

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

Les numéros de page ont été conservés par rapport à la version originale

2.3.2 INTÉGRER ET FAIRE GRANDIR LES COLLABORATEURS ET LES ÉQUIPES

Dans un contexte de croissance de l'activité à moyen terme et pour développer son modèle artisanal et intégré, Hermès doit renforcer ses équipes dans toutes les professions : artisans, vendeurs, producteurs, experts dans les fonctions transverses. Pour cela, Hermès accorde une attention particulière à ses relations avec les écoles et à ses démarches de recrutement dans ses bassins d'emploi. La politique de la maison est de consolider et développer les expertises individuelles, de faire progresser chaque collaborateur en polyvalence, d'assurer le partage des savoir-faire au sein des équipes, de renforcer leur transmission de génération en génération, de conserver les talents en créant des parcours de développement adaptés et enfin de pérenniser les savoir-faire dans un objectif de durabilité du modèle singulier d'Hermès. À côté de formations transverses relatives au management et à la connaissance de la culture de la maison, Hermès développe en interne des écoles de formation pour ses grands métiers artisanaux – Cuir, Textile, Tannerie – afin de pérenniser et de transmettre solidement ces savoir-faire. Cela concerne notamment l'acquisition de savoir-faire dans le premier emploi des selliers-marquinsiers, une pépinière d'ingénieurs au sein de l'École des Tanneurs et de l'École du Textile et la reconnaissance des qualifications acquises par des CQP⁽¹⁾, la VAE⁽²⁾, ou des diplômes (CAP)⁽³⁾.

POLITIQUE

Les recrutements sont pilotés par chaque métier et filiale, pour assurer leur parfaite adéquation au contexte. La politique de recrutement et de relation avec les partenaires est définie par le groupe. En France, celui-ci pilote également les relations avec les écoles ainsi que la communication de la marque employeur. L'ambition est de mieux faire connaître aux candidats les métiers et la singularité de la maison, d'attirer des candidats séduits par le modèle d'entreprise et ses valeurs à même de l'enrichir et d'apporter leurs expertises, et de retenir les meilleurs profils, capables de s'intégrer pour longtemps au sein des équipes.

Une fois accueillis, il s'agit de développer leurs compétences et de partager avec eux ce qui fait la singularité d'Hermès. L'ambition des équipes en charge du développement des talents est donc d'une part d'accompagner et d'anticiper les besoins de compétences liées aux métiers, dans un contexte de forte croissance et d'autre part d'amplifier les actions pour mieux intégrer et manager et enfin transmettre les savoir-faire.

2.3.2.1 METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS POUR RECRUTER LES MEILLEURS PROFILS

2.3.2.1.1 Faire rayonner la marque employeur

La promesse employeur d'Hermès reflète ses ambitions d'employeur responsable, soucieux d'attirer des profils d'excellence, des talents désireux de rejoindre la maison, motivés avant tout par un projet collectif, une exigence de qualité et un projet à long terme. Une fois les compétences techniques assurées, les critères de recrutement s'appuient sur des éléments de personnalité afin d'assurer la compatibilité des candidats avec la culture et les valeurs d'Hermès, gage du succès de l'intégration et de la réussite au sein du groupe.

L'identité de la marque employeur Hermès traduit les valeurs de la maison et incarne sa promesse employeur :

- ◆ créer en toute liberté ;
- ◆ réinventer nos métiers ;
- ◆ construire des parcours cousus main ;
- ◆ partager une aventure collective ;
- ◆ s'engager dans une maison responsable.

Hermès a continué à déployer une communication employeur à travers un concept qui reprend le principe visuel créé en 2019, fait de rythme et de couleurs, et sur une tonalité chaleureuse et authentique.

Pour rendre encore plus explicite l'expérience des collaborateurs et illustrer concrètement sa culture d'entreprise singulière, de nouveaux visuels ont été créés pour mettre en avant les opportunités en digital chez Hermès. Un nouveau visuel pour illustrer le pilier « réinventer nos métiers » et mettre en lumière les métiers digitaux a été réalisé et développé en plusieurs supports (film, kakemonos, affiches, visuels...). L'ensemble des piliers de la marque formant sa promesse est utilisé dans tous les événements et relations école.

La campagne annuelle de communication marque employeur a été déployée à l'automne 2022 en France dans la presse nationale et régionale sous un format pleine page, en affichage et sur LinkedIn. L'objectif était de prendre la parole pour positionner Hermès comme acteur de l'économie et de l'emploi en France.

Le compte Hermès LinkedIn, lancé en 2014, a passé en 2022 le cap de plus d'un million d'abonnés. Le compte présente notamment l'actualité de la marque employeur à travers des contenus vidéo et photo dédiés. En Chine, sur Weibo, le nombre d'abonnés au compte Hermès se monte à plus de 892 000 (750 000 en 2021).

2.3.2.1.2 Des enjeux importants en matière de recrutement

La mobilité interne représente la première source de recrutement pour Hermès, qui s'attache à développer les compétences de ses collaborateurs pour leur permettre d'accomplir un parcours au long cours dans la maison. La plateforme de partage des postes ouverts en interne Myway in Hermès est la vitrine de toutes ces opportunités, proposées en priorité aux collaborateurs. Ils ont donc accès à des parcours professionnels diversifiés, peuvent vivre des expériences multiples et inscrire leur trajectoire professionnelle dans la durée.

1. Certificat de qualification professionnelle.
2. Validation des acquis de l'expérience.
3. Certificat d'aptitude professionnelle.

Compte tenu de la croissance du groupe, de nombreuses opportunités apparaissent et doivent être partagées en proximité avec les collaborateurs. **Ainsi, en 2022, un forum de la mobilité interne a eu lieu**, destiné à faire connaître les filières et métiers et rapprocher les différents acteurs de ces filières. Ses objectifs étaient de favoriser la connaissance des métiers internes pour mieux se projeter dans un parcours long, d'encourager les échanges en interne propices à générer de la transversalité et de la proximité, et de partager des témoignages de parcours cousus main. Enfin, il a été l'occasion de donner les outils et clés de compréhension autour de la mobilité afin que chacun puisse en être acteur.

Deux sessions de 130 personnes ont eu lieu à Pantin en 2022 et 2023 permettra de déployer le même format pour les pôles Amont et Métiers à Pantin. L'idée est de faire vivre en une demi-journée quatre expériences aux collaborateurs et d'échanger avec des responsables des ressources humaines pour créer des liens nouveaux.

Ces événements sont construits pour favoriser la transversalité et le maillage entre acteurs de la mobilité interne, pour que chacun soit en mouvement.

En 2022, les enjeux en matière de recrutement se sont accentués et il faut être toujours plus attractif pour recruter les meilleurs profils. **Les propositions de postes sont publiées sur le site carrières** destiné à l'externe⁽¹⁾, aux couleurs de la marque employeur, qui constitue la deuxième source de recrutement, ainsi que sur la page LinkedIn Hermès, qui reste un levier d'attraction et de recrutement puissant. Au-delà de ces démarches classiques, il a été décidé de créer un événement de recrutement « Ouvrir la boîte orange » en commençant par la recherche de profils destinés au pôle Amont (fonctions d'ingénieurs production, *supply chain*, achats, qualité, industrialisation...). Les profils présélectionnés ont été invités en fin de journée à vivre une expérience immersive à Paris en mars dans l'écrin du magasin de Sèvres, ou à Lyon en avril. L'intention était d'ouvrir les portes d'Hermès dans un format convivial avec une présentation de la maison et de ses atouts d'employeur engagé et responsable ainsi que des rencontres et des expériences inspirantes. Cet événement sera reconduit en 2023 pour le pôle Amont.

En 2022, 3 350 offres d'emploi ont été publiées sur le site carrières⁽²⁾. Tous les nouveaux outils de communication relatifs à la marque employeur ont permis de renforcer ou de créer des pages entreprise sur les sites de recrutement incontournables comme Glassdoor, Jobteaser, Indeed ou sur des plateformes digitales comme Seekube. Les annonces y sont donc relayées ainsi que sur fashionjob, regionjob, apcc, etc. en France, et wechat hors de France. En complément, pour le recrutement des stagiaires et des alternants, Hermès a recours aux sites des écoles supérieures et à des sites spécialisés tels que JobTeaser et Welcome to the jungle. Un partenariat avec l'espace recruteurs de LinkedIn accentue la présence sur ce réseau social professionnel.

Pour tous les métiers de la maison, le recrutement de nouveaux talents représente un enjeu constant en particulier chez Hermès Maroquinerie-Sellerie qui doit intégrer chaque année plusieurs dizaines d'artisans par maroquinerie, pour répondre à la croissance du groupe. Le métier s'efforce donc d'élargir ses bassins d'emploi, de

mieux se faire connaître auprès d'un public plus large, de constituer un vivier de candidats pour les formations aux deux métiers d'artisan sellier-maroquinier et de coupeur/préparateur, et enfin de sélectionner avec rigueur les candidats à même de garantir le savoir-être et la motivation requis. Les recrutements d'artisans selliers-maroquiniers sont réalisés en partenariat avec Pôle emploi pour la diffusion des offres, la tenue des informations collectives et la réalisation des tests d'habileté. Les conseillers Pôle emploi viennent découvrir les métiers au sein des maroquineries pour être en mesure de mieux les comprendre et de proposer des candidats en adéquation avec les métiers proposés. Un mode de recrutement dédié « tous les 6 mois » a été activé car il s'adresse aux demandeurs d'emploi en reconversion et s'est traduit par une augmentation du nombre de rencontres et des contacts avec des profils plus diversifiés. Les bassins d'emploi doivent également être élargis pour anticiper l'ouverture de nouveaux sites de maroquinerie et des actions de communication variées sont conduites pour toucher le plus grand nombre de candidats.

Par ailleurs, au sein de ce pôle, les recrutements sont effectués en partenariat avec les antennes locales de Pôle emploi, avec la mise en œuvre d'un dispositif qui permet de recruter les meilleurs talents, de toutes origines, formations et expériences, en fonction d'une analyse de leurs habiletés manuelles. **Cette approche dite MRS (méthode de recrutement par simulation) conduite à l'appui de tests psycho-techniques, tests d'aptitude manuelle, et entretiens a été élaborée avec Pôle emploi avec succès**, puisqu'une très grande majorité des artisans sélectionnés par ce dispositif valident leur cycle initial de 18 mois de formation.

Le pôle Tanneries (Hermès Cuir précieux) fait face à un challenge d'attractivité des métiers de tannerie, à la faible mobilité des candidats et aux *a priori* concernant la diversité de genre dans les métiers de l'industrie. Pour y faire face, la Journée de recrutement du Programme Jeunes Tanneurs (*Graduate Programme* HCP) a lieu en octobre, avec visite de la Tannerie de Montereau suivie d'ateliers individuels (entretiens, mise en situation managériale, test couleurs, test matières...) et collectifs (challenge par équipe) avec des candidats présélectionnés. L'objectif est d'anticiper de nombreux départs à la retraite et de permettre un tuilage suffisamment long entre les générations.

Les autres métiers doivent accompagner une forte croissance de l'activité en volume, préserver l'exigence et la qualité des profils recrutés malgré la pression sur les besoins en nouvelles compétences. Le recrutement de profils très solides, potentiellement de futurs talents, est un défi, avec, par exemple, l'intégration d'experts du métier de la Beauté (maquillage et soin) pour accompagner le développement de ce métier récent, ou encore la recherche de profils Achats Responsables, Qualité, Chef de Produit, *Supply-Chain*, IT & MOA, dans un contexte de marché du travail compétitif. Hermès Parfum et Beauté a créé un module de formation dédié aux tuteurs de stage pour comprendre la nouvelle génération qui arrive sur le marché (en quête de sens, dans l'immédiateté) et l'attirer vers les offres de stage et d'alternance. Trois sessions de formation d'une journée et demie ont été déployées de septembre à décembre 2022.

Hermès Parfum et Beauté a participé à une vingtaine de forums de recrutement en présentiel et en distanciel en 2022.

1. <https://talents.hermes.com>
 2. <https://talents.hermes.com>

Hermès Bijouterie a parrainé la Haute école de Joaillerie pour valoriser ses métiers et ses savoir-faire, avec des visites exclusives, des conférences et des présentations en avant-première de la collection Hermès. La Montre Hermès a déployé de nombreuses actions pour garder un haut niveau d'exigence dans la qualité des profils recrutés en participant à des forums de recrutement tels que celui organisé par HEC/UNI Lausanne, ciblant 700 étudiants en cours de formation aux niveaux Bachelor ou Master. Par ailleurs, un partenariat avec l'École Hôtelière de Lausanne a permis à six étudiants de l'école de collaborer avec les équipes commerciales et après-vente dans le cadre d'une étude sur les services après-vente de La Montre Hermès. Pour toucher davantage de candidats et promouvoir les métiers de l'horlogerie, des stages et semaines découverte ont lieu sur les sites et des filières d'apprentissage sont également développées.

Chez HTH (Holding Textile d'Hermès), afin de répondre aux besoins de recrutement de ses différents métiers, les priorités sont de valoriser la dimension d'entreprise industrielle textile régionale, responsable, investissant dans le développement et le bien-être de ses collaborateurs et de faire connaître la réalité des sites de production et les valeurs portées par la filière. Dans ces objectifs, des partenariats sont construits avec la maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi (section Rhône) permettant ainsi de diversifier le réseau de recrutement en s'adressant à un public en situation de fragilité. Afin d'attirer de jeunes stagiaires et alternants, des liens sont tissés avec des écoles du bassin lyonnais (MAYA CAMPUS, ITECH, ECAM, IAE Lyon, EM Lyon...). De nombreuses participations à des forums de ces écoles ont eu lieu en 2022, complétées par une présence au Salon des entreprises du patrimoine vivant les 24 et 25 octobre 2022 à l'hôtel de région de Lyon dédié à la transmission des savoir-faire et la découverte des EPV ⁽¹⁾ aux côtés d'établissements de formation et de structures accompagnant la recherche d'emploi pour montrer les opportunités de recrutement au sein de la filière. En décembre, HTH a répondu présent à deux événements importants : le Mondial des Métiers organisé par la région Auvergne-Rhône-Alpes et les De(ux) mains du Luxe, organisé par le Comité Colbert, une rencontre entre la jeune génération et les savoir-faire du luxe pour éveiller la curiosité et créer des vocations. Des approches spécifiques lors des entretiens de recrutement sont mises en place tels que l'utilisation en entretien du CV horizontal, centré sur la motivation et les relations plutôt que sur une lecture autobiographique plus traditionnelle, le recrutement sans CV pour les artisans imprimeurs des ateliers AS et l'élargissement de tests d'aptitude toujours pour les artisans avec le questionnaire REFLETS (profilage de postes réalisé pour les postes en impression, confection, tissage et contrôle qualité).

Le marché du *Retail* est quant à lui placé dans un contexte de concurrence accrue, avec une industrie du luxe en effervescence et des marchés tendus dans tous les pays, créant une véritable « guerre des talents » pour recruter les meilleurs candidats locaux, disposant des bonnes compétences et du savoir-être attendu. Ainsi, les métiers du *Retail*, présents dans toutes les régions du monde, cherchent à recruter des talents compatibles avec les exigences de la maison et

avec les spécificités de la culture locale. Souvent, il s'agit de trouver rapidement et éventuellement hors de l'industrie du luxe et auprès d'un public moins averti, des candidats ayant l'expertise des métiers de l'accueil, de la vente et du conseil dans un environnement omnicanal.

Enfin, la complexité du rôle de manager et les valeurs humaines requises par le groupe renforcent le besoin de se mobiliser pour la détection des managers potentiels.

Des partenariats sont établis avec des écoles comme l'ESSEC Singapour pour informer les étudiants du potentiel professionnel de la filière. Hermès Middle East a également organisé avec le Lasalle College of the Arts de Singapour, un concours d'agencement de vitrine pour promouvoir la singularité de la maison. D'autres régions présentent les activités d'Hermès au sein d'universités locales comme au Mexique et en Argentine.

En Angleterre, 10 étudiants du Lycée International Winston Churchill de Londres ont été accueillis pendant une semaine pour un programme immersif de découverte des carrières professionnelles existant chez Hermès. La même démarche existe également chez Hermès Benelux Nordics et a pu déboucher sur des recrutements.

Chaque pays peut utiliser les leviers qu'il estime nécessaires pour promouvoir la marque employeur et diffuser les postes à pourvoir, pour la Chine cela passe par une présence sur la plateforme WeChat et en Allemagne par un nouvel outil de recrutement (Aivy) qui permet l'évaluation de l'adéquation des candidats aux postes grâce à des jeux.

2.3.2.2 ASSURER LA PÉRENNITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DES SAVOIR-FAIRE

Hermès fonde son modèle de croissance sur une culture de progrès continu. C'est pourquoi la maison veille à la pérennité et à l'enrichissement des savoir-faire, souvent exclusifs, à leur acquisition et à leur transmission auprès de tous les collaborateurs quelle que soit leur fonction (artisans, vendeurs, support...). La politique formation s'articule autour de quatre grands domaines : culture, management, expertises et développement personnel et adresse également des enjeux de moyens et de dispositifs. En effet, pour répondre à la croissance des effectifs du groupe, il faut questionner le temps de formation, mettre à disposition des places supplémentaires dans les sessions et accentuer les efforts en terme de *digital learning*.

En 2022, ce sont ainsi plus de 82 000 actions de formations ⁽²⁾ qui ont été engagées, pour un total de 341 689 heures de formation déployées contre 286 120 heures ⁽³⁾ en 2021. 76 % des effectifs totaux du groupe ont reçu au moins une formation, pour une moyenne de 23 heures de formation reçues par personne formée.

Les coûts de formation (facturation en 2022) représentent un montant de 11 660 K€. Ce nombre ne reflète pas l'intégralité de l'effort de formation puisqu'il n'intègre pas les formations « métier » délivrées directement sur le poste de travail.

1. *Entreprise du Patrimoine Vivant*

2. *Ce chiffre correspond au cumul du nombre de formations suivies, ce qui signifie qu'un collaborateur peut avoir participé à plusieurs formations pendant l'année.*

3. *Donnée rectifiée pour 2021, pour la continuité de la méthodologie de calcul.*



Près de **23 heures** de formation en moyenne par personne formée

2.3.2.2.1 La culture maison, socle des apprentissages

Une large palette de formations (groupe et locales) est dédiée à l'intégration des collaborateurs et à l'enrichissement de la culture maison. L'objectif de ces programmes est de faciliter l'assimilation de la culture d'entreprise tout en leur donnant des clés de compréhension indispensables à leur insertion professionnelle, comme c'est le cas de Mosaïque, formation d'intégration de deux jours à destination de tous les nouveaux collaborateurs en CDI.

Pour que celles et ceux qui rejoignent Hermès puissent prendre part à son projet d'entreprise dans les meilleures conditions, la maison ainsi que les formateurs et passeurs internes accordent du soin, de l'attention et du temps à leur intégration. Des parcours sont définis pour que, localement avec des intervenants dédiés, leur soient transmis les fondamentaux de la culture de la maison, ainsi que les clés de compréhension de son organisation, afin de les guider et de les orienter dans leurs premiers pas, déterminants dans leur contribution et leur sentiment d'appartenance à Hermès. Dans la plupart des filiales, l'attribution d'un parrain ou d'une marraine et la mise en place de parcours d'intégration sont prévus.

En 2022, pour garantir la transmission de la culture Hermès le plus largement possible en France et à l'international, dans un contexte de croissance des effectifs et d'évolution des organisations, a été formalisée la mission des « Conteurs de culture » et leur recensement a été partagé à toutes les filiales. Ce sont plus d'une centaine de collaborateurs déjà formés qui partagent leur expérience personnelle au sein d'Hermès et leurs passions qu'ils vivent au quotidien. Le fil de l'histoire est ainsi déroulé.

Les collaborateurs possédant davantage d'ancienneté peuvent quant à eux bénéficier de formations plus approfondies leur donnant des connaissances pointues sur l'histoire d'Hermès.

Enfin, un volet dédié à l'appréhension de la stratégie globale du groupe et adapté aux différents profils des collaborateurs, est par ailleurs dispensé aux membres des Comités de direction.

Parmi ces formations peuvent être mentionnés le programme Happy Culture, destiné aux collaborateurs de plus de trois ans d'ancienneté, le programme « IFH » (Institut de Formation Hermès), dédié aux membres des Comités de direction filiales, avec pour objectif de partager la vision et la stratégie du groupe et des métiers.

2.3.2.2.2 Une offre de développement et de formation ambitieuse et redimensionnée

En 2022, Hermès a continué à redimensionner et internationaliser l'offre de développement et de formation groupe, grâce aux actions du Campus Hermès, pour accompagner au mieux les filiales et être complémentaire et cohérent avec leurs offres locales. **Cette démarche est structurée autour de quatre domaines : culture, management, expertises et développement personnel.**

L'année 2022 a permis d'entamer une réflexion sur la refonte du cursus « Profession : Industriel », avec un focus particulier sur l'amélioration continue et la *supply chain*. Une formation Industrie 4.0 a été lancée à destination des équipes des sites industriels afin de développer leurs compétences en la matière mais aussi de les ouvrir à de nouvelles perspectives pour leurs sites tout en créant un réseau interne d'une douzaine de personnes sur la thématique. Cette formation en neuf modules est dispensée sur une durée de cinq mois, à la fois en présentiel et en digital, par le partenaire CentraleSupelec et animée par des intervenants internes experts dans leurs domaines. Le programme est fortement orienté application et mise en pratique avec du partage d'expériences pour accentuer la dimension opérationnelle et son optimisation en termes de coût. En effet, à l'issue, les participants auront découvert comment accroître la compétitivité de leurs sites et transformer leur chaîne de valeur grâce aux impacts des innovations les plus récentes (intelligence artificielle, connectivité, *blockchain*, hyper-manufacturing...) et à la connexion entre le monde numérique et le monde réel. Ce parcours est l'illustration des sujets qu'Hermès estime nécessaires qu'ils soient abordés par les équipes, pour une meilleure articulation entre mise en œuvre du changement et excellence opérationnelle.

Pour répondre à des besoins spécifiques, une session pilote « Finance pour non financiers » a été testée avant un déploiement à plus grande échelle. En effet, de nombreux collaborateurs sont confrontés dans leurs fonctions à des éléments de finance d'entreprise et il est fondamental qu'ils en maîtrisent les règles et le vocabulaire, pour une meilleure qualité d'échanges entre opérationnels et financiers.

Le programme de sensibilisation à la cybersécurité « LOCK », lancé en 2017 et destiné à l'ensemble des collaborateurs de la maison, sous un format ludique et accessible permet de rappeler les risques encourus et d'adopter les bons réflexes. Refondu tous les deux ans autour d'une thématique spécifique, avec une direction artistique dédiée, il se déroule en quatre temps (un par trimestre) et repose sur l'internationalisation *via* une communauté d'ambassadeurs lancée en 2021 et la gamification. Un portail en ligne rassemble les ressources nécessaires (fiches de bonnes pratiques, quiz et actualités) et un module *e-learning* obligatoire en plusieurs langues reprend les bases de la cybersécurité chez Hermès, avec une pédagogie basée sur la vidéo et les jeux afin de mieux mémoriser les bonnes pratiques. D'autres dispositifs existent tels que des *escape games* virtuels et des mallettes cyber pour des animations à réaliser en équipes. Octobre est également le cybermois qui ponctue l'année avec un défi international reconnaissant l'engagement local.

Parce que chez Hermès le savoir-faire est indissociable du savoir-être, la maison propose aussi des programmes dédiés au développement de comportements dans des situations de prise de parole, d'animation de réunions ou de gestion de projets, avec pour priorité la recherche de qualité du lien entre les individus et l'harmonie collective.

EXEMPLES DE FORMATION GROUPE « CAMPUS HERMÈS »

Domaine	Sous-domaine	Exemple de formation
Culture	Intégration Connaissance de la maison Culture générale	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mosaïque ◆ Happy Culture ◆ IFH ◆ Culturiosité
Management	Spécialisation Fondamentaux	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Manager en communiquant ◆ H Keys
Expertises	Art de la vente Bureautique Conformité juridique Connaissance produits Expertise métiers Sécurité-Sûreté & Santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <i>E-learning</i> La collecte des données clients ◆ L'Essentiel de la Bureautique ◆ La protection des données ◆ <i>E-learning</i> Mon magasin ◆ Les fondamentaux du développement durable ◆ Textile de A à Z ◆ Sauveteurs secouristes du travail (SST)
Développement personnel	Communication Efficacité au travail Développement personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communiquer avec aisance ◆ Écrits, synthèses et comptes rendus ◆ Les ateliers du temps

La digitalisation au service de la formation

Les outils numériques sont venus amplifier la mise à disposition et l'accompagnement d'une expérience apprenante singulière et multimodale tout au long de la vie chez Hermès :

- ◆ le portail digital de formation myCampus est dorénavant disponible pour l'ensemble des collaborateurs du groupe. Il intègre de nouveaux outils de formation et de développement : ajout de nouveaux *e-learning*s, conférences, *serious games*, accès à la plateforme de culture générale Culturiosité en partenariat avec Artips ;
- ◆ le portail digital de formation Retail Hermès Métiers Training en cinq langues (français, anglais, chinois simplifié, coréen et japonais) comportant les essentiels de chacun des 16 métiers et destiné à l'ensemble des vendeurs, s'est enrichi de l'intégration des supports de formation des collections saisonnières et du développement de la gamification de l'apprentissage ;
- ◆ une offre de réalité virtuelle permet à chaque collaborateur de s'immerger dans quatre lieux emblématiques de la maison dont le magasin du Faubourg Saint-Honoré.

Une communication plus importante a été faite au sujet de myCampus en 2022, pour sa meilleure appropriation par les équipes. Un effort particulier a été fait pour que les filiales soient en mesure de coupler efficacement formations digitales et en présentiel (parcours *blended*). Les modules en *e-learning* Mon magasin et Ma première vente ont été lancés.

Formations dédiées à la vente

Tout nouveau vendeur arrivant chez Hermès partout dans le monde suit une formation commune, H immersion, qui présente les essentiels de chaque métier de la maison (histoire, collections, matières & savoir-faire). En 2022, la formation a été complétée par des modules en *e-learning* Ma première vente réalisés en étroite collaboration avec les formateurs métiers. Ils décrivent le cérémonial de vente spécifique à chaque métier afin de garantir une expérience client mémorable. Un premier module introductif, Mon magasin, expose les signatures Hermès présentes dans l'ensemble de ses magasins.

Puis, pour développer les compétences des équipes, Hermès Client

Culture, créé en 2021, est un nouveau programme de formation qui se décline pour les managers et les vendeurs, afin de renforcer les liens avec les clients et ce toujours dans le monde entier. L'objectif recherché est que chaque client Hermès bénéficie de la même expérience unique et singulière où qu'il se trouve. Ce programme est d'ores et déjà déployé auprès d'environ 700 collaborateurs. Hermès of Paris a dans ce cadre formé l'ensemble de ses collaborateurs avant leur emménagement dans le nouveau magasin de Madison Avenue.

Dans le même esprit, la filiale Retail France a créé en 2021 l'École des Artisans de la Vente qui propose un parcours multimodal de développement pour les vendeurs et managers, dès leur intégration, de manière progressive. Ce programme a été déployé en 2022 en s'appuyant sur ses quatre piliers structurants : faire grandir sans formater, cultiver l'intelligence émotionnelle, transmettre et préserver la singularité. Les collaborateurs peuvent ainsi avoir accès à des formations initiales dès leur entrée dans la maison et des modules de formation continue en fonction des besoins exprimés, notamment en termes de spécificités culturelles. Enfin, ils peuvent être aidés de formateurs terrain pour un accompagnement en proximité des magasins avec un *coaching* dédié. Par ailleurs, certaines formations sont qualifiantes et reconnues par le ministère du Travail pour valider la capacité du vendeur à faire preuve d'excellence relationnelle, à offrir à ses clients un moment d'émerveillement et à créer avec eux un lien humain émotionnel durable. Autant de compétences qui contribuent également à l'employabilité des collaborateurs. Ce parcours est un complément aux modules métiers et marchés dispensés par une communauté des formateurs internes qui s'appuie sur le Campus Hermès et a en charge la formation produit des vendeurs.

2.3.2.2.3 Le management au cœur de l'ambition du groupe

Depuis 2020, la maison propose à tous les managers un nouveau parcours de développement individualisé et ambitieux, afin de renforcer leurs compétences et de contribuer à un fonctionnement harmonieux et efficace des équipes dans la durée.

Tous les managers sont amenés à suivre des formations leur permettant d'acquérir les fondamentaux indispensables à la pratique d'un management à la fois bienveillant, ferme et de nature à faire grandir tant l'entreprise et les individus que les équipes. Ces bases

managériales peuvent être renforcées par la suite par des formations spécialisées concernant le travail collaboratif, le recrutement, ou encore la gestion des diversités. Sur ce dernier sujet, Hermès Of Paris, aux États-Unis, a par exemple formé au recrutement inclusif tous les managers concernés afin que seuls les talents et les expériences des candidats comptent pour construire une aventure collective commune.

L'évaluation annuelle étant aussi un temps où le management est clé, le module socle « entretiens annuels » proposé en central a été dispensé à l'ensemble des managers d'Hermès Parfum et Beauté. D'autres sessions seront organisées en 2023 jusqu'à ce que l'ensemble des managers soient formés. Hermès Bijouterie a également formé l'ensemble de sa division à la culture du *feedback* (que les collaborateurs soient en CDD ou en CDI).

En 2022, de nombreux ateliers de co-développement ont été organisés pour accompagner les managers dans des processus de transformation des organisations. Certaines formations dédiées accompagnent en effet le déploiement de projets structurants comme Cassiopée chez HTH (refonte de l'ERP) afin que chaque acteur du projet puisse maîtriser les grands principes de la conduite du changement, établir un diagnostic de changement et construire un plan de transformation. Ce programme leur permettra de valider l'*International certification in Change Management*.

En local, de nouvelles formations en management sont initiées au regard des enjeux spécifiques. Ainsi en Chine, pour répondre à la croissance des équipes, des formations au leadership ont été suivies par 21 managers. Il faut mentionner également de nombreuses formations en langues étrangères ou en français. Par ailleurs, des formations permettant aux collaborateurs d'apprendre ou de se spécialiser sur des enjeux liés au juridique, à l'informatique ou encore à la sécurité au travail, ont été développées.

L'avenir se conjugue en faisant exister, au sein des équipes, des

personnes de tout âge et dans cette optique, une formation Talents Z a été conçue pour répondre à l'enjeu de croissance des effectifs et à l'augmentation régulière du nombre de stagiaires et d'alternants. Il s'agit en effet pour un manager d'avoir des outils et méthodes pour réussir son tutorat, d'adapter sa posture et son management à la génération Z pour enfin réussir à sécuriser et faciliter leur processus de recrutement. Plusieurs sessions se sont déroulées en 2022, avec par exemple 25 managers d'alternants et stagiaires d'Hermès Parfum & Beauté. Le déploiement de ce programme va se poursuivre en y intégrant du co-développement.

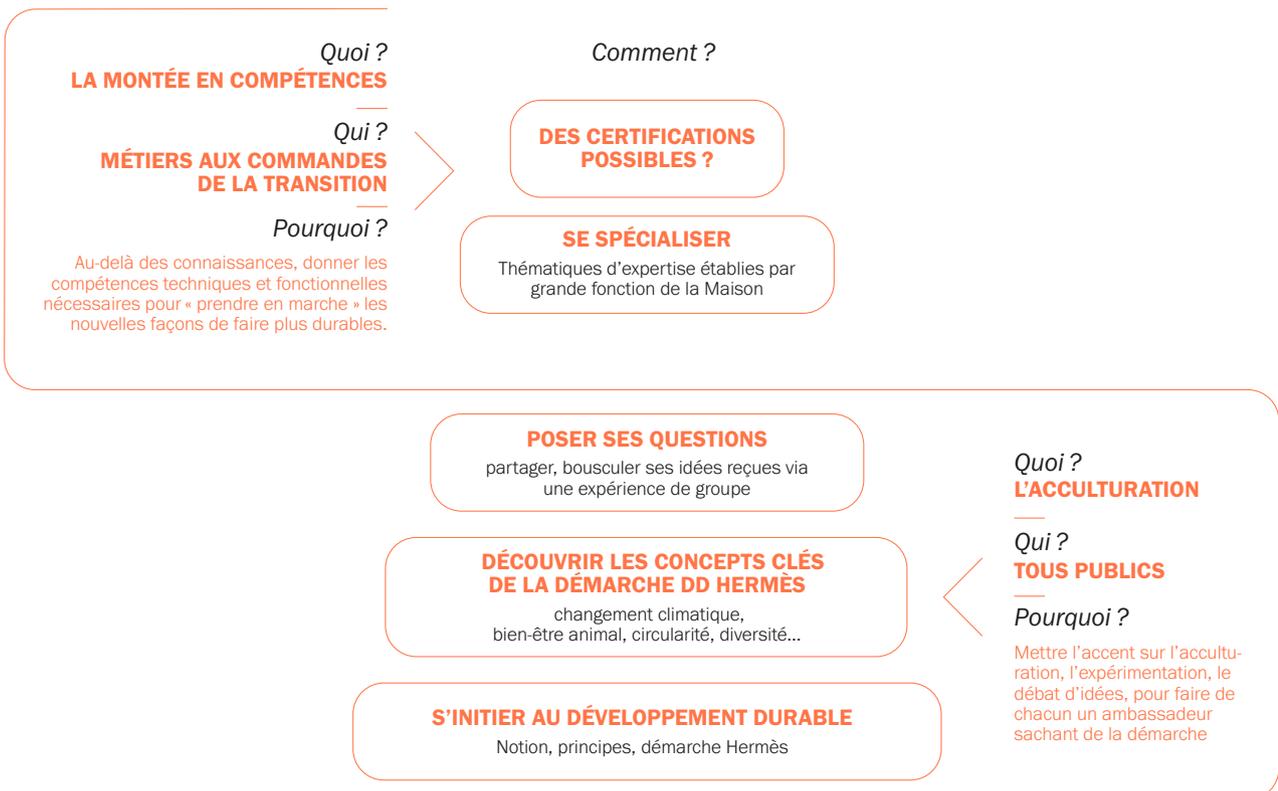
2.3.2.2.4 L'intégration du développement durable dans les savoir-faire de tous les métiers et de tous les collaborateurs : un enjeu stratégique

La stratégie développement durable déployée par la direction du développement durable au niveau du groupe repose sur la sensibilisation, la responsabilisation et la montée en compétence des collaborateurs, qui sont les acteurs du changement.

L'étape de sensibilisation est essentielle : elle permet à la fois une compréhension de la démarche groupe par tous les collaborateurs, mais également une acculturation aux grands défis environnementaux et sociaux de demain, indispensable en tant que citoyen.

Au-delà de l'acculturation, le groupe travaille également à la montée en compétence pour les grandes familles de fonction au sein du groupe qui piloteront la transition environnementale et sociale (fonctions industrielles, fonctions de la création et du développement produit...).

Afin de refléter au mieux cette démarche, le groupe a défini en 2022 une stratégie de formation, qui accompagnera le développement de programmes spécifiques permettant de répondre aux besoins de formation exprimés.



Par ailleurs, en 2022, la direction développement durable a engagé des actions concrètes pour accélérer la formation de l'ensemble des collaborateurs, en :

- ♦ poursuivant le déploiement et le développement de modules en *e-learning* de découverte du développement durable et de concepts clés autour de la stratégie du groupe (changement climatique, bien-être animal, biodiversité). À date, près de 4 200 personnes ont reçu une formation introductive au

développement durable (celle-ci étant disponible dans six langues) et plus de 1 000 personnes ont découvert les concepts clés autour desquels s'articule la stratégie de durabilité de la maison ;

- ♦ appuyant plusieurs fonctions de la maison dans le développement de leur formation au développement durable, centrées sur leurs enjeux propres : formations acheteurs (déployées en 2022), formations vendeurs (déploiement en 2023), formation professions industrielles (déploiement en 2023).

Parcours RSE : trois étapes pour monter en compétence

Les concepts inhérents à la RSE sont omniprésents dans le quotidien des équipes, notamment des métiers. Trois modules progressifs ont donc été conçus en fonction de leur niveau d'utilisation tout en associant théorie et déclinaison pratique. RSE 1 permet en une demi-journée de développer un socle de connaissances et de partager un vocabulaire commun. Tous les collaborateurs métiers ont été invités à le suivre. De nouvelles sessions seront animées régulièrement pour les nouveaux entrants. 812 personnes ont suivi ce module en 2022. RSE 2 vise à intégrer la RSE dans sa mission et a concerné 201 collaborateurs en 2022. Enfin, RSE 3 est un module certifiant, en partenariat avec une grande école, pour développer l'expertise d'une cinquantaine de collaborateurs à horizon 2023 afin d'anticiper les besoins et de guider les décisions.

Chacun pourra être ainsi acteur en intégrant dans ses créations les contraintes de l'écosystème qui se transforme dans un objectif de contribution à un monde plus durable.

Compte tenu de la grande diversité des métiers, la direction du développement durable fonctionne de façon décentralisée et s'appuie sur un réseau de plus de 300 relais dans le monde entier. Ce réseau comprend des responsables développement durable au sein de plusieurs entités, les référents du réseau EHS (28 personnes), des ambassadeurs dans les magasins et les sites de production (plus de 350 personnes au total).

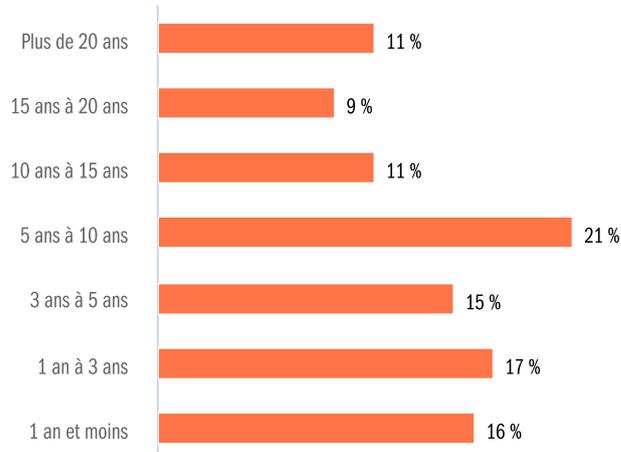
En complément, les métiers et filiales animent des Comités développement durable spécifiques à leur périmètre et continuent leurs travaux de sensibilisation formation au plus proche des opérations.

2.3.2.3 INSCRIRE LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS UNE VISION DE LONG TERME

La fidélité des collaborateurs est une valeur qui contribue à la stabilité et à la pérennité du modèle d'Hermès. C'est pourquoi la maison met à leur disposition les conditions nécessaires pour le développement de leurs projets professionnels et favorise les carrières longues.

L'ancienneté moyenne s'élève à plus de huit ans, avec des disparités. Compte tenu de la forte croissance des dernières années, 48 % de l'effectif total du groupe a moins de cinq ans d'ancienneté. Cependant plus d'un tiers de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté (soit environ 6 000 personnes), illustrant ainsi la fidélité et la possibilité d'évolution de carrière dans la maison (pour mémoire, l'effectif il y a 10 ans était de 10 118 personnes). Le nombre de collaborateurs qui a plus de 15 ans d'ancienneté a évolué de 6 % en un an.

RÉPARTITION DE L'ANCIENNETÉ DES COLLABORATEURS DU GROUPE



2.3.2.3.1 Fidéliser les collaborateurs à long terme

Hermès active de nombreux leviers de motivation qui contribuent à ancrer l'attachement et à développer un sentiment d'appartenance fort : formation tout au long du parcours professionnel, communication interne notamment avec la plateforme digitale HermèsSphère, contenus dédiés et ciblés sur les fondamentaux de l'entreprise, ses savoir-faire, ses métiers, ses marchés, son organisation, sans oublier l'existence de primes d'ancienneté, la qualité des lieux de travail, les dispositifs dédiés au bien-être et les rencontres conviviales créatrices de liens forts entre les collaborateurs. Le style de management empathique et propice à une forte proximité et les nombreux moyens visant à favoriser l'échange avec les collaborateurs et à stimuler un esprit collectif servent aussi la fidélisation et la reconnaissance. En matière d'organisation du travail, la polyvalence et la polycompétence sont privilégiées. La mise en place de groupes transverses participatifs favorisant l'innovation, ainsi que des initiatives en termes de détachements temporaires et de mobilité interne complètent les dispositifs.

Le développement RH

Afin de faire émerger ses dirigeants et managers de demain, le groupe entend faciliter la construction de parcours internes professionnels et personnels riches pour les hommes et les femmes qui composent les équipes actuelles. Que ce soit en management ou en expertises (IT, digital, *supply chain*, achats, finance, RH, audit, légal...), Hermès entend poursuivre son projet à long terme, construit dans la durée en valorisant la fidélité des collaborateurs. Dans un contexte marqué par des aspirations de plus en plus profondes à vivre sa vie en harmonie avec ses valeurs, la culture du collectif prend de l'ampleur et la rapidité de l'évolution des compétences doit être prise en compte. De plus, Hermès doit faire face au développement de ses activités et donc à l'augmentation de ses effectifs, et à l'évolution des géographies avec un poids croissant de l'Asie et notamment de la Chine. Ces différents facteurs conduisent le groupe à donner un rôle de plus en plus « transformationnel » à sa gestion des ressources humaines.

Évaluer les collaborateurs pour mieux les aider dans leur évolution

Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien d'évaluation une fois par an. Les directeurs généraux des filiales et leurs directeurs ressources humaines supervisent les revues annuelles de performance qui reposent notamment sur l'entretien annuel permettant de faire le bilan de l'année écoulée et de construire les objectifs de l'année à venir, en termes de formation. Les équipes ressources humaines mettent en place le plan de formation nécessaire à chaque collaborateur. En France, le point sur les compétences et l'évolution professionnelle du collaborateur est retranscrit par l'entretien professionnel qui doit se dérouler légalement tous les deux ans. Hermès a fait le choix de le tenir tous les ans et d'aborder les sujets de l'entretien professionnel en même temps que l'entretien annuel. La direction des ressources humaines supervise la mise en œuvre de ces deux entretiens qui sont l'occasion d'apprécier la performance, d'analyser les compétences, de fixer les objectifs pour l'année suivante et de discuter de perspectives à moyen terme avec le collaborateur (bilan professionnel, projet professionnel, plan de développement des compétences, formation).

Les entretiens annuels dans les filiales étrangères sont des moments d'échanges formalisés par un document qui porte sur l'atteinte des objectifs, la performance, la relation managériale, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le respect de l'éthique et de la conformité, les besoins en formation, la fixation des objectifs de l'année à venir. Certaines filiales (États-Unis, Japon...) adaptent les formats groupe par nécessité culturelle ou à cause de contraintes légales. L'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours est nourri par ces échanges annuels. En complément, les filiales organisent une fois par an un Comité carrières qui permet aux Comités de direction de partager les situations individuelles et de stimuler la mobilité interne, premier levier de développement des collaborateurs. La « revue des talents » annuelle est aussi un moyen de bien connaître les collaborateurs et de suivre de près leurs trajectoires. Elle permet de soutenir de manière rapprochée et individuelle le développement des cadres.

Identifier les talents, un enjeu clé de pérennité

Un processus annuel de revue des talents est piloté par la direction des ressources humaines groupe et vise à identifier les talents de leadership – appelés à des fonctions managériales – et les talents experts, précieux dans la préservation et l'évolution des savoir-faire qui font la richesse et la spécificité des métiers. La revue des talents a conduit à identifier avec sélectivité les talents de leadership, les talents experts et à proposer des plans de succession pour chacun des trois pôles (Amont, Métiers et Retail). Les talents les plus prometteurs sont accompagnés de très près dans leur développement.

Le pilotage des talents et de leurs parcours est plus dynamique avec plus de coordination entre les acteurs, une volonté d'assurer la meilleure adéquation entre les talents et les postes seniors et également le souhait de faire des paris audacieux pour les jeunes talents.

Des démarches d'assessment et de 360° plus nombreuses ont été mises en place afin de permettre à un grand nombre de talents de leadership de mieux se connaître et à l'organisation de faire valoir leurs qualités dans des fonctions idoines. Leur performance est évaluée, les potentiels sont calibrés, des programmes de développement internes et externes leurs sont proposés et les actions de développement sont suivies avec attention.

Des programmes internes variés sont déployés pour faire grandir les managers identifiés comme pouvant prendre à plus ou moins long terme des postes de dirigeant au sein du groupe :

- ♦ le programme Entre-temps s'adresse aux directeurs généraux de filiale et vise à leur offrir un temps de recul quatre fois par an autour de thèmes tels que la liberté, le courage et la confiance, valeurs chères au modèle de leadership Hermès. Bien que non déployé sur 2022, cette formule qui privilégie le co-développement leur permet d'aiguiser leur vision stratégique, de s'enrichir d'autres regards et de rompre la solitude du leader, de trouver des solutions à des problématiques rencontrées au quotidien et de réfléchir de façon plus prospective ;
- ♦ une série d'Haftersworks, sous forme de conférences à distance visant à décrypter les mutations en cours à travers l'apport d'un expert, est proposée à tous les dirigeants (directeurs généraux et membres des Codir) à un rythme bimensuel ;
- ♦ le programme Leading with art a bénéficié en 2022 à 40 talents seniors. À travers deux sessions de plusieurs jours, il vise à faire d'eux des leaders se connaissant bien et préparés à avoir un impact positif sur leur entourage et sur le monde. Ainsi se crée progressivement une communauté de leaders forts et solidaires. En 2022, deux journées alumni de ce programme ont été proposées ;
- ♦ le programme Cavaliers a permis en 2022 à 12 jeunes talents d'explorer durant plus de huit mois un sujet d'enjeu stratégique confié par le Comité exécutif. Une façon de leur faire éprouver le travail en équipe et l'approfondissement de leur compréhension du modèle d'Hermès à travers un sujet auquel ils apportent des propositions concrètes ;

- ◆ Le programme « Digital makers » créé en 2022 pour former des managers de haut potentiel à piloter des projets de transformation digitale. Durant deux fois une semaine, ils acquièrent des compétences de gestion de projet, créativité, design thinking, notamment à l'appui d'un « case study » confié par Hermès. A l'issue du programme, ils soumettent le fruit de leurs réflexions à quelques membres du Comex. Le projet pourra être mis en œuvre de façon opérationnelle si les propositions sont validées en interne ;
- ◆ le programme CFEE de la Web school factory invite quatre jeunes talents à développer les compétences propres aux métiers digitaux telles que la gestion de projet, le *design thinking* et la créativité.

En complément de cette offre de programmes internes, les talents participent à des programmes externes. Ainsi en 2022, les programmes construits à l'origine par Danone : Eve, Octave et Noé dédiés au leadership, en particulier féminin, aux mutations en cours et à l'innovation durable ont bénéficié à 63 managers, désireux de vivre une expérience d'ouverture au monde et à d'autres univers et de se transformer pour augmenter leur impact dans l'action au quotidien. Des programmes courts de type Insead Advanced Management ou Crozamento avec l'École de Guerre font aussi partie de l'offre de programmes de développement des talents.

Cette attention portée aux talents s'exerce dans les filiales, à travers notamment la mise en place d'un Comité de gestion des talents, la définition et le suivi de plans de développement individuels pour les talents, des entretiens de carrière, des actions de coaching individuel, la contribution à des projets transverses ou à des missions temporaires pour exposer les talents à des situations variées et à des défis et ainsi enrichir leur expérience et leur expertise. Les managers en ressources humaines sont formés à l'outil d'*assessment* de façon à internaliser la démarche, et une attention constante est portée à la mobilité interne, premier levier de développement des talents, notamment à travers la diffusion de *newsletters* internes en complément de la plateforme My way in Hermès. Enfin, des sessions Vis ma vie et des actions de *mentoring* viennent faciliter la mobilité interne et accélérer les prises de poste.

Les objectifs sont de cultiver et de renforcer les aptitudes des talents à la gestion de projet et à la transmission, d'enrichir les expertises, de développer les éléments clés que sont les compétences d'innovation et de créativité.

2.3.2.3.2 Proposer des parcours professionnels variés

En complément du Comité des carrières animé par la direction des ressources humaines groupe, plusieurs actions sont communes à l'ensemble des filiales pour favoriser et préparer les mobilités internes, avec la diffusion des offres via les canaux internes, la mise en place de bourses à l'emploi au sein des filières et des détachements temporaires sur les autres sites dans la filière industrielle, dans les métiers ou dans les filiales *Retail*. La coordination active des équipes de ressources humaines au sein de Comités mobilités internes facilite, entre autres, le déploiement des

programmes Vis ma vie pour se mettre dans la situation d'un autre collaborateur durant une période d'une semaine à six mois et les opérations de maillage pour faire découvrir les sites à la faveur de projets pôle, échanges entre magasins. Des entretiens individuels pour les personnes en mobilité afin d'affiner leur projet et de déterminer un plan d'action adapté, le déploiement de différents outils d'*assessment* et la revue des niveaux de rémunération pour retenir les talents en interne sont également à la disposition des équipes pour renforcer la polyvalence et la polycompétence des collaborateurs.

Offrir des opportunités de développement et de reconnaissance pour permettre de participer à l'aventure Hermès

De nombreuses actions visent à valoriser les collaborateurs, à identifier les opportunités et à leur proposer une évolution constructive et des parcours de carrière diversifiés et surtout un accompagnement individualisé. Ces démarches sont soutenues par la communication interne pour partager la vision, donner du sens, motiver et embarquer autour du projet d'entreprise et relayer la vision du Comité exécutif. La dimension financière fait partie intégrante de la reconnaissance, avec, par exemple, l'augmentation de la prime d'ancienneté dans les entités en France et la revue des rémunérations sur la base d'enquêtes de *benchmark* externe pour assurer un niveau toujours supérieur à celui du marché. L'environnement de travail positif et engageant, sans cesse amélioré avec la mise en place de matériel adapté et ergonomique et des moments de célébration participent aussi à la fidélisation des collaborateurs.

2.3.3 DÉVELOPPER ET PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE HISTORIQUES

Prix de l'Adresse

L'année 2022 ayant été plus propice aux échanges locaux et internationaux, les programmes ont repris, notamment ceux visant à partager les savoir-faire de la maison. Pour les collaborateurs des sites de production, plusieurs dispositifs ont été relancés.

Le Prix de l'Adresse, concours interne permettant de faire revivre avec fierté des savoir-faire peu ou plus utilisés est, pour les artisans volontaires et engagés, une véritable invitation à se dépasser. Les participants disposent de plusieurs mois pour fabriquer une pièce d'exception issue du Conservatoire des collections Hermès ou pour créer une pièce libre. Démarrée en mars 2021, la cinquième édition du Prix de l'Adresse a rencontré un vif succès puisque 39 équipes sont allées jusqu'au bout de l'aventure. 15 d'entre elles se sont même vu décerner le Prix de la pièce de maîtrise Hermès. Cette édition s'est conclue en mars 2022 par un événement dédié pour la première fois au Prix de l'Adresse.

Ce dernier a été relayé en interne avec la publication de deux éditions spéciales de la *newsletter* du pôle Maroquinerie « Le Point Sellier » pour valoriser les 31 équipes de ce pôle y ayant participé.

Cette initiative est un moyen concret et à forte visibilité pour impliquer en interne les collaborateurs d'Hermès dans la préservation et le développement des savoir-faire artisanaux.

Meilleur ouvrier de France (MOF)

Ce titre de prestige est décerné uniquement en France par catégorie de métiers de l'artisanat, dans le cadre d'un concours entre professionnels. Il se déroule tous les trois ans. L'objectif est de mettre à l'honneur l'excellence et les savoir-faire, qui sont les critères retenus pour décerner le titre.

La maison est fière de compter parmi ses artisans des meilleurs ouvriers de France. Ils sont garants de l'excellence des savoir-faire en plus de susciter l'intérêt des jeunes générations. Hermès accompagne ceux ayant l'ambition d'obtenir ce prestigieux titre en finançant leur inscription au concours, en leur fournissant les matériaux nécessaires à la réalisation de leur pièce finale ainsi qu'en leur accordant un accès étendu aux différents sites de production.

La maison compte 21 MOF, répartis comme suit : trois en botterie chez John Lobb, 10 chez HTH (dessin-gravure, velours au sabre,

tissage, impression et ennoblement), sept au sein des Cristalleries Saint-Louis (tailleurs sur cristal, verriers à la main et verrier au chalumeau, ainsi que quatre meilleurs artisans de France, verriers à la main et tailleur), et un sellier-maroquinier chez HMS.

Entreprise du patrimoine vivant (EPV)

Le groupe s'honore de compter en son sein huit entreprises reconnues en 2022 par le label « Entreprises du patrimoine vivant »⁽¹⁾ : Hermès Sellier (jusqu'à l'été 2022), la Holding Textile Hermès (Bucol), les établissements Marcel Gandit, les Ateliers A.S, SIEGL, les Ateliers de tissage de Bussières et de Challes, Beyrand et les Cristalleries de Saint-Louis. Puiforcat a demandé son renouvellement en tant qu'EPV en 2022.

Ces distinctions témoignent de l'engagement d'Hermès en faveur de la sauvegarde, de la protection et de la valorisation de savoir-faire patrimoniaux.

1. <https://www.institut-metiersdart.org/epv>