées à l'intégrité professionnelle.	Au cours de l'exercice 2021, nous n'avons pas eu de pertes monétaires importantes résultant de poursuites judiciaires liées à l'intégrité professionnelle qui ont exigé une divulgation dans nos dossiers publics soumis à la SEC. Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (rubrique 3)	Au cours de l'exercice 2022, nous n'avons pas eu de pertes monétaires importantes résultant de poursuites judiciaires liées à l'intégrité professionnelle qui ont exigé une divulgation dans nos dossiers publics soumis à la SEC. Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (rubrique 3)

¹ Nos chiffres pour 2021 ne comprennent que le pourcentage d'achèvement des formations sur la discrimination. Ce pourcentage n'inclut pas Robert Half Australie ou Robert Half Nouvelle-Zélande, en raison de l'absence de données correspondant directement à l'exercice 21. Il convient toutefois de noter qu'à la fin du mois de mai 2022, le taux d'achèvement pour Robert Half Australia était de 100 %

Notre gouvernance

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
GRI 415-1	Contributions politiques`	En 2021, Robert Half n'a pas fait de contributions à des comités d'action politique, comités de candidats ou à des organisations de partis. Veuillez vous référer à notre Code d'éthique et de déontologie (sec. 14)	En 2022, Robert Half n'a pas fait de contributions à des comités d'action politique, comités de candidats ou à des organisations de partis. Veuillez vous référer à notre Code d'éthique et de déontologie (sec. 14)

Structure du conseil d'administration

GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Diversité du conseil d'administration - Circulaire de procuration (p. 11)	Diversité du conseil d'administration - Circulaire de procuration (p. 11) Rapport 2022 sur les efforts ESG (pp. 10-11)
	Détails sur les comités du conseil d'administration, y compris la composition des membres, diversité et indépendance, et nombre de réunions	Circulaire de procuration (p. 19)	Circulaire de procuration (pp. 19-21)
	pour plus d'informations sur le conseil d'administration et la structure de l'entreprise, voir la section " À propos de nous "		

Maintien de la confiance grâce à la sécurité informatique et à la protection des données

SASB SV-PS-230a.1	Approche de l'identification et du traitement des risques liés à la sécurité des données	Voir la réponse 2022	Gouvernance de Robert Half en matière de cybersécurité
SASB SV-PS-230a.2	Politiques et pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la conservation des renseignements sur les clients	Voir la réponse 2022	Politique de confidentialité de Robert Half Politique de confidentialité de Protiviti
SASB SV-PS-230a.3 GRI 418-1	Nombre de violations de données	Il n'y a pas eu de violations des données importantes qui ont nécessité une divulgation en 2021. Veuillez vous référer à nos dossiers soumis à la SEC	Il n'y a pas eu de violations des données importantes qui ont nécessité une divulgation en 2022. Veuillez vous référer à nos dossiers soumis à la SEC.
	Certifications (y compris ISO 27001 et SOC 2 Type 2)	Voir la réponse 2022	<ul style="list-style-type: none"> Nous disposons des certifications SOC 2 de type 2 pour les engagements des clients de Protiviti et pour les engagements des clients des services-conseils juridiques de Protiviti. Nous disposons des certifications ISO 27001 pour Protiviti en Amérique du Nord, Protiviti au Royaume-Uni, Protiviti en Allemagne, Protiviti en Italie, Protiviti en Australie, et Protiviti en Japon. Toutes les certifications font l'objet d'une distribution restreinte aux clients/prospects en vertu d'un accord de non-divulgateion.

Notre équipe

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif			
SASB SV-PS-000.A	Nombre d'employés à temps plein, à temps partiel et contractuels	14 600 employés à temps plein à l'interne; placé 177 000 professionnels de l'engagement en mission avec des clients Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 3)	16 300 employés à temps plein à l'interne; placé 164 000 professionnels de l'engagement en mission avec des clients Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 3)
SASB SV-PS-330a.1 GRI 2-7a	Nombre total d'employés dans l'effectif interne mondial ¹		
	Par région	États-Unis : 69,3 % Zone internationale : 30,7 %	États-Unis : 69,5 % Zone internationale : 30,5 %
	Par genre (mondial)	Femmes : 54,7 % Hommes : 45,3 % ²	Femmes : 54,4 % Hommes : 44,93 % Non spécifié : 0,7% ³
	Par ethnie (États-Unis)	Blancs : 67,3 % Asiatiques ou Océaniens : 14,7 % Hispaniques ou Latinxs : 8,4 % Noirs ou Afro-Américains : 6,7 % Autre : 2,6 %	Blancs : 66,0 % Asiatiques ou Océaniens : 14,7 % Hispaniques ou Latinxs : 8,9 % Noirs ou Afro-Américains : 7,5 % Autre : 2,9 %
	Par genre et ethnie (États-Unis)	Rapport EEO-1	Rapport préliminaire EEO-1 ⁴

¹ Les chiffres incluent le personnel à temps plein

² Les chiffres concernant les employés classés dans la catégorie "non spécifié" n'ont pas été communiqués en 2021.

³ Les données reflètent les employés de Robert Half qui ont volontairement divulgué leur sexe et les données sur la race et l'ethnicité aux États-Unis. À partir de 2022, Robert Half a mis à jour sa méthodologie de reporting pour représenter l'ensemble de la main-d'œuvre, y compris les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier.

⁴ A déposer en 2023, sous réserve de modifications avant le dépôt officiel.

Notre équipe

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif			
SASB SV-PS-330a.1	Total des employés de la direction générale/des cadres supérieur (« direction générale ») ¹ (Il s'agit de toutes les fonctions d'officier, de SVP et de VP au sein de Robert Half et de Protiviti, en s'alignant sur les codes EEOC 1.1 et 1.2)		
	Par genre (mondial)	Femmes : 24,5 % Hommes : 73,9 % ²	Femmes : 25,6 % Hommes : 73,0 % Non spécifié : 1,4 % ³
	Par ethnie (États-Unis)	Blancs : 87,5 % Asiatiques ou Océaniens : 5,5 % Hispaniques ou Latinxs : 3,5 % Noirs ou Afro-Américains : 0,9 % Autre : 2,6 %	Blancs : 86,6 % Asiatiques ou Océaniens : 7,1 % Hispaniques ou Latinxs : 3,7 % Noirs ou Afro-Américains : 1,0 % Autre : 1,5 %
	Par genre et ethnie (États-Unis)	Rapport EEO-1	Rapport préliminaire EEO-1 ⁴
SASB SV-PS-330a.1	Dirigeants et cadres totaux 1 (Défini comme l'ensemble des postes d'officier, de SVP, de VP, de directeur principal, de directeur, de cadre supérieur et de directeur de niveau intermédiaire au sein de Robert Half et Protiviti, en s'alignant sur les codes EEOC 1.1 et 1.2)		
	Par genre (mondial)	Femmes : 46,6 % Hommes : 54,4 % ²	Femmes : 47,1 % Hommes : 52,2 % Non spécifié : 0,7 % ³
	Par ethnie (États-Unis)	Blancs : 72,9 % Asiatiques ou Océaniens : 12,7 % Hispaniques ou Latinxs : 6,9 % Noirs ou Afro-Américains : 5,1 % Autre : 2,4 %	Blancs : 72,3 % Asiatiques ou Océaniens : 12,8 % Hispaniques ou Latinxs : 6,9 % Noirs ou Afro-Américains : 5,1 % Autre : 2,6 %
	Par genre et ethnie (États-Unis)	Rapport EEO-1	Rapport préliminaire EEO-1 ⁴

¹ Les chiffres incluent le personnel à temps plein.

² Les chiffres concernant les employés classés dans la catégorie "non spécifié" n'ont pas été communiqués en 2021.

³ Les données reflètent les employés de Robert Half qui ont volontairement divulgué leur sexe et les données sur la race et l'ethnicité aux États-Unis. À partir de 2022, Robert Half a mis à jour sa méthodologie de reporting pour représenter l'ensemble de la main-d'œuvre, y compris les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier.

⁴ A déposer en 2023, sous réserve de modifications avant le dépôt officiel.

Notre équipe

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif			
	% de femmes dans les fonctions informatiques (au niveau mondial) ¹ (Pour Protiviti, cela inclut les femmes au sein de notre offre de solutions informatiques)	Non rapporté	Robert Half : 48 % Protiviti : 31 %
	Dernier rapport EEO-1 déposé	Rapport EEO-1	Rapport préliminaire 2022 EEO-1² Le rapport EEO-1 officiel de Robert Half pour 2022 sera disponible via notre page web Ressources ESG dès le dépôt du rapport en 202
	Politiques de diversité, d'équité et d'inclusion	Voir la réponse 2022	Politique d'entreprise en matière d'égalité des chances Code de conduite et d'éthique des affaires - y compris Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement Politique mondiale en matière de droits de l'homme - y compris des dispositions sur la diversité et l'inclusion
	Rapport sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes au Royaume-Uni	Voir la réponse 2022	Rapport de Robert Half sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Royaume-Uni Rapport de Protiviti sur l'écart de rémunération au Royaume-Uni

¹ Les chiffres incluent le personnel à temps plein.

² A déposer en 2023, sous réserve de modifications avant le dépôt officiel.

Notre équipe

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents			
GRI 404-1	Nombre total d'heures de formation pour les employés internes à temps plein	317 412	417 744
	Heures de formation pour les contractuels et les professionnels de l'engagement à temps plein	Non communiqué en 2021	42 756
	Pourcentage total de talents contractuels et de professionnels de l'engagement à temps plein qui ont accès à nos plateformes de formation	Voir la réponse 2022	100 % des talents contractuels et des professionnels de l'engagement à temps plein ont accès à nos formations
	Pourcentage d'employés ayant suivi une formation sur les thèmes ESG	Non applicable en 2021	70 % des employés de Protiviti ont suivi une formation ESG.
GRI 404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Rapport 2021 sur les efforts ESG (pp. 29-30)	Rapport 2022 sur les efforts ESG (pp. 17-19) Programme d'innovation en matière d'apprentissage et de main-d'œuvre
GRI 404-3	Pourcentage d'employés recevant des évaluations régulières de leur rendement et de leur développement de carrière	Voir la réponse 2022	100 % des employés du soutien opérationnel et des directeurs de succursale en solutions de gestion des talents de Protiviti et Robert Half au travers le monde ont la possibilité de participer à des évaluations régulières de leur rendement et de leur développement de carrière
	Programme de remboursement des études	Voir la réponse 2022	Des options de remboursement des études sont offertes dans le cadre des régimes d'avantages sociaux offerts aux employés de Robert Half et de Protiviti, jusqu'à 5 250 \$ par employé et par an, avec un plafond à vie de 25 000 \$. Les renseignements relatifs aux occasions particulières et aux politiques d'aide aux droits de scolarité sont publiés sur les sites intranet.

Notre équipe

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Engagement et bien-être des talents			
SASB SV-PS-330a.3	Degré de satisfaction des employés	85 % ¹	94 % ²
GRI 201-3	Obligations définies liées aux régimes d'avantages sociaux et aux autres régimes de retraite	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 4)	Formulaire 10-K de Robert Half International inc. (p. 5)
GRI 401-2	Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein, à temps partiel et contractuels	Voir la réponse 2022	Avantages sociaux de Robert Half Avantages sociaux de Protiviti
GRI 403-1	Santé et sécurité au travail	Voir la réponse 2022	Nous disposons d'un programme national de prévention des accidents et des maladies pour les employés internes et les employés contractuels. Ce programme constitue également notre formation à la sécurité et fait partie de la formation annuelle de sensibilisation.
GRI 403-9	Nombre total de blessures/ maladies enregistrables (employés internes et contractuels/ temporaires aux États-Unis)	Interne : 8	Interne : 6 Contrat/Temporaire : 199
GRI 403-9	Nombre total de cas avec jours d'absence du travail (employés internes et contractuels/ temporaires aux États-Unis)	Interne : 2	Interne : 1 Contrat/Temporaire : 67
GRI 403-9	Nombre total d'accidents mortels liés au travail (employés internes et contractuels/ temporaires aux États-Unis)	Interne : 0	Interne : 0 Contrat/Temporaire : 0
GRI 403-9	Taux d'incidence total enregistrable (TRIR) (employés internes et contractuels/ temporaires aux États-Unis)	Interne : 0,16	Interne : 0,06 Contrat/Temporaire : 0,56
GRI 403-9	Taux d'incidence des jours d'absence, de restriction et de transfert (DART) (employés internes et contractuels/ temporaires aux États-Unis)	Interne : 0	Interne : 0,01 Contrat/Temporaire : 0,19

¹ Pourcentage d'employés de Robert Half et de Protiviti ayant répondu favorablement à la question « Recommanderiez-vous Robert Half/Protiviti comme un endroit où il fait bon travailler? » lors d'un sondage interne administré par notre fournisseur de sondage. L'appréciation est calculée en fonction de la réponse des employés (4 ou 5 sur une échelle de 5 points). L'enquête interne a été réalisée en octobre 2021 pour le score 2021 et en septembre 2022 pour le score 2022.

² Pourcentage d'employés de Robert Half et Protiviti ayant répondu favorablement à la question « Robert Half/Protiviti est une entreprise où il fait bon travailler » dans les enquêtes administrées par Great Place to Work® en 2022. L'appréciation est calculée en fonction des réponses des employés (4 ou 5 sur une échelle de 5 points).

Nos communautés, nos clients et nos partenaires

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Investissement dans les communautés			
	Lignes directrices en matière de philanthropie de l'organisation	Voir la réponse 2022	Engagement communautaire de Robert Half
	Total des heures de bénévolat des employés	22 971	33 259
	Total des heures de bénévolat des employés effectuées pendant la journée de travail et incluses dans le total de l'investissement communautaire.	8 528	11 624
	Contributions communautaires totales, y compris les contributions en espèces, le temps de bénévolat et les dons en nature	5,96 millions de dollars	7,06 millions de dollars
Diversité et inclusion des fournisseurs (et pratiques d'approvisionnement)			
	Politiques sociales et environnementales des fournisseurs et gouvernance	Voir la réponse 2022	Les fournisseurs nord-américains et européens de Robert Half sont soumis aux règles suivantes : Code de conduite des fournisseurs Politique environnementale mondiale Politique mondiale en matière de droits de l'homme
GRI 414-1 GRI 308-1	Pourcentage de fournisseurs ayant fait l'objet d'une sélection sur la base de critères sociaux et environnementaux	20 % des fournisseurs nord-américains	43 % des fournisseurs nord-américains
	Programme de diversité des fournisseurs	Voir la réponse 2022	Relations avec les fournisseurs Robert Half
	Total des fournisseurs participant au programme de diversité des fournisseurs (États-Unis)	793	597
	Total des embauches par des fournisseurs diversifiés pour soutenir Robert Half (États-Unis)	116	359

Nos communautés, nos clients et nos partenaires

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Diversité et inclusion des fournisseurs (et pratiques d'approvisionnement)			
GRI 204-1	Pourcentage des dépenses totales adressables soutenant les petites et diverses entreprises (États-Unis) ¹	41,94 % de l'ensemble des petites et diverses entreprises	36,9 % de l'ensemble des petites et diverses entreprises ²
	Pourcentage des dépenses totales adressables soutenant les diverses entreprises par sous-catégories (États-Unis) ³	23,9 % de l'ensemble des entreprises diversifiées 40,7 % petites entreprises 18,9 % d'entreprises appartenant à des minorités 8,5 % d'entreprises appartenant à des femmes 0,2 % d'entreprises appartenant à des personnes de la communauté LGBTQ+ 1,1 % d'entreprises appartenant à des vétérans	19,5 % de l'ensemble des entreprises diversifiées 36,1 % petites entreprises 16,2 % d'entreprises appartenant à des minorités 7,1 % d'entreprises appartenant à des femmes 0,1 % d'entreprises appartenant à des personnes de la communauté LGBTQ+ 0,7 % d'entreprises appartenant à des vétérans
	Dépenses totales adressables aux États-Unis	519,79 millions de dollars	627,69 millions de dollars

Technologies émergentes et innovation

	Services de Protiviti	Voir la réponse 2022	Services ESG Services d'innovation
	Application mobile Robert Half	L'application mobile de Robert Half remporte le Gold Stevie en 2021 au Prix des affaires internationales	Prix d'or w3 2022 pour les fonctionnalités mobiles – Meilleure conception visuelle – Fonction Prix d'argent w3 2022 pour les applications et sites mobiles – Les services professionnels Prix d'argent w3 2022 pour les applications et sites mobiles – Le recrutement Prix d'argent w3 2022 pour les fonctionnalités mobiles – Meilleure expérience utilisateur Prix d'or Stevie 2022 — Sites et applications mobiles Prix des affaires internationales 2022 Communiqué de presse de Robert Half – Le prix w3 Communiqué de presse de Robert Half – Le prix Stevie

¹ Les sous-catégories de ce chiffre ne s'excluent pas mutuellement, les entreprises pouvant entrer dans plusieurs catégories. Le pourcentage global de ce chiffre, tel qu'il a été rapporté en 2021, a permis aux entreprises qui entrent dans plusieurs catégories d'être prises en compte plusieurs fois dans le pourcentage total. Cette méthode de calcul a été révisée en 2022 afin d'éliminer tout double emploi dans ce chiffre global.

² Dans le texte de ce rapport, ce chiffre a été arrondi à 37 %.

³ Sauf indication contraire, ces sous-catégories ne s'excluent pas mutuellement, les entreprises pouvant entrer dans plusieurs catégories.

Environnement

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Action en faveur de la protection de l'environnement			
	Objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre	Non applicable en 2021	Objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre soumis à l'initiative Science Based Targets pour validation en 2023
	Politique de développement durable	Voir la réponse 2022	Politique environnementale mondiale
GRI 201-2	Implications financières et autres risques et possibilités dus aux changements climatiques	Voir la réponse 2022	Réponse de Robert Half à CDP
GRI 307-1	Amendes ou pénalités liées au respect de la législation environnementale	\$0	\$0
	Certification du système de gestion de l'environnement	Non applicable en 2021	Certification ISO 14001 pour Protiviti Italie
Émissions			
GRI 305-1	Total des émissions de source 1 (teqCO ₂)	3 016 ¹	3 220
GRI 305-1	— Combustible de sources fixes	259	139
GRI 305-1	— Cellulaire	2 757	3 081
GRI 305-2	Total des émissions de source 2 (teqCO ₂) – selon la localisation	5 977 ¹	10 414 ³
	Total des émissions de source 2 (teqCO ₂) – selon le marché	5 311 ^{1,2}	9 523
	— Électricité achetée (selon la localisation)	3 232	6 157
	— Électricité achetée (selon le marché)	2 565 ²	5 266
	— Chauffage acheté	2 091 ²	3 575
	— Réfrigérant	655	682
GRI 305-3	Total des émissions de source 3 (teqCO ₂) – selon la localisation sans forçage radiatif	59 798 ²	81 855
	Total des émissions de source 3 (teqCO ₂) – selon le marché sans forçage radiatif	59 050 ¹	80 964
	— Catégorie 1 – Biens et services achetés	26 230	24 991

¹ (Spécifique aux émissions de 2021) Représente les émissions examinées par l'assureur tiers et notées dans la lettre d'assurance limitée datée de juillet 2022.

² (Spécifique aux émissions de 2021) Ces paramètres ont été mis à jour en juillet 2022 et sont reflétés dans notre lettre d'assurance limitée de juillet 2022.

³ L'augmentation d'une année sur l'autre des émissions liées à la localisation (Scope 2) est principalement due à l'augmentation de l'activité dans les bureaux.

Environnement

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Émissions			
	— Catégorie 2 – Biens d'équipement	3 462	8 530 ²
	— Catégorie 3 – Activité liée aux combustibles et à l'énergie (selon la localisation)	2 448 ¹	3 638
	— Catégorie 3 – Activité liée aux combustibles et à l'énergie (selon le marché)	1 698 ¹	2 727
	— Catégorie 6 – Voyages d'affaires	1 099	9 927 ³
	— Catégorie 6 – Forçage radiatif	361	3 704
	— Catégorie 7 – Déplacement des employés	12 230	14 324
	— Catégorie 7 – Le télétravail	13 829	19 531
	— Catégorie 8 – Actifs loués en amont (selon la localisation)	5	31
	— Catégorie 8 – Actifs loués en amont (selon le marché)	6	51
	— Catégorie 14 – Sociétés membres de Protiviti (franchises)	495	884
	État des rapports d'émissions de source 1, 2 et 3 d'assurance externe limitée	<u>Assuré</u>	<u>Assuré</u>
GRI 305-4	Intensité des gaz à effet de serre (GES) (teqCO ₂)	4,7	5,9
	— source 1, 2 et 3 (selon la localisation) par employé	4,6	5,8
	— source 1, 2 et 3 (selon le marché) par employé		
GRI 305-5	Réduction des émissions grâce aux projets d'efficacité énergétique (teqCO ₂)	40	20
Énergie et électricité			
	Espace total dans le monde (pi ²)	2 663 637	2 784 281
GRI 302-1	Consommation d'énergie totale (MWh)	34 848 ¹	51 913
GRI 302-1	Consommation d'électricité totale (MWh)	10 646 ¹	18 792
GRI 302-1	Pourcentage d'électricité renouvelable dans la consommation totale d'électricité	3,1 % ¹	17,5 %

¹ (Spécifique aux émissions de 2021) Ces paramètres ont été mis à jour en juillet 2022 et sont reflétés dans notre lettre d'assurance limitée de juillet 2022.

² L'augmentation d'une année sur l'autre des émissions liées aux biens d'équipement s'explique en grande partie par les dépenses effectuées pour améliorer nos bureaux et acheter des technologies pour notre personnel.

³ En 2022, nous avons amélioré la précision de notre méthodologie pour les voyages d'affaires. Cela nous permet d'avoir une vision plus complète de nos émissions liées aux voyages d'affaires et contribue en partie à l'augmentation d'une année sur l'autre entre 2021 et 2022.

Environnement

INDICES DE RÉFÉRENCE	DESCRIPTION DE LA DIVULGATION	2021	2022
Déchets et eau			
GRI 306-2 GRI 306-3	Déchets électroniques : Détails et actions, y compris les mesures de circularité, pour gérer les impacts des déchets (déchets électroniques, en particulier).	En 2021, nous avons intégré les chiffres relatifs aux déchets électroniques dans le total des déchets.	Amérique du Nord : E-waste from our North America operations are sent to a third-party that redeploys or recycles each item. En 2022, le tiers a traité 6 806 de nos unités, pour un total d'environ 12,3 tonnes, dont 38 % (en nombre) ont été redéployés et 62 % recyclés. EMEA : Nos bureaux en Europe et au Royaume-Uni font appel à un organisme tiers à but non lucratif qui redéploie les unités utilisables dans les pays en développement et les pays émergents et recycle les unités non utilisables. En 2022, le tiers a traité 3 020 de nos unités, pour un total d'environ 8,2 tonnes. Le détail des unités redéployées par rapport aux unités recyclées n'était pas disponible.
GRI 306-3	Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	En tant que société de services professionnels dont toutes les installations sont louées, notre capacité à collecter des données sur les déchets est limitée. Nous avons pu recueillir des données estimatives sur les déchets pour 1,6 % de notre superficie totale, y compris les déchets et le recyclage des installations. Ces chiffres sont présentés ci-dessous et sous-estiment probablement la quantité de recyclage effectuée. Nous souhaitons continuer à trouver des moyens d'accroître notre capacité de collecte de données à l'avenir.	
GRI 306-3	Total des déchets produits (tonnes métriques)	742,7	759,7
GRI 306-3	Total des déchets mis en décharge (tonnes métriques)	566,1	569,7
GRI 306-3	Total des déchets recyclés (tonnes métriques)	176,6	190,0
GRI 306-2	Taux de détournement des déchets (pourcentage du total)	23,8 %	25 %
	Création et élimination des déchets dangereux	Robert Half ne fabrique ni ne produit aucun produit tangible. Cette mesure n'est pas jugée pertinente pour notre activité.	
GRI 303-5	Consommation totale d'eau en mégalitres - bâtiments pour lesquels nous détenons un bail à long terme et pour lesquels les données sont disponibles (les données représentent environ 10 % en mètres carrés du portefeuille immobilier mondial de Robert Half)	19,6	21,2



roberthalf.ca/fr



Dans le présent rapport ESG, Robert Half a divulgué des renseignements pouvant être de nature prospective, y compris certains renseignements et points de vue concernant ses programmes ESG, ses programmes de mise en conformité ainsi que les mesures, objectifs ou aspirations pour ces programmes. Ces énoncés peuvent être identifiés par l'utilisation de termes comme « estimer », « prévoir », « cibler », « planifier », « avoir l'intention de », « croire », « s'attendre à », « anticiper », de variantes, de formes conjuguées ou de formes négatives de ces termes ou par des termes ou des phrases similaires ou comparables. Ces énoncés prospectifs ne sont que des estimations fondées sur les attentes actuelles de la direction, les renseignements actuellement disponibles, la stratégie actuelle, les plans ou les prévisions actuels, et impliquent certains risques connus et inconnus, des incertitudes et des hypothèses qui sont difficiles à prévoir, sont souvent hors de notre contrôle et sont intrinsèquement incertains. Ces risques et incertitudes pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement de ceux exprimés dans les énoncés. Les énoncés prospectifs ne constituent pas des garanties ou des promesses que les objectifs seront atteints. De plus, les renseignements historiques, actuels et prévisionnels concernant les programmes ESG et les programmes de mise en conformité de l'entreprise, y compris les cibles ou les objectifs, peuvent ne pas être considérés comme importants aux fins des rapports de la Securities and Exchange Commission (SEC) et peuvent être basés sur des normes de mesure des progrès en cours d'élaboration, des contrôles internes, de la diligence ou des processus qui évoluent et des hypothèses qui sont susceptibles de changer à l'avenir. Pour en savoir plus sur les risques et incertitudes liés à notre entreprise et pour obtenir une analyse de certains des facteurs susceptibles de causer un écart substantiel entre les résultats réels et ceux exprimés dans les énoncés prospectifs, veuillez consulter les documents déposés par la société auprès de la SEC, y compris le Management's Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations et les sections Risk Factors et Legal Proceedings de son rapport annuel 2022 sur le formulaire 10-K, ainsi que les documents déposés ultérieurement auprès de la SEC aux fins d'analyse des facteurs de risque en rapport avec les énoncés prospectifs.

© Robert Half International Inc., 2023, Numéro de permis du Québec AP-2000503. RH-0523. Toutes les marques de commerce mentionnées sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.