

Adecco



# Rapport RSE

2023

# Sommaire

**Notre politique RSE, centrée sur l'humain**  
par Philippe Martinez, président d'Adecco en France **4**

---

**La stratégie RSE The Adecco Group** **6**

- Organisation et chiffres-clés 8
  - Un acteur engagé pour l'emploi et la société 12
  - Pour un marché du travail plus inclusif 32
- 

**Adecco et ses filiales spécialisées : un engagement renforcé sur le marché de l'emploi** **36**

- Un engagement renforcé sur le marché de l'emploi 38
- 

**Adecco France et ses filiales : la RSE en action** **40**

- Adecco France, un acteur de proximité et engagé 42
  - Humando, la solidarité contre les inégalités dans l'accès à l'emploi 48
  - Adecco Training et Les 2 Rives, développer les compétences 54
  - Adecco Medical, une politique RSE centrée sur la santé et les enjeux sociaux 60
- 

**Se donner les moyens de ses ambitions durables**  
par Denis Machuel, CEO The Adecco Group  
et président France par intérim **66**

---

**Méthodologie, indicateurs  
et tableaux de correspondance** **68**

# Notre politique RSE, centrée sur l'humain

**Philippe Martinez,**  
Président d'Adecco  
en France



“ **Chez Adecco, la diversité et l'inclusion figurent au rang de nos priorités stratégiques, en tant que leader des ressources humaines. Pour beaucoup, trouver une mission est la première étape vers l'emploi durable, la réinsertion durable, et la projection vers l'avenir.**

Notre rôle consiste à être constamment à l'écoute des mutations du marché du travail, de notre société et des enjeux d'avenir autour de l'avenir du travail : l'insertion professionnelle des réfugiés, le travail des seniors, le développement des jeunes diplômés, la formation vers des métiers d'avenir de nos candidats.

Pour y arriver, nous devons être exemplaires sur toute la chaîne de recrutement : nos équipes sont formées régulièrement pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Au niveau mondial, nous avons confirmé nos engagements en faveur de la diversité. En France, nous avons de nouveau signé la charte de la Diversité, renforçant encore notre politique de formation, dans le recrutement comme dans le management (tous nos managers seront formés d'ici 2025). En 2023, nous avons en outre lancé TAG Q+ France, un réseau interne qui compte déjà plus de 250 membres et a pour objectif de sensibiliser aux sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans l'entreprise, afin de contribuer à créer un environnement

professionnel épanouissant. Notre réseau de mixité professionnelle Adelles poursuit quant à lui sa progression avec 330 adhérents.

Nous avons poursuivi nos enquêtes semestrielles de satisfaction Peakon. Le score d'engagement moyen a progressé à 7,6/10 lors de la dernière enquête. Le fort taux de participation et l'amélioration générale des résultats témoignent de l'engagement solide de nos collaborateurs. Ces enquêtes nous aident à identifier clairement nos points forts ainsi que nos axes d'amélioration, qui peuvent varier selon les périmètres. Les divers feedbacks et commentaires reçus sont précieux et nous permettent de mettre en place des actions pour améliorer l'expérience des collaborateurs chez Adecco.

Pour continuer à progresser sur le bien-être au travail, nous avons largement testé ces derniers mois la semaine en quatre jours. S'il demande un pilotage minutieux et une écoute des contraintes de chacun, nous constatons que ce projet offre davantage de flexibilité à nos collaborateurs et un meilleur équilibre vie personnelle - vie professionnelle. Il répond aussi aux attentes de nos clients et intérimaires en favorisant l'élargissement des horaires d'ouverture dans nos agences. Nous allons prochainement consulter les représentants du personnel pour pouvoir proposer cette organisation aux agences intéressées dans les prochains mois.

Notre approche de la responsabilité environnementale s'incarne dans nos engagements de réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 50 % entre 2019 et 2030. Nous concentrons nos efforts sur les postes d'émission les plus volumiques que sont la mobilité et les achats. Nous avons déployé une nouvelle politique Véhicules et Mobilité, issue d'une large collaboration entre nos équipes RH, Paie, RSE, Achats et avec le Parc auto.

La nouvelle grille simplifiée fait la part belle aux véhicules français et compte uniquement des voitures électriques, hybrides ou essence, avec des émissions de CO<sup>2</sup> systématiquement inférieures à celles de la grille précédente.

Nous proposons à nos collaborateurs permanents, lorsque c'est possible, des solutions de mobilité douce, qui, associées à nos accords de télétravail, leur permettent de conjuguer flexibilité et intermodalité. À nos collaborateurs intérimaires, pour lesquels l'accessibilité à l'emploi est cruciale, nous nous attachons à proposer des solutions alliant ambitions environnementales et réalités des territoires. Ainsi, nous avons déployé une solution de covoiturage ouverte à nos collaborateurs permanents comme intérimaires. Solution flexible et économique, cette plateforme a permis de réaliser en 2023 plus de 4 300 trajets et d'éviter près de 12 teqCO<sub>2</sub>.

Nous continuons à apporter une forte attention à nos collaborateurs et au développement de leurs compétences. Les nouvelles technologies,

notamment l'intelligence artificielle, sont des outils puissants pour accroître notre efficacité. Nous saurons les associer avec justesse aux savoir-faire et savoir-être de nos collaborateurs et à la passion qui les anime, au cœur de notre expertise. Grâce à notre Fondation, nous continuons à aider de nombreuses associations qui travaillent sur l'insertion et l'emploi et nous incitons nos collaborateurs à s'engager à leurs côtés en leur proposant deux jours par an en mécénat de compétences.

Toutes nos initiatives ont nous permis d'obtenir en 2023 le score Ecovadis de 76/100, plaçant Adecco France parmi les 2 % des entreprises les mieux évaluées de notre secteur. Ce score, qui vient récompenser l'ensemble de notre démarche RSE, doit nous encourager à aller encore plus loin dans nos engagements.

Il nous reste certes encore beaucoup à accomplir pour atteindre l'ensemble de nos ambitions et faire de notre démarche RSE un puissant élément de différenciation pour nos clients et un facteur d'engagement pour nos collaborateurs. Nous en avons la conviction, notre performance sociale et environnementale sera un levier majeur de notre performance globale et de notre contribution à un futur du travail responsable et durable.





THE ADECCO GROUP

# La stratégie RSE The Adecco Group





# Organisation et chiffres-clés



## LHH

**Accompagnement de la transformation des effectifs : conseil RH, mobilité interne et externe, développement des talents, externalisation des processus RH et recrutement.**

**986**

collaborateurs

**168,8 M€**

de chiffre d'affaires en 2023

**+ de 5 000**

recrutements par an

**+ de 3 000**

organisations accompagnées par an

**+ de 35 000**

salariés accompagnés par an

### BUSINESS UNITS

- **LHH** - conseil et stratégies RH, transition de carrière et mobilité, développement du leadership

- **LHH Recruitment solutions** - conseil en recrutement et évaluation d'experts, cadres et dirigeants

- **Pontoon** - externalisation recrutement et processus RH

## Adecco

**Solutions RH sur mesure, travail temporaire, recrutement, formation et externalisation.**

**4,934 MDS€**

de chiffre d'affaires en 2023

**130 000**

intérimaires délégués par semaine

### BUSINESS UNITS

- **Adecco France** - recrutement permanent et en intérim

- **Qapa** - solution digitale d'Adecco

- **Adecco Onsite** - RH hébergée, sites industriels, logistiques ou de service

- **Humando** - emploi, accompagnement et insertion des publics éloignés de l'emploi

- **Adecco Medical** - recrutement permanent et en intérim de professionnels de la santé, du social et de la pharmacie

- **Adecco Training** - formation et création de compétences

- **Les 2 Rives** - validation des acquis de l'expérience

- **Adecco Outsourcing** - externalisation

## AKKODIS

**Conseil en technologies et services numériques, transformation des compétences, intérim et recrutement spécialisés en IT et ingénierie pour conduire la transformation numérique et les projets d'innovation des clients de l'entreprise.**

**9 000**

experts en IT et ingénierie

**30+**

bureaux en France

**~770 M€**

de chiffre d'affaires en 2023

**1 130**

clients

**734**

groupes clients



## The Adecco Group en France en 2023

**5,837**

milliards € de chiffre d'affaires  
pour l'exercice 2023

Environ

**9 000**

collaborateurs permanents  
et **8 000** consultants

Plus de

**1 400**

bureaux et agences

Près de

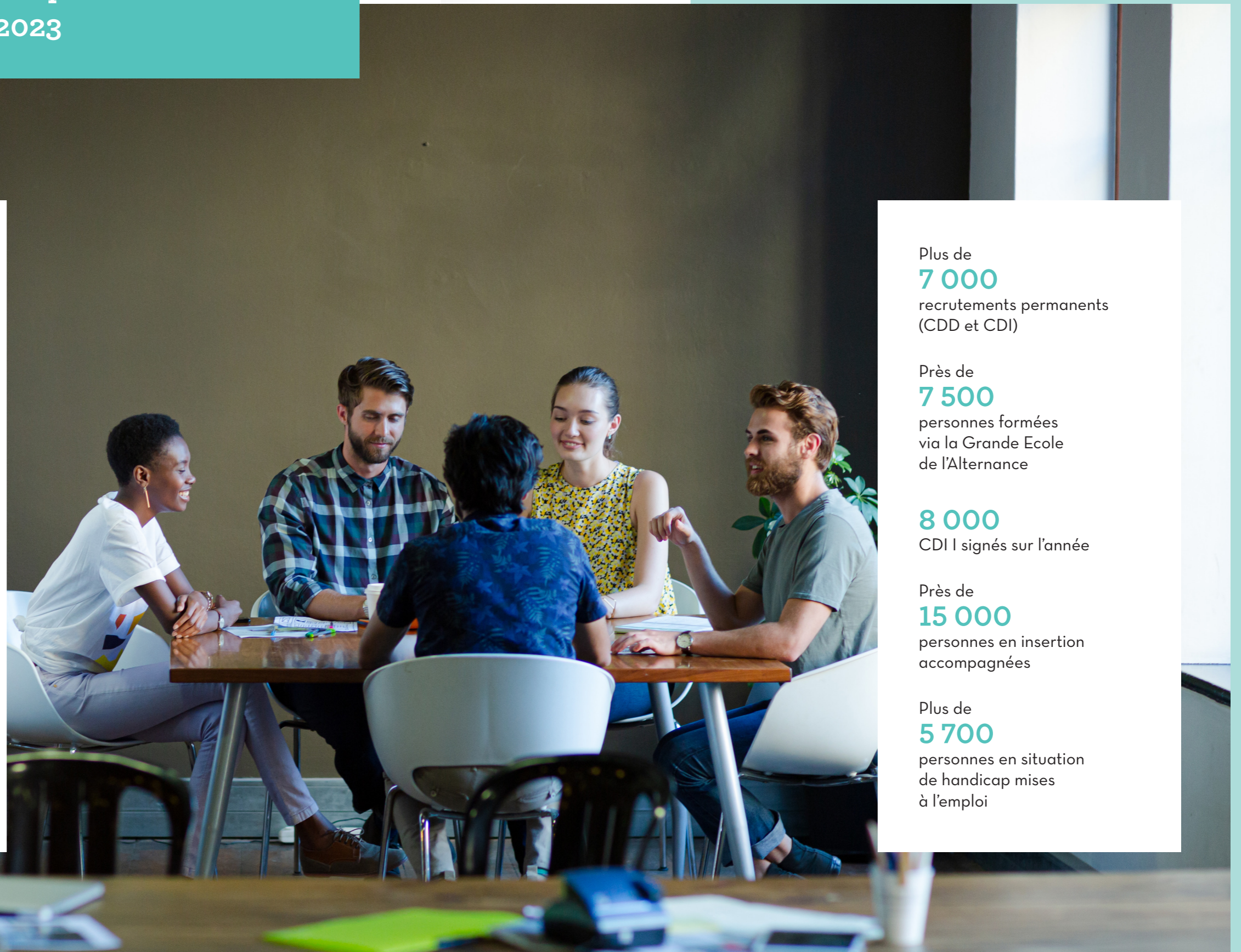
**47 000**

entreprises clientes

Plus de

**395 000**

collaborateurs intérimaires  
et CDI Intérimaires  
mis à l'emploi



Plus de

**7 000**

recrutements permanents  
(CDD et CDI)

Près de

**7 500**

personnes formées  
via la Grande Ecole  
de l'Alternance

**8 000**

CDI I signés sur l'année

Près de

**15 000**

personnes en insertion  
accompagnées

Plus de

**5 700**

personnes en situation  
de handicap mises  
à l'emploi



# Un acteur engagé pour l'emploi et la société



“ Le travail est un vecteur décisif d'intégration économique, sociale et citoyenne. Fort de cette conviction, le Groupe Adecco s'engage au quotidien pour accompagner toutes les personnes dans leur cheminement professionnel.”

**Johan Titren,**  
directeur de l'Impact social et  
environnemental,  
Groupe Adecco en France

Acteur économique historiquement engagé pour l'emploi et l'inclusion, le Groupe Adecco est le leader mondial du conseil et des solutions en matière de ressources humaines. Créé en 1957 à Zurich, où se situe toujours son siège, le Groupe est présent à l'échelle mondiale, dans 60 pays et territoires.

En France, fort de ses quelque 1 400 bureaux et agences, le Groupe s'appuie sur son réseau et ses solutions digitales pour accompagner ses entreprises clientes dans leurs activités ou leur transformation. Le Groupe Adecco aide également les candidats à faire évoluer leurs compétences et développer leur employabilité, afin de s'adapter à un monde du travail en constante évolution.

Au quotidien, le Groupe œuvre à traduire ses valeurs - la passion, la collaboration, l'inclusion, le courage et les clients au cœur - en actes concrets. Dès 1987, le Groupe Adecco a mis en place ses premières mesures en faveur de l'accès à l'emploi pour tous. Suivant les évolutions de la société, il a renforcé en 2004 sa politique sociétale et environnementale.



Une démarche RSE forte, à même de répondre aux attentes de ses différentes parties prenantes (collaboratrices et collaborateurs permanents et intérimaires, candidates et candidats, clients, fournisseurs, institutionnels et société civile) s'est ainsi construite au fil des années, en prenant en compte l'ensemble des grands enjeux sociaux et environnementaux.

Cette stratégie RSE s'inscrit par ailleurs dans l'ambition des Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Signataire du Pacte mondial depuis 2004, le Groupe Adecco s'engage à défendre une organisation et des pratiques de travail qui respectent les principes universels relatifs aux droits de l'Homme. La lutte contre la corruption fait également partie des engagements forts du Groupe.

Née d'un dialogue riche avec ses parties prenantes, nourri par deux larges enquêtes en 2017 puis 2023, la stratégie RSE du Groupe Adecco est structurée en trois engagements, déclinés en cinq piliers qui répondent à l'objectif « Making the future work for everyone<sup>(1)</sup> ».

<sup>(1)</sup> « Faire en sorte que l'avenir soit à la portée de tous »

# Une démarche RSE structurée, issue d'une large consultation des parties prenantes

## 3 ENGAGEMENTS

## 5 PILIERS

### AGIR ET INNOVER

pour l'emploi

### 01

Sécuriser les parcours  
et développer les compétences.

### 02

Garantir la santé, la sécurité  
et le bien-être au travail.

### CONSTRUIRE

avec les parties prenantes  
un écosystème responsable

### 03

Dialoguer et agir  
de manière responsable  
avec les collaboratrices  
et les collaborateurs, les clients  
et les fournisseurs du Groupe.

### S'ENGAGER

pour une société solidaire  
et durable

### 04

Renforcer les actions en faveur  
de la diversité et de l'inclusion.

### 05

Être un acteur de la transition énergétique  
et réduire les émissions de gaz à effet  
de serre.

## Un pilotage centralisé de la démarche RSE

La direction de l'Impact Social et Environnemental du Groupe Adecco définit la stratégie RSE pour la France et en pilote les priorités. En lien direct avec le président du Groupe en France, elle travaille de concert avec la direction Environnement, Social et Gouvernance au niveau international, avec toutes les fonctions de l'entreprise (direction des Achats pour la politique d'achats responsables, direction des Systèmes d'Information pour la stratégie de Green IT, etc.).

Elle accompagne aussi chaque jour les équipes sur le terrain, avec l'appui d'un référent RSE par activité, afin de mettre en œuvre les priorités de façon tangible. Des réunions trimestrielles de pilotage et des revues annuelles sont organisées afin d'analyser les résultats et proposer améliorations et nouvelles actions. Un pacte social interne traduit les engagements RSE du Groupe dans la politique RH de l'entreprise, à l'attention des collaborateurs et des collaboratrices.





## Vigilance et éthique : des dispositifs stricts et rigoureux

Pour garantir un cadre homogène et rigoureux et s'assurer que ses activités sont menées de façon exemplaire, le groupe Adecco a mis en place un programme Intégrité et Conformité, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs, dans toutes ses entités. Il garantit en outre l'intégrité et la conformité de ses partenaires commerciaux tout au long de la chaîne de valeur.

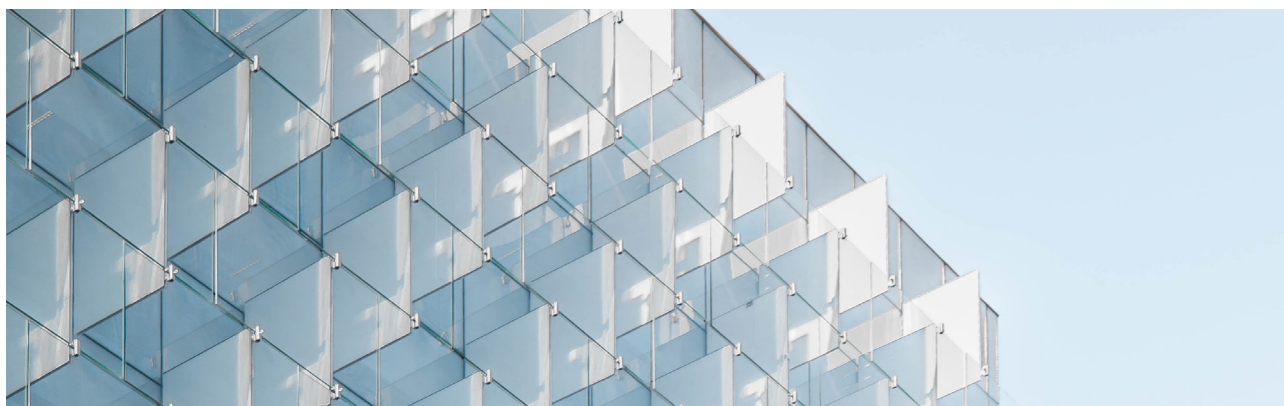
Pilier du programme, un Code de Conduite rappelle les valeurs et les principes fondamentaux auxquels le Groupe adhère et propose des directives claires sur les comportements à adopter, conformes aux dispositions légales.

A ce code s'ajoutent des politiques internes qui définissent les règles à adopter pour des sujets spécifiques tels que le respect des

droits humains ou la lutte contre la corruption.

Chaque collaborateur et collaboratrice doit régulièrement attester de sa compréhension et de son adhésion au Code de conduite et suivre un parcours de formation obligatoire. Des enquêtes internes évaluent régulièrement leur niveau de maturité en la matière. Pour encourager le dialogue, le Groupe Adecco incite ses collaborateurs à s'informer et poser toute question qui leur semblerait nécessaire.

Ces dispositifs sont complétés par une plateforme d'alerte professionnelle, ACE Line, ouverte à l'ensemble des interlocuteurs du Groupe. Les signalements sont traités en toute confidentialité et dans le respect de la protection accordée par la loi aux lanceurs d'alerte.



## L'insertion professionnelle, au cœur de l'accueil des réfugiés

Depuis 2008, d'abord en Italie puis en France avant d'essaimer, le Groupe Adecco a pris conscience des enjeux d'intégration professionnelle pour les personnes réfugiées. Les crises humanitaires, les guerres ou le changement climatique ont des impacts visibles chaque jour et engendrent de grands défis migratoires. Depuis 2016, en France, Humando a développé un écosystème puissant à travers les expérimentations Hope, puis Lotus et Horizons dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, en partenariat avec l'Afpa, Action Logement, France Terre d'Asile, Thot, Singa, etc., faisant du Groupe Adecco en France le fer de lance des engagements internationaux.

En 2020, le Groupe Adecco a rejoint le Tent Partnership for Refugees, une coalition de plus de 400 entreprises soutenant les réfugiés.

En 2022, c'est le site solidaire [adeccojobsforukraine.com](https://adeccojobsforukraine.com) qui permet de mettre en relation plus de 10 000 réfugiés ukrainiens avec des entreprises dans les pays d'accueil.

En décembre 2023, à l'occasion du Forum Mondial des Réfugiés du UNHCR, et en prolongement de l'engagement pris avec Tent, le Groupe a annoncé son objectif à fin 2027 : permettre à 85 000 personnes réfugiées au moins de trouver un emploi et faciliter la montée en compétences pour 17 000 d'entre elles, à travers des dispositifs de mise à niveau, de formation linguistique et professionnelle.

En 2023, Adecco France a ainsi mis à l'emploi plus de 5 100 personnes réfugiées et le Réseau Adecco Inclusion en a accompagné plus de 2 000.

Au niveau international, ce sont plus de 26 000 personnes réfugiées qui ont ainsi été mises à l'emploi, et près de 5 500 formées.

## PILIER 1 – SÉCURISER LES PARCOURS ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Le Groupe Adecco a fait de l'action et de l'innovation pour l'emploi l'un des piliers de ses engagements RSE. Le marché de l'emploi connaît de profondes mutations – morcellement des carrières, évolution du rapport au travail, émergence de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle etc.

En réponse à ces évolutions, le Groupe travaille sur l'évolution des compétences, en favorisant le développement de l'employabilité de ses collaboratrices et collaborateurs, mais aussi des candidates et candidats qu'il accompagne.

En 2023, de nouveaux dispositifs ont ainsi été mis en œuvre, contribuant à la construction de trajectoires professionnelles durables qui permettent à chacune et chacun d'être acteur de sa vie.

### Recrutement en alternance : des débuts historiques pour une solution inédite

A l'initiative du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, ont été lancés en novembre 2023 les contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience.

Cette expérimentation permet de réunir trois expertises du Groupe Adecco pour une solution de recrutement en alternance inédite.

Ces contrats s'inscrivent dans le cadre de programmes associant des actions de formations en situation de travail au sein des entreprises clientes du Groupe avec l'opportunité de passer une VAE en fin de parcours. Ce projet concerne les filières qui rencontrent des difficultés de recrutement (transports, BTP, industrie, logistique etc.).

Porté par Adecco France, Adecco Training et Les 2 Rives, ce projet s'articule autour de trois axes : le sourcing des candidates et candidats par Adecco France, la conception de l'architecture et de l'ingénierie financière par Adecco Training, et enfin le diagnostic, le parcours sur mesure et l'accompagnement des candidates et candidats par les 2 Rives. Une solution attractive pour les candidats, qui peuvent développer leurs compétences

directement en poste, mais aussi pour les entreprises, désormais en mesure de former leurs collaborateurs en situation réelle, au plus près de leurs besoins et des réalités du terrain.

### Avec l'IA, une nouvelle dimension pour le CV Maker

Inauguré en 2022, le CV Maker, en partie développé par les équipes Akkodis, a permis de générer plus de 250 000 CV depuis son lancement en France. Cette innovation technologique permet aux personnes en situation de handicap – par exemple visuel – ou ne maîtrisant pas les nouvelles technologies, de créer gratuitement un CV professionnel et personnalisé en quelques minutes. Des améliorations continues ont été apportées notamment afin de rendre l'interface conforme aux normes RGAA d'accessibilité numérique. La dernière version de la plateforme inaugurée en 2023 comprend également la reconnaissance vocale, ainsi qu'une IA générative permettant à chaque utilisatrice ou utilisateur d'intégrer ses missions professionnelles : en quelques secondes, l'IA transforme ces données en CV, mettant en évidence les réalisations les plus pertinentes sous un format clair et impactant.

Le CV Maker a reçu le prix de l'innovation, décerné en interne au niveau mondial.



### Accompagner les évolutions professionnelles

Le Groupe Adecco s'est engagé à accompagner le développement des compétences de chacun et assurer une évolution professionnelle adaptée à chaque collaboratrice et collaborateur. Ainsi, il a poursuivi en 2023 ses efforts en matière de formation, en s'appuyant notamment sur son catalogue de l'Université pour des formations accompagnées et son Digital Campus pour des formations en autonomie. Ce sont ainsi 26 845 jours de formation qui ont été dispensés aux collaborateurs et collaboratrices en CDI.

Parallèlement, les collaboratrices et collaborateurs ont pu vivre le quotidien d'une ou d'un de leurs collègues, grâce au programme « Vis ma Vie »

(en présentiel, en distanciel ou en format plus court autour d'un café) : un changement de perspective qui permet de découvrir d'autres métiers et d'autres manières de s'impliquer dans les activités du Groupe. Mise en place en octobre 2023, la plateforme 100 % digitale « Vis ma Vie » a enregistré plus de 800 connexions en moins de trois mois, et 95 % des participants interrogés affirment que ce programme leur a permis d'obtenir des réponses concrètes à leurs interrogations.

Enfin, 92 personnes ont suivi l'un des trois programmes Talents (Alpha, Vega ou Alto), qui proposent des parcours en partenariat avec des écoles de commerce. Ces programmes, qui allient formations et actions de développement constituent un réel vecteur d'accélération d'évolution professionnelle.



### CHIFFRES-CLÉS

**26 845**

jours de formation pour les collaboratrices et collaborateurs en CDI

**28**

langues disponibles et plus de **1 400** apprenants en anglais sur l'université en ligne

**968**

alternants dans le Groupe

**712**

stagiaires

**23**

alternants et **13** stagiaires en situation de handicap

**800**

connexions à la plateforme Vis ma Vie entre octobre et décembre 2023

**92**

personnes ont suivi un programme Talents (Alpha/Vega/Alto)



## PILIER 2 – GARANTIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Indissociables de l'évolution professionnelle, la santé et la sécurité au travail font l'objet d'une stratégie formalisée au sein du Groupe Adecco. Dans le cadre d'une démarche active de prévention et de gestion des risques, un plan de sécurité a été mis en place, ainsi que des dispositifs d'amélioration continue. La formation et la sensibilisation de l'ensemble des équipes à la prévention des accidents de travail constituent un élément clé de cette démarche.

En complément des enjeux de sécurité physique, le Groupe et l'ensemble de ses filiales ont apporté une attention soutenue aux sujets de santé mentale. Une cellule de soutien psychologique est mise à la disposition des collaboratrices et collaborateurs afin de les accompagner en cas de difficultés personnelles ou professionnelles. Pour les événements graves sur le lieu de travail (agression, décès...), un dispositif de gestion de crise est également déployé, avec l'intervention de psychologues professionnels sur site pour accompagner les équipes tant au niveau individuel que collectif.

### Pour la sécurité et la santé, un dispositif exhaustif

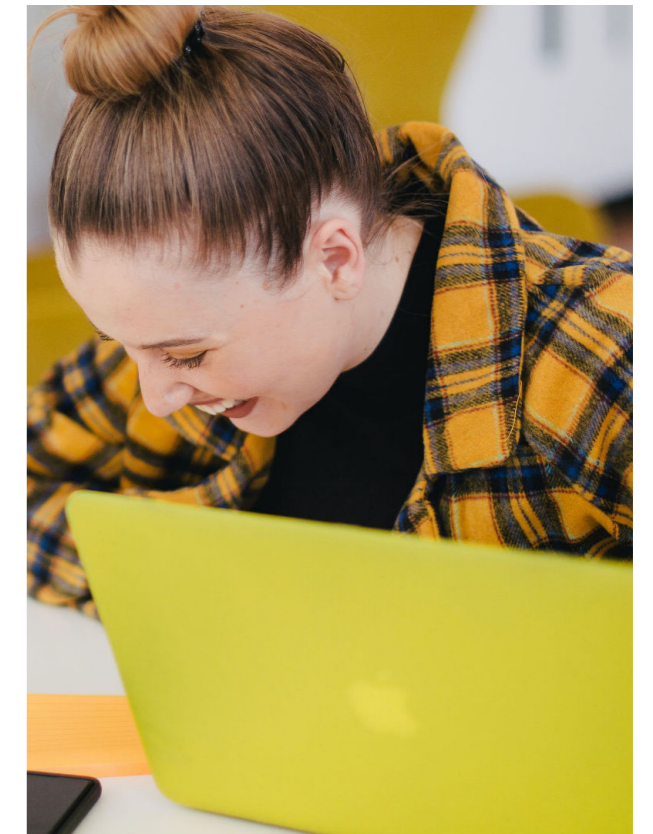
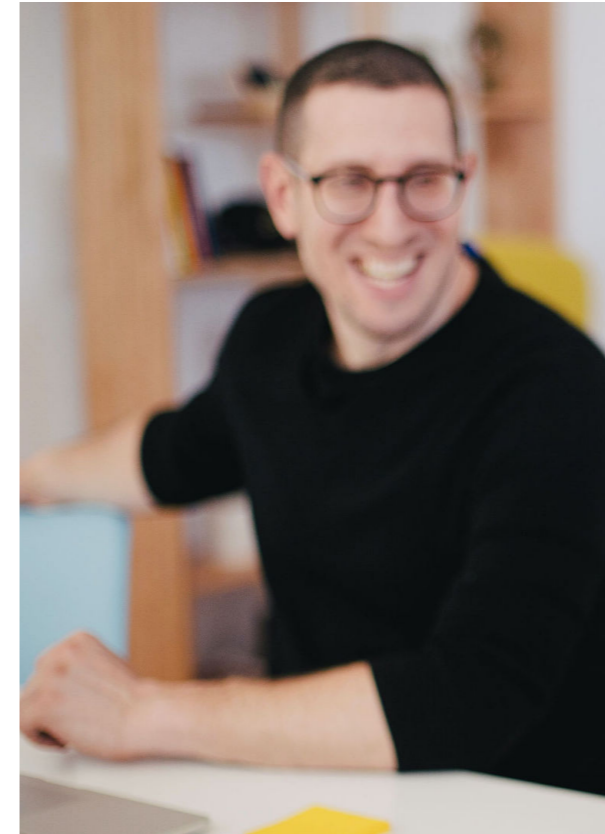
Un plan annuel de prévention des risques est mis en œuvre pour les collaboratrices et collaborateurs permanents, dans l'objectif de garantir à toutes et tous un cadre professionnel sain et épanouissant. Un suivi médical rigoureux (visites médicales, accompagnement en cas de congé maladie de longue durée, etc.) est en place. Par ailleurs, des actions de formation – webinaires, tutoriels, coaching, accompagnement – en matière de gestion et de prévention des risques permettent aux collaboratrices et collaborateurs d'être véritablement acteurs de leur

santé et de leur bien-être au travail. Un « Guide de la santé, sécurité et du bien-être du collaborateur au travail », élaboré en partenariat avec notre infirmière d'entreprise vient compléter ce dispositif. Outre des conseils pratiques sur le poste de travail (posture, éclairage, écrans...), le guide intègre des informations sur les services, les procédures et les interlocuteurs à la disposition des collaborateurs et collaboratrices en matière de santé et de sécurité.

### Du flex office à la convivialité, la qualité de vie et des conditions de travail au centre de nombreuses initiatives

Afin d'améliorer le bien-être au travail de ses équipes, le Groupe Adecco a lancé en 2023 plusieurs initiatives : temps de convivialité réunissant les collaboratrices et collaborateurs (vœux, galette des rois, fête estivale...), expérimentation de la semaine en quatre jours, formations sur les thèmes de la santé et du bien-être, bilan médico-psycho-social proposé aux personnes de plus de 50 ans en partenariat avec l'Agirc-Arrco, mesures de soutien aux aidantes et aidants...

Parallèlement, le Groupe a continué à s'adapter à l'évolution des modes et organisation de travail : en 2023, le projet « New Adely », s'articulant autour du principe du flex office, a vu le jour à Villeurbanne, siège historique du Groupe Adecco en France. Entièrement réaménagé, le site proposera aux équipes, dès 2024, trois espaces distincts – travail, collaboration et convivialité – favorisant la productivité et les échanges. Une charte de fonctionnement permettra à chacune et chacun d'évoluer sereinement dans la nouvelle structure. Si ce modèle hybride, intégrant présentiel et télétravail, fait ses preuves, il pourrait être étendu à d'autres sites du Groupe.



### CHIFFRES-CLÉS

**934**

stagiaires et alternants questionnés sur leur expérience dans le Groupe dans le cadre du label Happy trainees

**2 349**

personnes formées au module interne de culture managériale « Toutes et Tous IFED »

**740**

personnes formées à la prévention des situations d'agressivité verbale et physique

**218**

personnes sensibilisées au harcèlement moral

## PILIER 3 – DIALOGUER ET AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE AVEC NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS, NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS

Une stratégie RSE efficace ne peut se déployer qu'en collaboration avec l'ensemble de son écosystème. Pour le Groupe Adecco, dont l'activité est centrée sur l'humain, ce constat est essentiel. Afin de construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société, le Groupe a déployé en 2023 plusieurs initiatives destinées à embarquer ses équipes, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires dans ses actions responsables, notamment sur les sujets d'inclusion et d'accès à l'emploi pour tous. Les collaboratrices et collaborateurs ont eu l'occasion de faire valoir à deux reprises en 2023 leur droit d'expression lors d'enquêtes de satisfaction, globales et anonymes.

### Une politique d'achats responsables pour accélérer l'inclusion

Dans la continuité de ses engagements en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, le Groupe Adecco met l'accent sur le recours à des fournisseurs du milieu adapté, protégé ou du secteur de l'insertion et réalise 30% d'achats responsables (c'est à dire effectués auprès de Petites et Moyennes Entreprises, Quartiers Prioritaires de la Ville, Secteur de l'Inclusion par l'Activité Economique, Secteur du Travail Protégé et Adapté), dont plus de 1 % auprès du SIAE<sup>(1)</sup> et STPA<sup>(2)</sup>. Depuis 2022, le Groupe a structuré sa politique d'achats responsables et inclusifs et mis en place plusieurs outils afin de mieux prendre en compte ses ambitions en matière de RSE :

- **La charte « Achats responsables et inclusifs »** : mise en œuvre en 2022 en complément du Code de conduite des fournisseurs, cette charte précise les engagements des parties prenantes et renforce la prise en compte des critères RSE dans le processus d'achat. Le Groupe entend ainsi mieux maîtriser les impacts sociaux et environnementaux de ses achats, impliquer ses parties prenantes et fixer des engagements concrets.
- **La charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables »** : figurant parmi les premiers signataires du secteur, cette charte est portée par le Médiateur des entreprises et le Conseil national des achats. Le Groupe Adecco s'est ainsi engagé à renforcer ses pratiques sur 10 thèmes et a fixé un plan d'actions triennal afin de développer sa politique d'achats responsables.
- **Pour associer ses fournisseurs à ses objectifs sociaux et environnementaux, le Groupe Adecco procède régulièrement à des évaluations de leurs pratiques RSE, voire à des audits sur site.** Ainsi en 2023, les équipes achats et RSE sont allées découvrir le site de Prune et Mangue. Cet audit a permis d'identifier sa politique et les actions RSE riches de cette plateforme d'objets publicitaires et de communication. De tels audits constituent une occasion de partager des bonnes pratiques, voire d'améliorer certains points en s'appuyant sur sa propre expertise.

### Impliquer les parties prenantes dans la stratégie RSE

En 2018, dans le cadre de la structuration de sa politique RSE, le Groupe Adecco a mené une large enquête auprès de ses parties prenantes pour prendre en compte leurs attentes.

En 2023, l'exercice a été renouvelé. Près de 3 500 collaboratrices et collaborateurs permanents, intérimaires, clients, fournisseurs, acteurs publics... se sont exprimés sur trois thématiques : leurs attentes et perceptions en matière de RSE (globalement, puis plus spécifiquement sur les actions du Groupe Adecco) et leur appréhension de l'ambition d'Adecco France « Devenir l'entreprise d'emploi préférée des Français ».

Cette enquête a souligné la pertinence de la politique RSE du Groupe et son adéquation aux attentes des parties prenantes. Elle a par ailleurs permis de mettre en évidence deux enjeux croissants : l'intégration des publics éloignés de l'emploi et la prise en compte du bien-être au travail.

#### Trois sujets apparaissent comme prioritaires dans l'enquête menée en 2023 (note sur 10) :

- Veiller au bien-être au travail de tous les salariés (permanents et intérimaires) : 9,1
- Garantir la santé et la sécurité de tous les salariés (permanents et intérimaires) : 9,0
- Quel que soit leur contrat de travail, développer la sécurisation des salariés : 8,7



<sup>(1)</sup> Structures de l'insertion par l'activité économique  
<sup>(2)</sup> Secteur du travail protégé et adapté



### Avec France Travail, un partenariat institutionnel à plusieurs niveaux

L'accord cadre de partenariat signé avec Pôle Emploi en 2022 (devenu France Travail en 2024) a permis le renforcement et la diversification des collaborations sur le terrain, dans une logique de complémentarité entre acteurs publics et acteurs privés au service du plein emploi.

Jobdatings, forums emploi, méthode de recrutement par simulation, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : les agences du réseau TAG ont multiplié les actions partenariales avec France Travail pour aller vers les candidats et promouvoir les solutions du Groupe en termes d'accompagnement, de formation et de mise à l'emploi, et contribuer à réduire les tensions de recrutement pour les entreprises. Ces actions et expérimentations, notamment à destination des bénéficiaires du RSA,

ont vocation à alimenter une collaboration renforcée avec le nouvel opérateur France Travail qui a vu le jour le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### La Fondation Adecco s'engage contre la précarité alimentaire

En novembre 2023, pour la deuxième année consécutive, la Fondation Adecco s'est engagée dans l'opération de collecte nationale de la Banque Alimentaire, en encourageant les collaborateurs du Groupe à s'impliquer et à mobiliser leurs clients et partenaires. Quelque 650 volontaires ont donné de leur temps pendant les trois jours de la collecte, rejoignant ainsi les 130 000 bénévoles de l'opération qui ont récolté des denrées dans toute la France, pour être ensuite redistribuées aux associations sur le terrain.

#### CHIFFRES-CLÉS

**2**

enquêtes de satisfaction mesurent le niveau d'engagement de l'ensemble des collaborateurs

**100 %**

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

**1,56 %**

des fournisseurs du Groupe relève du STPA/SIAE (hors Akkodis), correspondant à **308** équivalents temps plein inclusifs

**100 %**

d'acheteurs formés lors d'un atelier de sensibilisation aux achats inclusifs

**20 %**

des fournisseurs ont signé le Code de conduite RSE et Compliance à l'attention des tiers

## PILIER 4 – RENFORCER LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

L'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion est un pilier historique du Groupe Adecco, qui poursuit une ambition forte : ne laisser personne sur le bord de la route. Convaincu qu'il est dans l'intérêt de la société d'intégrer toutes les compétences et toutes les différences, le Groupe met en œuvre de nombreux dispositifs et programmes destinés à lutter contre les discriminations et permettre à chacun d'être soi-même au travail. Formations à l'inclusion, promotion de la diversité, mise en place de solutions telles que le coaching assisté par IA...

En 2023, ces actions ont été vecteurs de performance et d'innovation, aussi bien pour le Groupe que pour ses clients.

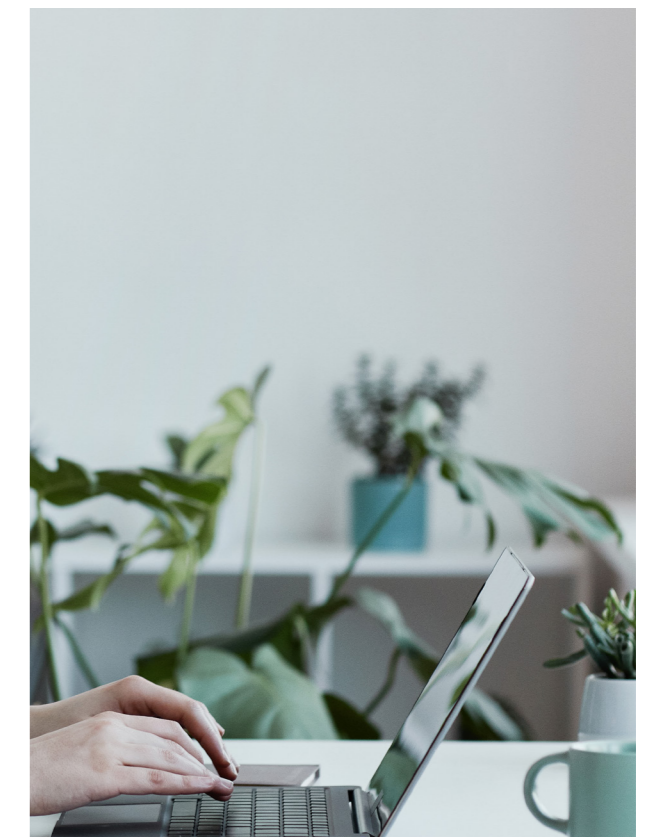


### Tour de France de la diversité : un engagement renouvelé en faveur de la diversité

Le Groupe Adecco a participé à la 9e édition du Tour de France de la diversité. L'objectif de ces initiatives est de lutter contre les discriminations en favorisant les échanges et le partage des bonnes pratiques entre institutionnels, entreprises, associations et collectivités locales et territoriales. Le Groupe Adecco était notamment l'invité d'une table ronde à l'étape marseillaise.

Signataire de la Charte de la diversité depuis sa création en 2004, le Groupe Adecco a réaffirmé son engagement historique à lutter contre toutes formes de discrimination, et à défendre la diversité au travers de trois mesures concrètes :

- Sensibiliser et former tous les collaborateurs et collaboratrices du Groupe.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la diversité un objet de dialogue social.
- Évaluer régulièrement les axes d'amélioration et les progrès réalisés.





### Pour les personnes en situation de handicap, développer un environnement handi-accueillant et favoriser les échanges

Tout au long de 2023, des conférences, ateliers, formations et sensibilisations ont été proposés à l'ensemble des salariés du Groupe (collaborateurs et managers) afin de renforcer la culture du handicap, condition sine qua non pour que l'environnement de travail soit propice à l'épanouissement et à la performance de nos collaborateurs en situation de handicap.

De nombreux temps d'échange – brunchs, coaching – ont également permis aux 584 collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap au sein du Groupe de créer des liens et une entraide sur le lieu de travail.

Le Groupe a également participé à des forums et événements tels que Hello Handicap, Jobdating inversé DDETS 69, les mardis de l'emploi, le forum Haero, Duoday, qui ont notamment permis de recruter 80 collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap.

### Un meilleur accompagnement pour préparer sa retraite

Signé par le Groupe Adecco en mars 2022, l'Acte d'engagement en faveur des plus de 50 ans en entreprise est à l'initiative de L'Oréal en France et du Club Landoy. Il se décline autour d'axes tels que le recrutement, la formation, l'accompagnement des évolutions de carrière, le bien-être au travail, la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge, etc. En 2023, l'Acte a été renforcé au sein du Groupe Adecco par des actions de formation et de préparation à la retraite, ainsi que des dispositifs de réduction progressive de l'activité. Une étude réalisée par la Fondation Adecco, en partenariat avec le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc), ayant pour titre

« Comment les actifs de 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière » a permis d'identifier des pistes d'actions à mettre en œuvre afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des profils seniors. D'autres thèmes, tels que la coopération intergénérationnelle et le transfert des compétences, sont également en cours d'étude.

### Le réseau TAGQ+ France, pour renforcer l'engagement du Groupe Adecco en faveur des personnes LGBTQIA+

Fondé en mai 2023, le réseau TAGQ+ France rassemble à ce jour 250 collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+ et alliés, et constitue une entité indépendante au sein du Groupe Adecco. En lien avec les objectifs du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, TAGQ+ France a pour objectif de sensibiliser aux sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans l'entreprise, afin de contribuer à créer un environnement professionnel où les collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+ peuvent s'épanouir pleinement. Créant un espace de dialogue, d'information et de réflexion collective, le réseau propose des événements et des ateliers d'information et de communication, mais également un système d'aide et de soutien aux personnes LGBTQIA+.

### Adelles, pour la mixité professionnelle

Créé il y a trois ans pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le réseau interne Adelles rassemble désormais plus de 330 membres. En 2023, deux tables-rondes ont notamment été organisées sur les thèmes de l'engagement des hommes, et de la mixité professionnelle vue par les jeunes générations. Les actions menées tout au long de l'année par les équipes de ressources humaines comme par le réseau ont conduit à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances de direction de plusieurs filiales.



#### CHIFFRES-CLÉS

**541**

collaborateurs en situation de handicap dans le Groupe à fin 2023 (soit 3,95 % des collaborateurs)

**148**

aménagements de poste menés par la Mission Handicap Permanents, soit un tous les deux jours

**585 K€**

d'achats auprès du secteur protégé et adapté

Plus de

**330**

membres dans le réseau Adelles<sup>(1)</sup> (85 % de femmes / 15 % d'hommes)

**250**

membres dans le réseau TAGQ+ France



Plus de

**500**

participants au webinar Emploi Handicap et Numérique

**100**

participants aux ateliers de sensibilisation à l'accessibilité numérique

**44**

travailleurs en situation de handicap accueillis au sein du Groupe lors du Duoday

Plus de

**200**

participants au Quiz de sensibilisation au Handicap

<sup>(1)</sup> Réseau de mixité du Groupe Adecco



## PILIER 5 – ÊTRE UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Afin d'atteindre son objectif de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) entre 2019 à 2030, le Groupe Adecco déploie un plan structuré autour de plusieurs axes, dont la mobilité la sobriété énergétique, le recyclage du matériel informatique et les actions de formation des collaborateurs.

En 2023, ses initiatives se sont concentrées sur les postes les plus émissifs, dont la mobilité.

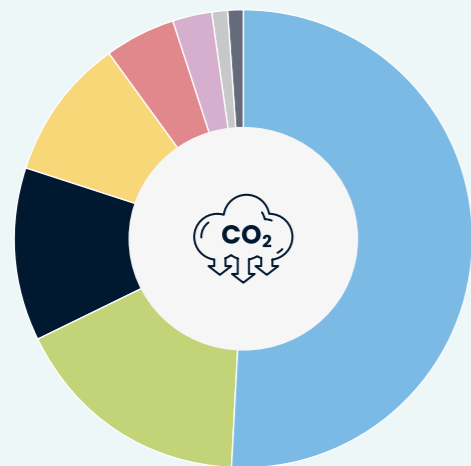
Les déplacements représentant plus de 34 % des émissions de GES du Groupe en 2023 (17 % pour les déplacements domicile-travail, 12 % pour le parc automobile, 5 % pour les déplacements professionnels), plusieurs mesures concrètes ont été prises. Les efforts ont notamment porté sur le parc automobile, afin de privilégier les véhicules responsables : 46 % des véhicules en commande ont concerné en 2023 des modèles électriques ou hybrides.

Le Forfait mobilités durables (FMD), mis en place au sein d'Adecco France, des entreprises spécialisées et des structures centrales du Groupe, fait également partie des dispositifs clés. En 2023, le Groupe a ainsi financé des solutions de mobilité douce et de transport en commun pour ses collaboratrices et collaborateurs, à hauteur de 500 euros par personne, complétant les remboursements pris en charge par l'entreprise à hauteur de 75 %. Parmi quelque 5 000 personnes invitées à profiter du dispositif, plus de 4 000 ont activé un compte auprès du partenaire du Groupe, Worklife. En 2024, le Groupe étudiera l'élargissement de la solution à d'autres de ses entités.

En 2023, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe se sont élevées à 71 850 tCO<sub>2</sub>eq, hors déplacement des collaborateurs intérimaires et n'incluant notre filiale AITS<sup>(1)</sup> qu'au prorata des achats refacturés en France. Les émissions ont diminué de 17 % en 2023 par rapport à 2018 alors que le nombre de collaborateurs (en équivalent temps plein) a augmenté de 3,5 %.

Nos objectifs de réduction seront révisés en 2024 pour donner suite à la validation par la SBTi de la trajectoire du Groupe à l'international.

### RÉPARTITION DES ÉMISSIONS CO<sub>2</sub> DU GROUPE ADECCO EN 2023



- Achats • **51%**
- Déplacements domicile-travail • **17%**
- Consommations du parc auto • **12%**
- Immobilisation • **10%**  
(bâtiments, véhicules, parc informatique)
- Déplacements professionnels • **5%**  
(avion, train, véhicule personnel)
- Autres émissions indirectes • **3%**
- Consommation des bâtiments • **1%**
- Climatisation • **1%**



<sup>(1)</sup> AITS est une filiale spécialisée en prestations IT. Son impact total (10 820 tCO<sub>2</sub>eq) est lié à des dépenses de maintenance de logiciels, effectuées pour l'ensemble du Groupe en France comme à l'international.



### Miser sur le covoiturage pour réduire l'impact des déplacements en voiture

Près de 60 % des collaborateurs du Groupe Adecco utilisent leur véhicule personnel pour se rendre au travail. Afin de contribuer à réduire cette importante source d'émission de gaz à effet de serre, le Groupe a mis en place, en mai 2023, une plateforme de covoiturage en partenariat avec Blablacar Daily. Solution flexible et économique, la plateforme a réuni, en 2023, 942 inscrits pour plus de 4 300 trajets et près de 11,5 teqCO<sub>2</sub> évitées.

### Semaine Carbone 0 : impulser un changement concret

En septembre 2023 s'est tenue la Semaine Carbone 0, organisée autour d'événements destinés à mobiliser et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux climatiques. Ainsi, lors d'une Fresque du Climat organisée au siège de l'entreprise, les participants ont réfléchi collectivement aux potentielles améliorations de la stratégie environnementale. La conférence en ligne « Vers une mobilité durable, pour conjuguer efficacité, inclusion et environnement » a enregistré plus de 350 connexions, autour d'interventions de partenaires et de clients, venant renforcer l'approche du Groupe autour de la multimodalité. Enfin, des défis environnementaux, de covoiturage et des ateliers de réparation de vélos ont donné une dimension concrète à ces actions, auxquelles plus de 400 collaborateurs ont participé.



#### CHIFFRES-CLÉS

Bilan Carbone 2023 du Groupe :

**71 850**

teq CO<sub>2</sub>, soit 4,8 teq CO<sub>2</sub> / ETP

Sobriété : diminution de

**21 %**

des consommations d'énergie entre septembre 2022 et septembre 2023 (et près de 25 % sur les sites les plus émissifs), soit une baisse de 8 % des dépenses malgré la hausse des prix de l'énergie dans le cadre du plan de sobriété

**142**

tonnes de CO<sub>2</sub> évitées en 2023 grâce au recyclage et au réemploi des matériels électroniques, dans le cadre du partenariat avec l'entreprise adaptée Recyclea

**406**

collaborateurs ont suivi la Fresque du Climat et 162 collaborateurs ont visionné le webinar Avenir Climatique

**242**

collaborateurs ont suivi l'atelier 2Tonnes

**151**

collaborateurs ont suivi le module d'e-learning « Notre contribution aux enjeux climatiques »

**100 % :**

taux d'équipement en Led du parking du siège de Villeurbanne



# Pour un marché du travail plus inclusif

**Elsa Portal,**  
déléguée générale  
Fondation The Adecco Group

**Laurence Blay,**  
directrice Études et Communication  
Fondation The Adecco Group

La Fondation The Adecco Group, abritée par la Fondation de France, contribue à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Par ses actions de mécénat financier et de compétences, elle soutient des associations agissant en faveur de l'inclusion. Par ailleurs, elle publie des travaux d'études et d'analyse pour décrypter les freins rencontrés sur le marché du travail par les personnes qui en sont éloignées.

À 7,5 % au premier trimestre 2024, le taux de chômage en France atteint son niveau le plus bas depuis deux décennies. Si l'on peut s'en satisfaire, ce taux n'en recouvre pas moins des situations très différentes, soulignant d'autant les fractures importantes qui persistent sur le marché de l'emploi. Les acteurs de l'insertion s'accordent sur un point : les personnes éloignées de l'emploi le sont plus encore qu'il y a quelques années.

La principale fracture est l'éloignement durable de l'emploi. Accompagnées par les associations que nous rencontrons au quotidien, les personnes éloignées de l'emploi doivent faire face à de multiples freins pour s'y réinsérer : accès à la mobilité ou à la formation, garde d'enfants, confiance en soi...

Elles sont nombreuses à rejoindre les rangs des « invisibles », ces personnes qui échappent aux statistiques et que les intermédiaires de l'emploi ne parviennent pas toujours à identifier. Il s'agit par exemple de certains NEET<sup>(1)</sup>, les jeunes de 15 à 29 ans sortis du système scolaire qui ne sont ni en formation ni en emploi.

Aller à leur rencontre devient la première étape de leur réinsertion, et c'est l'un des principaux enjeux des associations que nous avons interviewées dans le magazine Situations<sup>(2)</sup>. Ainsi, Pass'Sport pour l'Emploi, créée par Thierry Marx et Benoît Campargue, a développé le projet « Ose le Sprint », une salle de sport mobile destinée à établir le contact avec les jeunes résidant en QPV.

Et demain ? Pour éviter que cette fracture ne soit renforcée par les profondes mutations en cours, l'inclusion devra être au cœur des réflexions des principaux acteurs. L'étude<sup>(4)</sup> réalisée en 2023 avec le Crédoc sur l'allongement de la vie professionnelle le souligne : l'accompagnement de la deuxième moitié de carrière des collaborateurs par la construction de parcours personnalisés, de la formation et des conditions de travail soutenables sera un levier



## Un accompagnement sur mesure

L'inclusion dans l'emploi se conjugue au singulier : seule la prise en compte de l'individualité des parcours, avec un suivi social et professionnel sur mesure et un accompagnement dans la durée, permet de proposer des solutions efficaces. Clémence Pajot, directrice de la fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), décrit dans Situations<sup>(6)</sup> l'accompagnement proposé aux femmes

majeur pour éviter l'exclusion prématurée des salariés les plus âgés du marché de l'emploi<sup>(5)</sup>.

Des solutions existent, portées au quotidien au plus près des territoires par les associations et les acteurs de terrain publics et privés. Trois constantes se détachent pour favoriser l'inclusion de tous les publics : la personnalisation et la globalisation de l'accompagnement, la collaboration territoriale et la lutte contre les stéréotypes.



bénéficiaires de ces associations : conseil en insertion professionnelle, soutien psychologique et conseil juridique, au sein d'un parcours alliant entretiens individuels, temps collectifs et mises en relation avec l'écosystème de l'emploi.

Cette approche fait émerger les motivations et les souhaits et identifie les freins auxquels ces femmes sont confrontées – ainsi que, bien sûr, les leviers d'action qu'elles peuvent activer (comme l'obtention du permis de conduire ou l'estime de soi).

<sup>(1)</sup> Not in education, employment, or training

<sup>(2)</sup> Fondation The Adecco Group, « Situations : les jeunes face à l'emploi », septembre 2023

<sup>(4)</sup> CREDOC - Fondation The Adecco Group, « Comment les 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? », avril 2023

<sup>(5)</sup> Comment les actifs de 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? - Fondation The Adecco Group et Credoc, mars 2022

<sup>(6)</sup> Fondation The Adecco Group, « Situations : l'accès à l'emploi des femmes », mars 2024



## Une approche territoriale

Pour proposer des parcours d'insertion personnalisés – et qui répondent aux besoins des entreprises – les stratégies des acteurs doivent s'adapter à la fois aux spécificités des personnes et à la configuration des territoires pour décliner efficacement les politiques publiques nationales.

C'est le cas des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) dont font partie les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI). Le secteur de l'IAE se positionne en effet sur les territoires urbains et ruraux, où l'état finance des aides aux postes pour accompagner les publics éloignés du marché de l'emploi classique, l'objectif étant, après un parcours d'insertion de 24 mois, d'aller vers un emploi durable.

Ainsi, les équipes d'Humando créent des relations solides et territorialisées avec des partenaires du Service public de l'emploi comme France Travail, les

missions locales, Cap Emploi, le champs associatif et institutionnel et les acteurs de la formation.

« Il est important de fédérer l'ensemble des acteurs pour capter les publics les plus invisibles et les positionner en emploi ou en dynamique d'emploi » souligne Patricia Milcamps, directrice des Partenariats nationaux d'Humando dans le numéro de Situations consacré au sport.

« Nous avons la volonté de bien mailler le territoire : les partenariats conclus au niveau national sont donc déclinés localement en lien avec les collectivités.

Aussi, beaucoup de structures locales méritent d'être davantage connues de tout l'écosystème, au bénéfice des personnes en insertion.

C'est essentiel pour proposer aux bénéficiaires des parcours d'insertion de qualité avec une montée en compétences qui répondent aux besoins des entreprises sur un territoire. »



La Fondation The Adecco Group publie des travaux d'études et d'analyse pour décrypter les freins rencontrés sur le marché de l'emploi. Les magazines de la collection Situations permettent notamment de décrypter la situation de certains publics et de combattre les idées reçues à leur rencontre pour favoriser leur accès à l'emploi.

## Lutter contre les stéréotypes

Enfin, cette synergie ne portera pleinement ses fruits que si le regard posé sur les publics en difficulté change. En effet, les idées reçues sont légion et doivent être déconstruites. Les seniors ne veulent pas travailler ? 44 % des 40-59 ans souhaitent continuer à travailler, même au-delà de l'âge légal du départ à la retraite, pour optimiser leurs droits<sup>(1)</sup>. Les personnes réfugiées ne sont pas diplômées ? Près d'un tiers d'entre elles ont un niveau égal ou supérieur au bac dans leur pays d'origine<sup>(2)</sup>. Les jeunes ne veulent pas travailler ? Aucune enquête ne l'atteste. Et même, des initiatives telles que « Du stade vers l'emploi », portées par France Travail et Les entreprises s'engagent, renversent les a priori sur les jeunes, notamment issus des quartiers prioritaires de la Ville.

Dans un contexte de polarisation croissante, de repli sur soi et de communautarisme, la collaboration de tous les acteurs doit permettre aux entreprises d'intégrer tous les profils, sans exclusion ni discrimination.

Au cœur de ces coalitions figure l'engagement citoyen des entreprises, indissociable de la performance économique. C'est cet engagement qui pourra dessiner une société plus juste, un développement plus équitable et un monde du travail plus inclusif, qui ne laisse personne au bord de la route. Mais l'action des acteurs associatifs et privés, si engagés soient-ils, ne pourra trouver sa pleine efficacité sans politiques publiques fortes et adaptées, en faveur des personnes éloignées de l'emploi et de ceux qui les accompagnent.

### CHIFFRES-CLÉS

**60**  
associations partenaires

**1 056**  
collaboratrices et collaborateurs engagés en mécénat de compétences (+37 % par rapport à 2022)

**1 553**  
missions réalisées

**6**  
numéros du magazine Situations, destiné à augmenter la visibilité des personnes éloignées de l'emploi

FONDATION  
THE ADECCO GROUP  
Abrévée par la Fondation de France

<sup>(1)</sup> CREDOC - Fondation The Adecco Group, « Comment les 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? », avril 2023

<sup>(2)</sup> Ined, Insee, « Enquête Trajectoires et origines, 2021 dans « Situations : Personnes réfugiées, des parcours (multiples) à découvrir », Fondation The Adecco Group, juin 2022



Adecco

Adecco et  
ses filiales  
spécialisées :  
un engagement  
renforcé  
sur le marché  
de l'emploi





# Un engagement renforcé sur le marché de l'emploi

Adecco et ses filiales spécialisées, acteurs majeurs sur le marché de l'emploi, proposent une gamme complète de solutions RH, adaptées aux besoins évolutifs de ses clients et aux transformations du monde du travail. Son périmètre inclut :

- Adecco France - recrutement permanent et en intérim
- Qapa - solution digitale d'Adecco
- Adecco Onsite – RH hébergée, sites industriels, logistiques ou de service
- Humando – emploi, accompagnement et insertion des publics éloignés de l'emploi
- Adecco Medical – recrutement permanent et en intérim de professionnels de la santé, du social et de la pharmacie

- Adecco Training – formation et création de compétences
- Les 2 Rives – validation des acquis de l'expérience
- Adecco Outsourcing – externalisation

Adecco mobilise ses collaborateurs autour de cinq valeurs fondamentales : la passion, la collaboration, l'inclusion, le courage et une attention majeure portée à ses clients (clients au cœur). Forte de plusieurs décennies d'engagement, Adecco s'impose comme une référence en matière de non-discrimination et d'initiatives en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces engagements renforcent la performance globale des entreprises qu'elle accompagne.

## Qapa,

### un canal de distribution complémentaire

Solution 100 % digitale, Qapa est un nouveau canal de distribution qui complète l'offre du Groupe Adecco et propose à 800 clients, majoritairement en commerce et logistique, une gestion centralisée de leurs besoins, du sourcing au matching.

Elle a fait l'objet d'un travail approfondi mené par la mission Handicap du Groupe et l'équipe Diversité et inclusion pour vérifier que les algorithmes de recrutement soient exempts de toute discrimination. Un audit mené par notre partenaire ISM Corum atteste de ces résultats.



## Une démarche RSE structurée pour accompagner les transformations

Grâce à une politique RSE articulée en cinq piliers, identiques à ceux du Groupe en France, Adecco dispose d'un cadre ambitieux et flexible guidant ses actions et initiatives. Cette politique, orientée tout à la fois vers ses collaborateurs et ses autres parties prenantes, permet d'accompagner les transformations du marché du travail. Chaque année, Adecco permet ainsi à 500 000 personnes d'accéder à l'emploi, mettant la sécurisation des parcours et le développement des compétences au cœur de ses priorités.

Les dernières années ont vu s'accélérer des tendances majeures comme la digitalisation, les évolutions réglementaires, la réindustrialisation, le recul de l'âge de la retraite, la transition énergétique et plus récemment l'irruption de l'intelligence artificielle. Adecco intègre ces mutations à sa politique RSE en déployant des initiatives de formation aux métiers de demain.

## Promouvoir la diversité et l'inclusion

La promotion de la diversité et de l'inclusion est un axe structurant de la politique RSE d'Adecco, en interne comme auprès de ses clients et parties prenantes. En 2023, Adecco a renforcé cet engagement avec des avancées significatives en matière de promotion des diversités visibles et invisibles, grâce à une solide politique de formation à la lutte contre les discriminations et des initiatives mettant en lumière toutes les formes de diversité. Par exemple, la parité femmes/hommes a été atteinte au sein du Comité de direction et du Comité exécutif avec cinq ans d'avance sur le calendrier prévu.

## Bien-être au travail et sensibilisation

Le bien-être au travail est devenu un enjeu majeur pour Adecco, qui déploie une approche fondée sur la sensibilisation, la prévention et l'accompagnement pour ses collaborateurs, et ses parties prenantes. Un cycle de trois conférences, animées par le docteur Michel Cymes a permis de mettre ce sujet en lumière, impliquant notamment des intervenants tels que l'ancien Premier ministre Jean Castex. Ces conférences seront poursuivies en 2024 - 2025.

## Engagement environnemental et mobilité durable

Sur le plan environnemental, 2023 a marqué des avancées significatives. Adecco a réduit son parc de véhicules, privilégié les véhicules hybrides et électriques, encouragé le covoiturage pour ses collaborateurs permanents comme intérimaires, et optimisé la consommation d'énergie de ses agences. Le projet New Adely à Villeurbanne, regroupant trois sites en un, illustre cette politique de réduction de l'impact environnemental.

Leader des Ressources Humaines, Adecco se donne les moyens d'accompagner les grandes transitions sociales, sociétales et environnementales. Sa politique RSE, ambitieuse et proactive, témoigne de son engagement à offrir à tous des chances identiques d'accéder à l'emploi et à favoriser un environnement de travail inclusif et durable.



## Gouvernance

Dans chacune des filiales, des référents assurent la déclinaison de la démarche RSE :

- **Adecco France** : Manuela Guizzo, attachée de direction générale et David Tinoco, responsable projets développement RH
- **Adecco Training** : Charlotte Dunoguez, ingénieure pédagogique et cheffe de projets
- **Adecco Medical** : Laurie Calabrin, attachée de direction
- **Humando** : Laetitia Renault, directrice du développement des territoires



Adecco

# Adecco France et ses filiales : la RSE en action





# Adecco France, un acteur de proximité et engagé

Premier réseau d'agences d'emploi en France avec 900 agences réparties sur le territoire, Adecco France accompagne les entreprises dans l'ensemble de leurs besoins de recrutement et de développement des compétences. Particulièrement engagée pour la diversité, l'inclusion et l'emploi des jeunes, l'entreprise accompagne les candidates et candidats dans la construction d'un parcours professionnel solide, adapté à leur profil et leurs compétences.

## Pilier 1 – Sécuriser les parcours et développer les compétences

### Le CDI intérimaire, pour un avenir professionnel plus serein

Vecteur de stabilité et de sécurité de l'emploi, le CDI intérimaire (CDII) est l'un des fers de lance de l'action d'Adecco France en matière de sécurisation des parcours professionnels. L'ancienneté des collaborateurs en CDII a augmenté de deux mois depuis 2022, portant la durée moyenne d'un CDII à 25 mois. Afin de consolider ce succès et améliorer encore la fidélisation, Adecco a mis en place un plan d'actions qui associera parrainages, sensibilisation des équipes et identification des insatisfactions, tout en assurant une meilleure formation des collaborateurs et en facilitant leur intégration.

### Améliorer la continuité des parcours

Pour faciliter l'enchaînement des missions et fidéliser ses candidats, Adecco France a systématisé l'envoi de courriels à chaque collaborateur ou collaboratrice intérimaire, cinq jours après la dernière mission, lorsqu'aucune nouvelle n'a été programmée. Ce message invite son destinataire à postuler aux offres d'emploi correspondant à ses compétences, à sa localisation, et à s'inscrire aux alertes d'Adecco France. Cette nouveauté permet aux collaborateurs de saisir toutes les opportunités et contribue à assurer des parcours professionnels plus sûrs.



### Chiffres clés

**92%** des collaborateurs et collaboratrices ont suivi au moins une action de formation.

**635** alternants

**654** stagiaires

**+ 8000** CDII signés

## Pilier 2 – Garantir la santé, le bien-être et la sécurité au travail

### Identifier les risques pour mieux prévenir les accidents du travail

Pour préserver la santé des collaborateurs et collaboratrices intérimaires, un outil prédictif des accidents du travail a été déployé. Conçu et développé en interne, cet algorithme est unique dans le secteur. Il permet d'identifier les personnes susceptibles d'être victimes d'un accident du travail au cours du trimestre à venir, puis d'informer les collaboratrices et collaborateurs d'Adecco. Des actions de prévention peuvent alors être mises en place : sensibilisation des personnes, analyses de postes ou visites d'observation chez les clients, réunions sécurité... Cet outil contribue à préserver l'intégrité physique de chaque intérimaire, tout en incitant les entreprises clientes à améliorer les conditions de travail sur leurs sites.



### Chiffres clés

**+ 27 500** intérimaires formés à la sécurité.

**49** collaborateurs accompagnés par le Fonds Social chez Adecco France lors de **12** commissions, pour un montant de **66 705** euros.

**651** collaborateurs formés à la gestion de situations violentes.



### Adopter les postures adéquates dans des situations d'agressivité

Après le dispositif Sûreté déployé en juillet 2022, Adecco France a mis à la disposition de ses collaboratrices et collaborateurs un nouveau module de formation destiné à prévenir les situations d'agressivité verbale et physique (incivilités, violences, conflits...). Grâce à des règles de sécurité, des bonnes pratiques et des outils de communication, les personnes formées sont ainsi en mesure d'identifier les comportements à risque, et d'adapter leur communication. Chaque module est suivi d'un temps d'échange collectif, qui permet de définir les besoins d'accompagnement et la mise en place d'actions efficaces. En 2023, 651 personnes ont ainsi été formées à la gestion de situations violentes.



## Pilier 3 – Dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs

### Mécénat de compétences : s'engager pour les personnes éloignées de l'emploi, aux côtés des associations

En 2023, 416 collaboratrices et collaborateurs d'Adecco ont réalisé au moins une mission de mécénat de compétences au profit d'une soixantaine d'associations. Aide au CV, mentoring, soutien aux Banques alimentaires... : les actions se révèlent d'une grande variété et ont été menées à titre individuel, collectif ou en équipe. Une richesse orchestrée par la Fondation du Groupe, qui propose de multiples modalités d'engagement.

Pour démultiplier son impact, la Fondation a en outre mis en place un réseau de collaborateurs ambassadeurs. Au plus près des besoins des associations, ces correspondants ont pour mission de développer le mécénat sur leur bassin d'emploi. Réunis deux fois par an en comité de sélection,

ils proposent de soutenir – financièrement et en mécénat de compétences – des projets locaux d'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. En 2023, treize associations réparties sur l'ensemble du territoire ont ainsi été soutenues par la Fondation, comme La Flamme, une école de production située à Ham pour des jeunes en décrochage scolaire, ou encore La Chiffo, trois boutiques solidaires situées à Caen, dont l'objectif est d'accompagner vers un retour à l'emploi durable.

### Un podcast pour éclairer les questions RH

Acteur majeur du marché du travail, Adecco France se doit d'apporter à ses clients et prospects une aide concrète face aux enjeux de l'emploi et des ressources humaines. En 2023 est né « Pensées de RH pressés », un podcast faisant intervenir des responsables RH sur des thèmes précis. Le premier épisode, diffusé en janvier 2023, abordait le sujet des assessment centers et les évaluations des candidates et candidats ; en février 2023, le deuxième épisode a exploré le rôle des réseaux sociaux dans le recrutement. En moins de 10 minutes, Adecco France apporte ainsi éclairage et expertise aux questions qui préoccupent aujourd'hui les entreprises et les acteurs du marché de l'emploi.

## Pilier 4 – Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

En 2023, Adecco France a mis l'accent sur la professionnalisation et la sensibilisation, ainsi que sur le développement d'initiatives pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

### La professionnalisation des recruteurs

En 2023, 100 % des recruteurs ont été formés aux réalités du handicap et aux bonnes pratiques en matière de recrutement de personnes en situation de handicap.

Le Parcours TH, créé par l'Agefiph et Akto, a été déployé pour outiller les agences et créer les conditions favorables à l'accueil, au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### La création d'un outil d'auto-diagnostic « Santé & handicap »

Conçu en collaboration avec le cabinet d'experts Ariane Conseil, cet outil guide les candidats et intérimaires dans leur questionnement. En toute autonomie et confidentialité, il leur permet grâce à une dizaine de questions d'évaluer leur éligibilité à la RQTH en prenant en compte leur état de santé ainsi que leur situation professionnelle.

Plus de 3 200 candidats et intérimaires ont utilisé cet outil et parmi eux, 1 800 répondants semblent concernés par la RQTH. Les candidats et intérimaires qui souhaitent obtenir davantage d'informations ou être accompagnés dans leurs démarches administratives bénéficient d'une orientation rapide vers le service « A vos côtés Handicap ».

### Du job dating au salon en ligne, des initiatives pour le recrutement des personnes en situation de handicap

Pour améliorer le recrutement de personnes en situation de handicap, Adecco France a participé à plusieurs initiatives en 2023 : forums, salon de recrutement en ligne Hello Handicap, job dating, partenariat avec Aktisea... permettant d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 4,37 %.



### Chiffres clés

**5 323** intérimaires en situation de handicap mis à l'emploi auprès de **5 417** entreprises en 2023.

#### RÉSEAU ADECCO INCLUSION :

**167** agences et antennes sur **61** départements.

**13 111** personnes en situation d'insertion mises à l'emploi par le Réseau Adecco Inclusion en 2023, auprès de **5 101** entreprises clientes

**94/100** : index d'égalité professionnelle 2023, avec **81 %** de femmes chez Adecco France et **50 %** au comité de direction.

**+ 5 100** réfugiés accompagnés dans leur parcours socio-professionnel en 2023 et plus de **2 000** accompagnés par le Réseau Adecco Inclusion<sup>(1)</sup>.



### Chiffres clés

**76/100** : score Ecovadis

**+ 100** questionnaires clients traités

**+130** questionnaires RSE et compliance fournisseurs analysés

### 2 enquêtes de satisfaction

et de mesure d'engagement des collaboratrices et collaborateurs, avec un score d'engagement moyen de **7,7/10** lors de la dernière enquête.

<sup>(1)</sup> Premier réseau de travail temporaire d'insertion regroupant 5 entreprises de travail temporaire d'insertion et 3 entreprises adaptées de travail temporaire.





## Pilier 5 – Être un acteur de la transition énergétique et réduire nos émissions

### Pour la contribution carbone, un soutien concret à l'agroécologie

Dès 2020, le Groupe Adecco s'est engagé dans une volonté de contribution carbone. Une démarche également portée par Adecco France, avec un soutien à des projets d'agroécologie et d'agroforesterie. En 2023, quatre projets ont été menés, en collaboration avec deux partenaires spécialisés, Carbonapp (opérateur de projets de contribution carbone indépendant) et Biota (opérateur de projets biodiversité) :

renouvellement du campus de Bougainville, premier centre d'enseignement et de formation agricole d'Île-de-France, décarbonation des grandes cultures en Occitanie, agriculture régénératrice et restauration des sols par un jeune agriculteur en Seine-Maritime...

Pour donner à ces soutiens une dimension plus concrète, une vingtaine de collaboratrices et collaborateurs d'Adecco Île-de-France ont participé à un team building au sein d'une exploitation soutenue en 2022 (un élevage de chèvres en Seine-et-Marne), pour mesurer les enjeux et la dynamique commerciale de l'exploitation. « Nous avons découvert lors de cette journée qu'Adecco s'engageait aussi dans des actions positives pour l'environnement, témoigne Sandra Goublot, directrice de zone Est Île-de-France. Ce fut une journée inspirante autour du climat, du collectif et des solutions de demain. »



### Chiffres clés

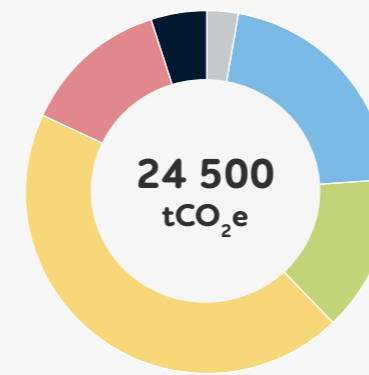
**24 500** teqCO<sub>2</sub> (-10% vs 2018)

**6,7** teqCO<sub>2</sub>/ETP (-15% vs 2018)

**134 personnes**

participant activement au programme de covoiturage : **2 858** trajets effectués, **6,8** tonnes équivalent CO<sub>2</sub> évitées

### Répartition des émissions GES Adecco France 2023



(+16% par rapport à 2022) soit **6.73** tCO<sub>2</sub>e /salarié

- Déplacements professionnels • **21%**
- Déplacements domicile-travail • **14%**
- Achats • **44%**
- Immobilisation de biens • **13%**
- Autres • **5%**
- Bâtiments • **3%**





# Humando, la solidarité contre les inégalités dans l'accès à l'emploi



Depuis 1995, les activités d'Humando reflètent sa raison d'être : favoriser l'inclusion des publics éloignés de l'emploi. L'entreprise compte trois entités, Humando Insertion, Humando Pluriels et Humando Compétences, et propose des solutions performantes et solidaires visant à favoriser la rencontre entre besoins en compétences des entreprises et profils singuliers. Avec 2 300 entreprises clientes et plus de 5 250 personnes accompagnées en 2023, dont 74 % en sortie dynamique, Humando contribue à réduire les inégalités pour qu'elles ne soient plus un frein à l'emploi.

La politique Qualité et RSE d'Humando, singulière au sein du Groupe Adecco, a pour objectif de garantir à ses collaboratrices et collaborateurs permanents et intérimaires, à ses entreprises et à ses partenaires un niveau constant de qualité de service, tout en assurant la pérennité et l'efficacité de l'entreprise, contribuant ainsi aux objectifs de développement durable définis par l'ONU. Humando assoit sa politique RSE sur 7 piliers pour répondre précisément aux enjeux de l'insertion et de l'Économie sociale et solidaire.

## Pilier 1 – Agir au quotidien avec éthique et responsabilité

Une dizaine de collaboratrices et collaborateurs d'Humando sont impliqués dans des instances locales et territoriales pour y représenter la profession, avec l'Insertion par l'activité économique au cœur de leurs mandats. Parallèlement, les équipes sont sensibilisées à de multiples sujets et doivent régulièrement suivre des formations à l'éthique et la responsabilité : protection des données, corruption, cybersécurité, code de conduite...

En outre, Humando accorde chaque année aux collaboratrices et collaborateurs volontaires deux jours à consacrer à des actions de mécénat de compétences. En 2023, 42 jours ont été mobilisés pour des causes telles que la collecte nationale des Banques alimentaires, la sensibilisation de collégiens à l'entrepreneuriat, etc.



## Pilier 2 – Agir pour développer la diversité et lutter contre les discriminations

Dans la continuité de la démarche RSE du Groupe Adecco, Humando place le refus de toute discrimination au premier rang de ses engagements. L'entreprise a ainsi nommé en 2023 un Référent Lutte contre les discriminations, qui incarne et anime cette démarche. Cet ambassadeur relaie, anime, déploie et pilote les actions mises en œuvre.

### Politique handicap : 50 agences labellisées Handi-Accueillantes en 2023

Dotée depuis 2019 d'une politique volontariste en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, Humando a donné une nouvelle dimension à son engagement en 2023, avec le Parcours TH (travailleur handicapé). Cette démarche a pour objectif de créer des conditions favorables au recrutement et à l'accueil en agence de ce public.

Cela passe notamment par l'identification et la formation d'un référent Travailleur Handicapé, et par quatre ateliers de professionnalisation autour de thématiques liées au handicap, à partir de situations réelles. Cette action, portée par



l'opérateur de compétences Akto, cofinancée par l'Agefiph et menée en partenariat avec le réseau Cap Emploi, a permis à 50 agences Humando d'obtenir le label « entreprise handi-accueillante » en 2023. Chaque région a désormais son référent TH.

### Une journée pour l'accompagnement des réfugiés

En septembre 2023, Humando a célébré 7 ans d'engagement aux côtés des personnes réfugiées ou bénéficiaires de la protection internationale. Mobilisation, formation, mise à l'emploi... Les actions d'Humando en la matière sont nombreuses et multi-dimensionnelles : accompagnement des personnes réfugiées dans leur recherche d'un emploi durable et correspondant à leurs compétences, partenariat avec des entreprises embauchant des personnes réfugiées (dont Volvo, Salesforce, Auchan...), travail avec des associations d'aide à l'insertion professionnelle des exilés, dont par exemple Weavers, Thot, Singa, etc.

Pour marquer cette occasion, 150 partenaires et clients d'Humando ont été conviés à une soirée exceptionnelle, marquée par des témoignages puissants, des récits d'expérience et une exposition de portraits de personnes réfugiées. En cohérence avec ses engagements, Humando a fait appel aux Cuistots Migrateurs, traiteur solidaire dont la cuisine est réalisée par des chefs sous statut de réfugiés.



## Chiffres clés

**50** agences labellisées Handi-accueillantes

**7** ans d'engagements auprès des réfugiés





### Pilier 3 – Permettre aux personnes exclues de l'emploi d'accéder aux services du groupe

Grâce à des actions de découverte, d'accompagnement et d'information, Humando a ouvert en 2023 le champ des possibles aux femmes qui méconnaissent le marché de l'emploi ou ne se projettent pas sur des métiers traditionnellement masculins. Un engagement consolidé lors de la Journée internationale des droits des femmes, avec la signature d'une convention avec la Fédération nationale des Centres d'information des droits des femmes et des familles (CDIFF), pour prévenir toute forme de violences faites aux femmes, et favoriser l'accès à l'emploi comme vecteur d'autonomie.

#### Avec la Fondation Adecco, une aide à la garde d'enfants

L'accès à l'emploi des femmes, et par conséquent leur indépendance, passent aussi par des solutions de garde d'enfants adaptées : en octobre 2023, Humando a contribué à la création de l'association Les Reines, consacrée à la garde d'enfants à domicile en horaires atypiques, avec une priorité donnée aux familles monoparentales. L'association est présidée par Barbara Delobette, responsable de développement d'Humando Normandie, et a bénéficié d'une subvention de 3 000 € de la part de la Fondation Adecco. Démarrée en novembre 2023, la mission des Reines concerne 10 à 12 familles par an, et ambitionne déjà de se développer sur l'ensemble de la région.

#### Des animations pour concevoir autrement l'accès à l'emploi

Like est une animation annuelle qui propose des ateliers culturels à un groupe éclectique de personnes (candidates et candidats d'âges, genres, nationalités, niveaux d'études, durées de chômage, ressources et expériences divers). En 10 demi-journées en 2023, cette animation a réuni Humando, la mission locale de Val-de-Reuil, les foyers de logement et d'insertion Adoma, le Greta et le Service public de l'insertion et de l'emploi.

Théâtre, écriture, atelier CV... Cette initiative a pour objectif d'aider les participantes et participants à améliorer de manière ludique leur confiance en eux et leur niveau de langue, mais aussi de faire découvrir les acteurs partenaires et leurs actions. Chaque structure contribue au financement des intervenants extérieurs. Avec les animations Like, Humando renforce sa portée et diversifie les formes d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi.



#### Chiffres clés

**600** femmes accompagnées.

**300** personnes en situation de handicap déléguées dans **255** entreprises.



### Pilier 4 – Garantir la santé et la sécurité et favoriser le bien-être au travail des salariés

Les actions de prévention ont permis de réduire la fréquence et la gravité des incidents. Un service d'alerte d'urgence est en place sur chacun des postes de travail des collaboratrices et collaborateurs permanents. Des ateliers de formation sécurité ont été organisés pour les équipes, avec des vidéos explicatives et des mises en situation.

#### Un camion pour encourager les bonnes pratiques

Pour sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs en insertion aux risques liés aux addictions, Humando a fait appel au Fastt, fonds d'action sociale du travail temporaire. En avril 2023, pour l'agence de Compiègne, un camion « À vous la santé » a organisé un atelier auquel ont participé 20 personnes : habitudes de consommation, hygiène de vie, test de lunettes simulant les états liés aux consommations de drogue ou d'alcool... Grâce à cette variété d'outils, les volontaires ont pu se tester, échanger et découvrir les aides proposées par le Fastt.

En novembre 2023, le Fastt Truck s'est concentré sur le thème « Gestes et postures ». Lors d'un atelier destiné à limiter les douleurs et maladies professionnelles, en présence d'un kinésithérapeute, 20 collaboratrices et collaborateurs Humando se sont formés aux échauffements et bonnes pratiques qui favorisent une prise de poste en toute sécurité.

### Pilier 5 – Proposer des solutions concernant les métiers en tension

Les métiers en tension sont stratégiques pour favoriser le retour à l'emploi durable des personnes qui en sont éloignées et peuvent ainsi contribuer positivement à la société. Humando consacre une attention toute particulière à la formation des personnes dans ces filières, qui incluent notamment les métiers de bouche, la restauration, l'industrie, le BTP, le transport/logistique ou encore l'informatique.

En collaboration avec des groupes tels que Alstom, Airbus, LDC ou Renault, Humando propose pour des postes en tension des parcours qualifiants à l'issue desquels les participantes et participants sont recrutés par les entreprises, avec l'obtention d'un CDI comme objectif final.



#### Chiffres clés

**1 000** intérimaires ont bénéficié d'une formation en alternance pour donner accès aux métiers en tension.



## Pilier 6 – Dialoguer et échanger avec les parties prenantes

Humando entretient un dialogue régulier avec l'ensemble de ses parties prenantes.

2 200 intérimaires, clients et partenaires ont ainsi répondu à l'enquête de satisfaction organisée en 2023. L'entreprise a également participé à l'enquête Peakon organisée deux fois par an dans l'ensemble des filiales du Groupe Adecco, pour les collaboratrices et collaborateurs permanents. Elle poursuit pour 2024 l'objectif de d'intensifier sa communication sur ses actions RSE auprès de ses parties prenantes.

### La diversité et l'inclusion au cœur d'un événement

Illustrer l'action d'Humando à l'attention de ses partenaires et la faire connaître à d'autres entreprises : telle est l'idée à l'origine de l'événement organisé dans les Hauts-de-France en septembre 2023.

Humando et Humando Pluriels ont présenté leur offre à une trentaine de participants, clients et prospects. Réunissant L'Oréal, Renault, Colas et Kialatok, cet événement a mis en lumière le travail mené en faveur de l'intégration des personnes réfugiées, de la féminisation des métiers du BTP et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

### Féminiser l'emploi dans le BTP

Filière en tension, le BTP cherche à diversifier ses recrutements et élargir son vivier. Le rallye « Femmes dans le BTP », organisé par Humando en septembre 2023, a favorisé la rencontre entre candidates et entreprises. En collaboration avec cinq entreprises de la côte picarde – Colas, Demouselle, Lhotelier, Sade, Sidem – cette action a permis à dix demandeuses d'emploi de découvrir les opportunités de formation et d'emploi dans le BTP. Cette journée a contribué à sensibiliser le public féminin et à contrer les préjugés sur ces métiers traditionnellement considérés comme masculins.



## Pilier 7 – Réduire l'impact des activités d'Humando sur l'environnement

Comme l'ensemble du Groupe Adecco, Humando s'engage pour la réduction de son empreinte carbone. Des actions quotidiennes sont en place, dont les pratiques de numérique éco-responsable et la mobilité douce. Parallèlement, les collaborateurs et collaboratrices sont sensibilisés aux enjeux climatiques lors de parcours de formation organisés autour de modules de e-learning et d'ateliers tels que la Fresque du climat.

### Recycler le matériel informatique grâce à une box « tout-en-un »

Les fonctions support d'Humando Cœur Défense ont installé dans leurs locaux une box consacrée au recyclage des appareils informatiques obsolètes (casques, claviers, souris, smartphones et chargeurs, câbles, etc.). Proposée par Recyclea<sup>(1)</sup> qui se charge du ramassage, du transport, de l'inventaire et du traitement des appareils récoltés, cette box « tout-en-un » a permis à Humando de récolter plus de 20 kg de matériel en 2023, permettant d'éviter ainsi 23,5 kg CO<sub>2</sub>eq. Ce dispositif efficace et sûr sera étendu à d'autres agences en 2024.

## Un engagement pour l'agriculture durable et intergénérationnelle

Dans le cadre de sa contribution carbone et pour soutenir le dynamisme des territoires, Humando a financé la transmission d'une exploitation agricole entre un père et son fils. Sur cette exploitation à taille humaine, l'accent est mis sur le développement de solutions durables, la culture de graines anciennes (blé, colza, lin, orge, seigle...), l'accroissement de la séquestration de carbone dans le sol et la réduction de l'utilisation des engrais chimiques.

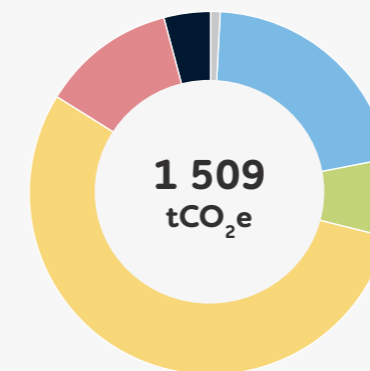


### Chiffres clés

**77%** des comptes Forfait mobilités durables activés.

**254 kg CO<sub>2</sub>eq** évités grâce au covoiturage.

### Répartition des émissions GES Humando 2023



(+19% par rapport à 2022)  
soit **7.1 tCO<sub>2</sub>e** /salarié

- Déplacements professionnels • **21%**
- Déplacements domicile-travail • **7%**
- Achats • **55%**
- Immobilisation de biens • **12%**
- Autres • **4%**
- Bâtiments • **1%**

<sup>(1)</sup> Recyclea est une entreprise adaptée spécialisée dans la seconde vie et le recyclage de matériel informatique.



# Adecco Training et Les 2 Rives, développer les compétences

Adecco  
Training

Fort de 30 ans d'expérience dans la transformation des compétences et adossé au leader des solutions en ressources humaines, Adecco Training est un organisme de formation qui se mobilise autour d'un projet économique et social : faciliter l'accès à l'emploi grâce la formation et anticiper le nécessaire développement des compétences consécutif aux mutations du monde du travail.

Son ambition, accompagner chaque année 50 000 salariés dans leur parcours, nourrit une démarche RSE centrée sur l'importance majeure accordée à la formation des personnes éloignées de l'emploi, pour leur permettre d'accéder au marché du travail. Adecco Training mobilise les dispositifs publics et de branche nécessaires au développement professionnel du plus grand nombre pour offrir à ses clients toutes les compétences requises et leur permettre en outre de bénéficier de ses savoir-faire pour leurs propres salariés.



## Pilier 1 – Sécuriser les parcours et développer les compétences

### La Grande Ecole de l'Alternance : investir dans la montée en compétences

Créée en 2016, la Grande école de l'alternance propose des parcours de formations adaptés qui alternent entre périodes d'apprentissage théorique en centre de formation et périodes

d'immersion en entreprise pour compléter les apports théoriques. Cette solution permet de répondre aux problématiques rencontrées par les entreprises en matière de création et de transformation des compétences, en construisant des parcours de formation qui permettent aux candidats d'accéder à une certification ou un titre professionnel et donc à un métier, particulièrement dans les filières en tension.

La GEA gère le recrutement de candidats, l'évaluation, le tutorat mais aussi l'ingénierie pédagogique et financière du projet. Les candidats sont la plupart du temps embauchés en CDI Intérimaire à la fin de leur parcours, leur offrant un parcours professionnel stabilisé dès la fin de leur formation.



### Chiffres clés

**750** clients par an.

**7 500** apprenants dont **70%** de CDI -  
30 000 depuis 2016.

**660** tuteurs Adecco.

**85%** de sorties positives.

**17** filières métiers en tension dans  
les principaux secteurs d'activité du Groupe :  
la logistique, le BTP, l'industrie  
et le transport.



## Les 2 Rives, un acteur de la Validation des acquis par l'expérience

Les 2 Rives est l'un des opérateurs importants du dispositif de service public France VAE et accompagne près de 3 000 personnes par an dans un parcours, majoritairement dans les métiers du médico-social, fortement en tension depuis plusieurs années. La Validation des acquis par l'expérience (VAE) permet à des collaborateurs de valoriser leur expérience professionnelle en accédant à un diplôme sans repasser par l'école. Deux dispositifs coexistent : les VAE classiques ou inversées. Dans le premier cas, les salariés ont une compétence qui sera transformée en diplôme après reconnaissance par un jury. Dans le second, l'apprenant développe des compétences dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, accompagné par un tuteur et un coach qui s'assure que l'apprentissage est compatible avec la VAE visée. Adecco Training identifie l'entreprise qui a un besoin, recrute le futur apprenant et intervient comme architecte de parcours du contrat de professionnalisation.



## Accompagner le déploiement de la filière Hydrogène

Dans le cadre du développement de la filière Hydrogène, plus de 100 000 emplois seront créés en France d'ici 2030. 26 métiers d'opérateurs et de techniciens ont été identifiés comme prioritaires sur l'ensemble de la chaîne de valeur : production d'hydrogène, transport, stockage, distribution, usages... Adecco Training a développé pour ses clients un programme de développement des compétences qui s'appuie sur le storytelling et l'immersion.

### Sas 100 Chances 100 Emplois : contribuer à l'emploi dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville

Le dispositif Séquence d'accompagnement spécifique forme des jeunes issus des quartiers prioritaires à la recherche d'emploi, en valorisant leurs savoir-être. En partenariat avec le réseau d'entreprises 100 Chances 100 Emplois, Adecco Training propose un accompagnement d'une semaine centré sur des mises en situation et des ateliers, afin de favoriser l'intégration au sein de l'entreprise. Ce dispositif a déjà permis d'accompagner 514 jeunes.



### Chiffres clés

**3 000** personnes accompagnées chaque année en VAE ou VAE inversée.

**7 535** alternants intérimaires dont **1 900** CDI Apprenant<sup>(3)</sup> et **196** réfugiés.

<sup>(3)</sup> Le CDI apprenant est une innovation d'Adecco destinée à créer des compétences grâce à l'alternance, en s'appuyant sur le socle du CDI Intérimaire.



## Pilier 2 – Garantir la santé, le bien-être et la sécurité au travail

Adecco Training décline pour ses propres collaborateurs permanents la démarche santé, sécurité et bien-être au travail du Groupe Adecco et gère les formations réglementaires (CACES, habilitation électrique...) de près de 40 000 collaborateurs intérimaires, participant ainsi à la régulation des risques de santé sécurité et à la diminution de l'accidentologie d'Adecco et de ses clients.

Son savoir-faire en matière de formations réglementaires et d'habilitations est proposé à ses clients, positionnant l'entreprise comme spécialiste de la conduite des plans de prévention des grands groupes.

## Pilier 3 – Dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs

### Des livres blancs pour accompagner les évolutions du monde du travail et de la formation

Afin d'accompagner l'évolution du monde du travail, Adecco Training a conçu deux livres blancs à destination de ses collaborateurs et de ses clients. Le guide « Formation des managers : les nouveaux enjeux. Pour que le management devienne un levier de motivation, de performance et d'innovation collaborative » explore le rôle déterminant de la culture managériale dans la performance et l'engagement des équipes, soulignant son influence directe sur les valeurs, comportements et attitudes des managers, en parfaite cohérence avec la vision organisationnelle d'Adecco. Le livre blanc « Tout comprendre sur les dispositifs de financement de la formation » s'intéresse quant à lui aux différents dispositifs de financement des formations dans un contexte où la transformation des compétences est devenue un enjeu majeur pour les entreprises.



### Chiffres clés

**42** collaborateurs engagés en mécénat de compétences pour 223 h.

**40 000** collaborateurs intérimaires ont bénéficié des formations réglementaires.





## Pilier 4 – Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l’inclusion

### Pour une culture de recrutement inclusive avec la formation « Recruter sans discriminer »

Avec la formation « Recruter sans discriminer », Adecco Training accompagne RH et managers dans la lutte contre la discrimination à l'embauche, les préjugés inconscients, les stéréotypes et les biais discriminatoires. Conçue par les experts Diversité & Inclusion du Groupe, suivie obligatoirement par l'ensemble des collaborateurs, cette formation en blended

learning<sup>(1)</sup> a déjà été dispensée à plus de 100 000 apprenants.

Construite avec des spécialistes des outils d'analyse conversationnelle et d'ancrage mémoriel, elle repose sur trois modules : un e-learning ludique et interactif associant connaissances théoriques et obligations réglementaires en matière de non-discrimination ; un module combinant neurosciences et intelligence artificielle pour ancrer les bons réflexes et repérer les situations discriminantes, et un module d'analyse conversationnelle pour donner les moyens de faire face à une demande discriminatoire. Dans le cadre de la certification Qualiopi, cette formation, comme toutes celles du Groupe, est accessible aux personnes en situation de handicap.



### Chiffres clés

**8,87 %** taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

**97 %** des collaborateurs ont suivi le module « Recruter sans discriminer ».

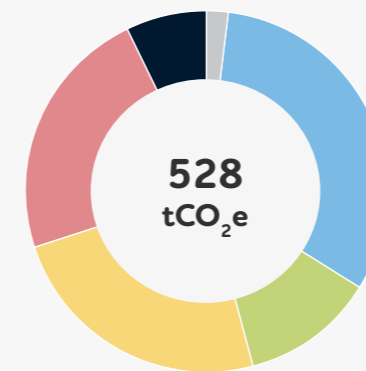
<sup>(1)</sup> Mode d'apprentissage mixte qui combine formation traditionnelle en présentiel et enseignement à distance en e-learning.

## Pilier 5 – Être un acteur de la transition énergétique et réduire nos émissions

### Contribution carbone : allier environnement et soutien d'une filière

En partenariat avec Carbonapp, Adecco Training finance des projets de contribution carbone en soutenant une exploitation agricole située dans l'Oise et spécialisée dans la sauvegarde des fruits à pépins, à noyau ou à coque. Ce projet permet la création d'emplois, contribue à la sauvegarde d'une filière et encourage des pratiques agricoles de préservation des sols, de la biodiversité et des ressources en eau.

### Répartition des émissions GES Adecco Training 2023



(-5% par rapport à 2022) soit **4.3 tCO<sub>2</sub>e /salarié**

- Déplacements professionnels • **32 %**
- Déplacements domicile-travail • **12 %**
- Achats • **24 %**
- Immobilisation de biens • **23 %**
- Autres • **7 %**
- Bâtiments • **2 %**



### Chiffres clés

**100 %** des sites ont un contrat d'énergie verte.

**93 %** des collaborateurs ont activé leur compte forfait mobilités durables et **84 %** l'ont déjà utilisé.

**2** animateurs internes de la Fresque du climat et de l'atelier 2 tonnes.



# Adecco Medical, une politique RSE centrée sur la santé et les enjeux sociaux

**Adecco**  
Medical

Spécialiste du recrutement, de l'emploi santé et du travail temporaire dans les domaines du médical, paramédical et de la pharmacie depuis 55 ans, Adecco Medical propose des solutions RH destinées à garantir la continuité de la prise en charge des patients ou du public et accompagner ses clients dans leur transformation RH grâce à des outils digitaux, des offres spécialisées et des dispositifs innovants.

Par ses missions et ses domaines de compétences, Adecco Medical est particulièrement attentif aux enjeux de santé, de bien-être et de sécurité au travail et a mis en place un panel d'initiatives pour répondre aux enjeux particuliers au secteur médical : recrutement et rétention des soignants, formation continue, etc. Son engagement fort s'incarne en outre dans des projets sociaux et sociétaux, tels que l'accompagnement des personnes souffrant d'un cancer et de leur famille ou encore dans la défense de la cause des enfants.

## La formation des intérimaires, une priorité !

En 2023, plus de 7600 intérimaires ont été formés, marquant une augmentation de 53 % par rapport à l'année précédente. Cela représente près de 47 000 heures de formation dispensées à travers 250 thématiques différentes. Parmi celles-ci, des sujets allant des compétences techniques spécifiques aux soins de santé à des formations plus générales en gestion et en développement personnel ont été couverts. Par exemple, des formations en soins palliatifs, en

gestion du stress et en communication efficace ont été particulièrement plébiscitées et utiles pour les intérimaires. Deux nouveaux parcours longs ont également été introduits, portant sur la santé au travail et le handicap.

L'accompagnement des salariés intérimaires et en CDI intérimaire est assuré par des entretiens annuels de bilan de carrière et des recueils de besoins en formation. Cette approche favorise la montée en compétences et la valorisation de leur parcours et expériences professionnels, encourageant ainsi leur évolution professionnelle et leur épanouissement.

En outre, près de 60 soignants ont été accompagnés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation en apprentissage a également été fortement développée, notamment pour le métier d'aide-soignant, permettant à de nombreux intérimaires de se former tout en travaillant.

Pour répondre aux divers besoins des intérimaires, les partenariats ont été élargis avec de nouveaux organismes de formation. Globalement, l'ensemble des formations répondent aux enjeux actuels de la santé, s'adaptent aux évolutions techniques du secteur et répondent aux attentes des salariés intérimaires ainsi qu'aux besoins des établissements de santé. Cela garantit ainsi la sécurité des patients, une priorité pour Adecco Medical.

Adecco Medical continue d'investir dans le développement professionnel de ses intérimaires, contribuant ainsi à leur réussite et à leur satisfaction.

## Pilier 1 – Sécuriser les parcours et développer les compétences

### Un parcours d'intégration pour faciliter la prise de poste

Parce que l'intégration des collaborateurs est un facteur essentiel de bien-être et de performance au travail, Adecco Medical a mis en place pour ses collaborateurs un parcours d'intégration spécifique, pour ses trois métiers les plus représentés : manager et recruteur (de collaborateurs en intérim et permanents). En 2023, 90 % des collaborateurs qui ont intégré l'entreprise au cours des deux années écoulées ont bénéficié d'un parcours d'intégration sur mesure. Ce parcours de quatre semaines inclut des formations aux outils quotidiennement utilisés en agence, à l'environnement médical, aux ressources humaines intérimaires et aux métiers transverses (finances, RH, gestion...).



<sup>(1)</sup> Le Green belt est un titre reconnu qui certifie un premier niveau dans la capacité à mettre en œuvre la méthode de Lean management.

### Parcours mobilité interne : donner une vision des évolutions professionnelles

Afin d'accompagner ses collaborateurs dans leur parcours professionnel et leur permettre de se projeter, Adecco Medical a mis en place un parcours de mobilité interne.

Ce parcours type permet à chacun d'imaginer plus facilement son évolution professionnelle à court et moyen terme vers des postes à responsabilité commerciale ou managériale. En 2023, 51 collaboratrices et collaborateurs ont évolué au sein du réseau d'agences.

### Certification Greenbelt : se former au Lean management

Adecco Medical propose à ses collaboratrices et collaborateurs une formation au Lean Management, qui débouche sur une certification Green Belt<sup>(1)</sup>. Méthode d'organisation du travail fondée sur l'amélioration de la performance, la résolution des défis opérationnels et l'efficacité, le Lean management permet de mieux gérer son temps de travail en se concentrant sur les tâches essentielles.

Menée par l'équipe interne de l'Excellence opérationnelle, cette formation associe en 5 jours théorie, pratique et sessions d'accompagnement individuel. Après la formation, chaque collaborateur intègre le réseau Lean, un réseau d'échanges et de partage d'expérience.



## Chiffres clés

**90 %** des collaborateurs ont suivi au moins une action de formation.

**51** mobilités internes.

**Plus de 7600** intérimaires formés (+53% par rapport à 2022).

**47 000** heures de formation pour les intérimaires.





## Pilier 2 – Garantir la santé, le bien-être et la sécurité au travail

### Formation sur la prévention des accidents et risques : limiter l'accidentologie

En janvier 2022, Adecco Medical a créé un « Safety quizz », module de prévention dispensé à tous les intérimaires mis en poste pour la première fois afin de les sensibiliser aux risques auxquels ils peuvent être exposés dans le cadre de leurs missions (risques de chutes, psychologiques, chimiques, bactériologiques...). L'objectif est de limiter l'accidentologie et préserver la santé et la sécurité au travail. Près de 3 500 collaborateurs intérimaires ont depuis bénéficié de cette formation.

### Accompagnement psychologique des soignants intérimaires

Dans le milieu médical, l'accompagnement psychologique des soignants est un enjeu majeur. Pour y répondre, Adecco Medical organise depuis quatre ans des groupes de parole bimensuels animés par une psychologue clinicienne et destinés aux soignants intérimaires.

Ces échanges libres et confidentiels permettent de prévenir, voire accompagner, l'épuisement professionnel. 150 personnes, réparties en 20 sessions, ont bénéficié de ce soutien. Cet accompagnement a été complété en 2023 par des formations à la relation de soignant et la charge émotionnelle qui en résulte, auxquelles 38 personnes ont participé.



### Chiffres clés

**3500** intérimaires ont été sensibilisés aux risques de leurs métiers

**150** intérimaires ont bénéficié d'un accompagnement psychologique

**38** personnes ont été formées à la charge émotionnelle du métier de soignant

## Pilier 3 – Dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs

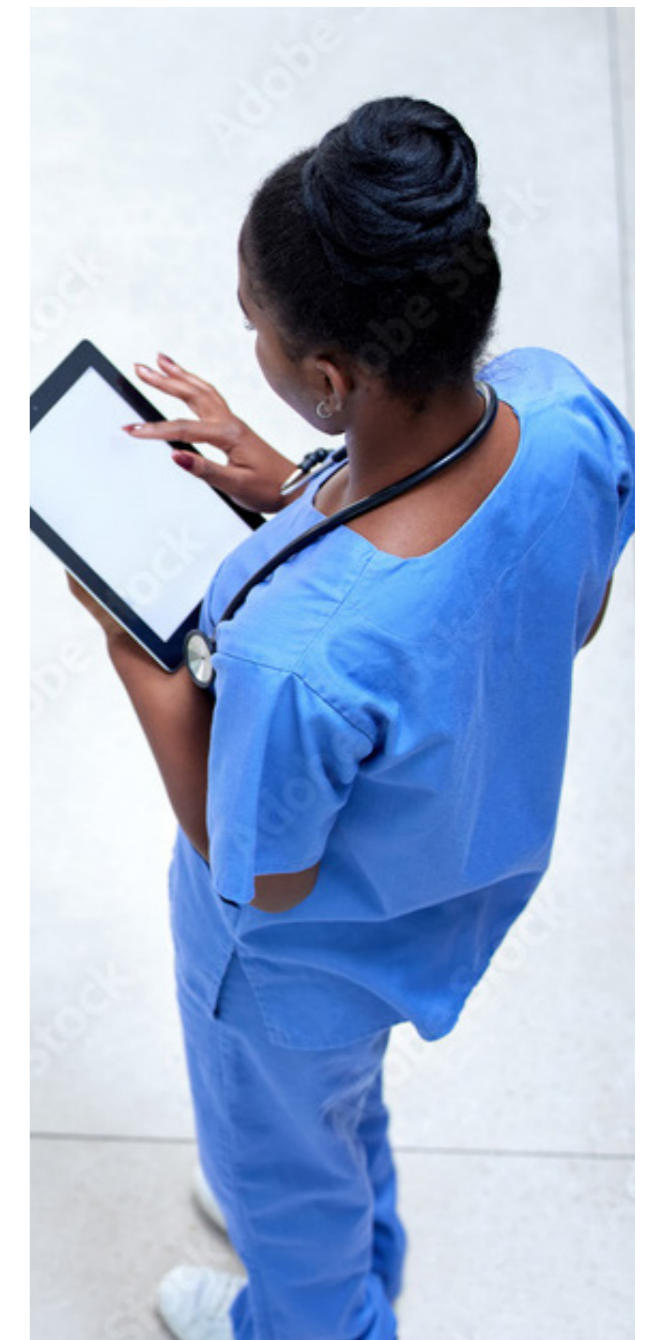
### Les priorités RH dans la santé : recruter et fidéliser

Adecco Medical publie depuis 2019 une étude sur les priorités RH dans le secteur de la santé. La sixième édition, publiée en 2023, s'appuie sur les expériences de 450 professionnels, soignants et DRH et a permis de croiser les attentes réciproques afin de définir quatre priorités phares (Travailler la marque employeur et maîtriser sa e-réputation, Reconnaître le professionnalisme et associer le personnel, Créer un cadre de travail sécurisant pour fidéliser, Former pour fidéliser et faire évoluer) pour recruter et fidéliser dans les structures de santé – un enjeu majeur du secteur. Cette étude s'accompagnera d'une série de conférences organisées entre mars et juin 2024.

[Lire l'étude](#)

### Lutter contre les inégalités dès l'enfance

Adecco Medical reverse 1/1000ème de son chiffre d'affaires à la Fondation Epic au travers le réseau U.n.adere. Epic soutient une trentaine d'ONG présentes dans 11 pays et choisies pour leur capacité à utiliser l'innovation sociale pour résoudre les injustices systémiques affectant les jeunes. Epic assure le suivi de leur impact social et les aide à grandir.



### Chiffres clés

**+ 6 500** répondants aux enquêtes NPS intérimaires en 2023

**1/1000<sup>e</sup>** du CA reversé à la Fondation Epic



## Pilier 4 – Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

### Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chaque année depuis 2021, Adecco Medical utilise l'indicateur de l'index d'égalité professionnelle afin de réduire les écarts de rémunération et de promotions internes entre les femmes et les hommes. Plusieurs actions ont été mises en place pour accompagner cette ambition dont un système unique de rémunération variable, l'équité de traitement femmes/hommes lors des campagnes de révisions salariales annuelles ou un package de rémunération identique, à niveau similaire de poste et d'expérience.

L'équilibre strict entre les femmes et les hommes est recherché, y compris parmi les dix plus hautes rémunérations. Autre exemple, les femmes à leur retour de congé maternité bénéficient systématiquement d'une augmentation.



### Engagement associatif : encourager l'engagement solidaire et sociétal

2023 a été marquée par l'engagement solidaire et sociétal des équipes permanentes et intérimaires, avec des actions spécifiques au secteur et soutenues par le réseau interne d'ambassadeurs de la QVT, la Team Happy.

- **45** collaboratrices et collaborateurs ont participé à la Galette des reines organisée par l'association **Tout le monde contre le cancer**.
- Lors de la **Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail**, la Course des Héros a permis de récolter **3 000 €** reversés à l'association Cassandra (recherche sur les cancers pédiatriques et amélioration du quotidien des enfants malades).
- Pour la première année, les collaborateurs ont contribué à la **collecte nationale des Banques alimentaires** et aux « **Pères Noël verts** », événement organisé par le Secours populaire français.
- Avec la **Fondation The Adecco Group**, les équipes ont participé en juin 2023 à une mission de tri, nettoyage et revalorisation de jouets, aux côtés de **l'association Enjoué** qui propose des jouets de seconde main aux professionnels de la petite enfance et aux particuliers, et accompagne le retour à l'emploi durable.



### Chiffres clés

**90** collaborateurs engagés en mécénat de compétence, soit un taux d'engagement de 21%.

Index égalité professionnelle :

**96/100** (2021 : 68/100)

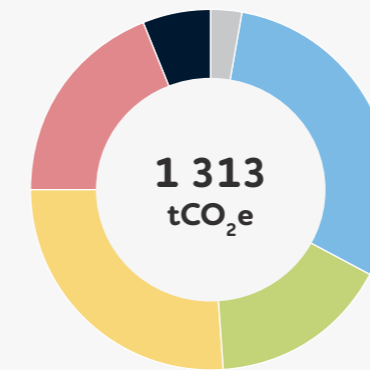
**4,72 %** : taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

## Pilier 5 – Être un acteur de la transition énergétique et réduire nos émissions

### Contribution carbone : allier environnement et soutien d'une filière

En partenariat avec Carbonapp, Adecco Medical finance des projets de contribution carbone en soutenant une exploitation agricole située dans l'Oise et spécialisée dans la sauvegarde des fruits à pépins, à noyau ou à coque. Ce projet permet la création d'emplois, contribue à la sauvegarde d'une filière et encourage des pratiques agricoles de préservation des sols, de la biodiversité et des ressources en eau.

### Répartition des émissions GES Adecco Medical 2023



(-13% par rapport à 2022)  
soit **3.6 tCO<sub>2</sub>e** /salarié

- Déplacements professionnels • **30%**
- Déplacements domicile-travail • **16%**
- Achats • **26%**
- Immobilisation de biens • **19%**
- Autres • **6%**
- Bâtiments • **3%**



### Chiffre clés 2023

**80 %** des collaboratrices et collaborateurs Adecco Medical ont activé leur carte Worklife.

**30 %** des formations en sessions collectives sont proposées en classe virtuelle pour limiter les déplacements.

**463** trajets en covoiturage ont été effectués.



# Se donner les moyens de ses ambitions durables



**Denis Machuel,**  
CEO The Adecco Group  
et président France par intérim

En matière de responsabilité sociale et environnementale, 2023 restera comme une année d'accélération pour le Groupe Adecco et ses trois activités Adecco, Akkodis et LHH. Chacune de nos marques, par ses métiers et ses expertises, a un impact positif sur la trajectoire professionnelle de millions de personnes venues d'horizons très variés.

Aider un réfugié à s'insérer dans son pays d'accueil grâce à l'emploi, coacher un manager afin de lui permettre de mieux soutenir son équipe, permettre à un technicien dont le poste a été supprimé d'explorer de nouvelles opportunités... C'est le quotidien de nos équipes et, en 2023, nous avons soutenu des millions de personnes à travers notre offre de service. C'est une réelle fierté pour notre collectif de collaborateurs engagés au service de nos clients, alors que l'emploi demeure le premier vecteur d'inclusion sociale. En tant que Groupe, en tant

qu'employeur, nous sommes aussi portés par la conviction que la création de valeur n'a de sens que si elle est partagée, et que nous devons agir de manière responsable, sur tous les aspects de nos activités. Cette conviction, pleinement intégrée à notre stratégie de développement, se concrétise par notre adhésion renouvelée au Pacte mondial des Nations-Unies.

## Une stratégie d'accélération

En France comme dans l'ensemble du Groupe, notre responsabilité est triple : sociale, sociétale et environnementale.

Notre ambition est simple : aller encore plus loin dans notre engagement et préparer notre avenir. Tout ceci, nous ne pourrions évidemment pas l'accomplir sans l'engagement de tous, et je sais que je peux compter sur nos équipes et nos partenaires pour nous pousser à toujours nous dépasser.

## Être un acteur engagé

Notre activité, nous donne une position unique : nous sommes des contributeurs actifs de la société et de ses évolutions. Ce rôle, qui fait partie de notre ADN, nous pousse à agir pour construire l'avenir du travail et l'avenir de nos sociétés. Acteur engagé socialement, nous accompagnons nos clients dans leurs propres engagements et leur propre transformation.

J'ai la conviction profonde qu'une culture forte et inclusive est le fondement de la performance des entreprises. Nous devons désormais dépasser les notions de performance financière et extra-financière pour ne plus envisager l'une sans l'autre. Alors que le rapport au travail est de plus en plus questionné, nous devons proposer une réponse claire à ces interrogations, une réponse qui passe par l'écoute de nos collaborateurs pour rendre toujours vivantes nos cinq valeurs : passion, collaboration, inclusion, courage, clients au cœur.

C'est aussi l'occasion pour moi de saluer les initiatives en faveur de l'inclusion portées par notre Fondation. Son action résonne avec notre voix d'acteur engagé dans la société et illustre notre volonté de contribuer à une société plus inclusive et plus respectueuse de toutes les diversités.

## Préparer le futur

Les organisations que nous sommes auront vocation à prendre de plus en plus de responsabilités en matière sociale et environnementale. Les évolutions réglementaires nous y conduiront inéluctablement, avec l'entrée en vigueur de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) qui va renforcer les obligations de reporting en matière de durabilité. À nous de nous saisir de cette opportunité pour porter haut notre vision de la responsabilité ambitieuse et collective au service de notre société.

Préparer le futur, c'est aussi intensifier nos actions environnementales, pour piloter au mieux notre trajectoire carbone. Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de carbone de 50 % entre 2019

et 2030. Notre ambition, en France, est maintenant de dépasser cet objectif de réduction en travaillant notre politique de sobriété.

Au-delà de ces engagements de durabilité, notre responsabilité nous pousse aussi à anticiper les évolutions du marché du travail, notamment les transformations induites par la généralisation de l'IA et en particulier de l'IA générative. Ces technologies sont en train de remodeler structurellement et durablement le monde du travail. Ainsi, avec Microsoft, nous avons développé une plateforme de carrière reposant sur l'IA générative pour accompagner les travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, au service de tous qu'ils soient candidats ou non.

Répondre à ces nouveaux enjeux nécessite un engagement et une éthique sans faille. De nombreux défis nous attendent mais nous avons su construire une politique RSE solide et ambitieuse, à même de nous permettre d'accompagner notre Groupe dans sa transformation et de nous permettre de jouer un rôle social, sociétal et environnemental majeur et positif.

**“ Je suis très fier de ce que nos équipes ont accompli cette année : nos clients, candidats, partenaires et actionnaires ont réalisé un travail remarquable, qui contribue à faire du Groupe Adecco un acteur responsable socialement et environnementalement. Ensemble, nous façonnons l'avenir du travail et nous veillons à ce que l'avenir profite à tous. ”**



# Adecco

## Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance

Adecco

Consulter 

---

 humando

Consulter 

---

Adecco  
Training

Consulter 

---

Adecco  
Medical

Consulter 



# Adecco

**Conception :**  
The Editorialist

**Textes, données et rédaction :**  
The Adecco Group  
(direction de l'Impact social et environnemental)  
et The Editorialist

**Crédits photos :**  
Adobe Stock

Adecco France S.A.S.  
au capital de 89 471 753,50 € - 998 823 504 RCS Lyon.

[adecco.fr](https://www.adecco.fr)