

Rapport d'impact 2024



Sommaire

La stratégie RSE de The Adecco Group 3

A propos de The Adecco Group	04	Des collaborateurs engagés pour l'inclusion dans l'emploi	12
Édito : Marc Gomes, Président The Adecco Group France	06	Enjeux sociaux	15
Notre stratégie RSE : nous engager durablement pour l'emploi inclusif	08	Enjeux de gouvernance	25
Notre modèle de création de valeur	09	Enjeux environnementaux	33
Notre analyse de double matérialité	10		
Notre stratégie RSE	11		

La stratégie RSE Addeco 38

Édito : Gérald Jasmin Président France - Adecco	39	4. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?	65
A propos d'Adecco et de ses filiales	41	5. Comment contribuer à la transition énergétique ?	70
Notre stratégie RSE	42	Zoom sur les actions d'Adecco Training et Les 2 Rives	75
1. Comment bâtir des trajectoires professionnelles qui permettent d'être acteur de sa vie ?	43	Zoom sur Adecco Medical	77
2. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de	50	Zoom sur les actions d'Humando	80
3. Comment favoriser l'emploi pour tous ?	57	Annexes	83

La stratégie RSE

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

A propos de The Adecco Group

Le Groupe Adecco, basé à Zurich en Suisse, est le leader mondial des solutions en ressources humaines. En France, à travers notre réseau de plus de 1 400 bureaux et agences répartis sur tout le territoire, et aux côtés de nos 8 000 collaborateurs permanents et 7 800 consultants, nous transformons le monde du travail.

Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans un monde en constante évolution.

Le Groupe s'appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois Global Business Units (GBUs) internationales : Adecco, Akkodis et LHH.



Adecco **AKKODIS** **LHH**

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Adecco

Réseau d'agences d'emploi n°1 en France.
La GBU Adecco regroupe les marques Adecco Medical, Adecco Outsourcing, Humando, Adecco Training, Les 2 Rives, Pontoon et Qapa.

Plus de **5 400** collaborateurs permanents

Plus de **407 000** intérimaires mis à l'emploi

4,5 Md€ de chiffre d'affaires en 2024

AKKODIS

Acteur mondial du marché de l'ingénierie, du digital et de l'IT, un leader dans la Smart Industry.

9 000 collaborateurs, dont 8 000 experts en IT, Digital et Ingénierie

Plus de **2 000** recrutements sur l'année

750 M€ de chiffre d'affaires en 2024

LHH

Accompagnement des talents et des organisations dans leur développement à travers nos expertises en recrutement, développement et transition de carrière. La GBU LHH regroupe LHH Recruitment Solutions, LHH Leadership Development, LHH Career Transition & Mobility, LHH Advisory ainsi que les marques Ezra et General Assembly.

1 000 consultants

42 000 candidats accompagnés

Plus de **3 000** clients

200 M€ de chiffre d'affaires en 2024



Édito

Marc Gomes,
Président The Adecco Group France

Alors que le marché du travail est traversé par des transformations de plus en plus structurantes et rapides, la mission du Groupe Adecco n'a jamais été aussi essentielle : permettre à chacun d'accéder à l'emploi, de développer ses compétences et de construire un parcours professionnel durable.

Cette mission guide l'ensemble de nos actions depuis la création du Groupe. Elle est aussi le socle de notre engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale.

« Au sein du Groupe Adecco, en matière d'IA, nous avons fait le choix de partir des besoins de nos clients et de nos collaborateurs, en gardant systématiquement l'humain au coeur des solutions que nous imaginons. »

Aux avant-postes des défis majeurs du marché de l'emploi

Nous sommes aux avant-postes de mutations majeures qui touchent le marché de l'emploi. Parmi elles, l'intelligence artificielle (IA) représente une opportunité sans précédent en redessinant en profondeur nos manières de travailler, de recruter, de former et de décider. Cette nouvelle technologie ouvre également de nouvelles perspectives de développement et d'offres de services pour les entreprises. Au sein du Groupe Adecco, en matière d'IA, nous avons fait le choix de partir des besoins de nos clients et de nos collaborateurs, en gardant systématiquement l'humain au coeur des solutions que nous imaginons. Notre objectif : mettre l'IA au service de notre valeur ajoutée sociale – l'employabilité tout au long de la carrière.



Autre enjeu majeur qui reconfigure nos modèles de travail, l'intégration de tous les talents, quel que soit leur âge. Face aux tensions croissantes sur les compétences, nous agissons concrètement sur l'orientation et la formation pour permettre à chaque génération — des jeunes aux profils expérimentés — de trouver sa place et de contribuer pleinement à l'économie. Favoriser l'inclusion active sur le marché du travail des jeunes comme des seniors est pour nous un engagement fort et durable.

Accélérer encore en matière d'inclusion

Face à ces bouleversements, une première certitude : nous restons fidèles à notre mission et aux valeurs qui nous guident. Garantir l'employabilité durable de chacun reste notre boussole. C'est la mission première d'Adecco, permettre à chacun de devenir acteur de sa vie et offrir un panel de solutions sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emploi : du recrutement à la construction d'un parcours professionnel durable et l'acquisition de compétences nouvelles, jusqu'à la fin de carrière.

En 2024, nous avons renforcé nos dispositifs pour l'égalité femmes-hommes, pour l'intégration des personnes en situation de handicap, et pour l'accompagnement des collaborateurs

seniors. Nos réseaux internes et la Fondation The Adecco Group prolongent cet engagement au quotidien, en portant des initiatives concrètes pour faire vivre nos valeurs sur le terrain. Nous avons également expérimenté de nouvelles formes d'organisation du travail, comme la semaine en 4 ou 4,5 jours pour certains de nos collaborateurs afin de répondre à leurs besoins croissants de flexibilité.

Innover avec l'intelligence artificielle pour rendre incontournable l'humain

Ne pas subir les ruptures à l'oeuvre sur le marché de l'emploi, c'est aussi faire preuve d'innovation : une approche qui nous tient à coeur et dans laquelle nous nous engageons à tous les niveaux. En matière d'intelligence artificielle, l'avenir est encore incertain, mais nous avons décidé de ne pas céder à la peur et d'aborder ce sujet de manière pragmatique, avec comme mantra celui d'agir résolument en restant centrés sur l'humain.

Pour cela, nous investissons dans des acteurs de pointe, développons nos propres outils pour équiper nos recruteurs et former nos équipes, avec l'objectif de leur permettre d'investir du temps dans des tâches à plus forte valeur ajoutée et dans les interactions sociales. Pour notre Groupe dont le coeur de métier est centré sur les ressources humaines, l'IA doit

justement être un support au service de l'humain.

Donner à chacun les moyens d'évoluer

Accompagner les transformations du monde du travail nécessite d'investir massivement dans le développement des compétences. Dans un environnement où les métiers évoluent à grande vitesse, nous avons la responsabilité d'aider chacun à se projeter, à apprendre, à se réinventer.

C'est pourquoi nous avons renforcé nos dispositifs de formation, en revisitant nos programmes internes et en intégrant les compétences d'avenir, notamment numériques, comportementales ou liées à la transition écologique. Accompagnateurs des transitions, nous contribuons, via notre activité LHH, à la reconversion des personnes et des territoires, en nous appuyant sur notre expertise dans le développement des compétences.

Poursuivre et renforcer notre engagement environnemental

En France, notre démarche environnementale s'articule autour de quatre axes : mesurer nos émissions de gaz à effet de serre, réduire nos postes d'émissions les plus significatifs (mobilité, numérique, achats), former

nos collaborateurs aux enjeux environnementaux, et sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes. Parce qu'il n'y a pas d'avenir du travail sans planète vivable, nous inscrivons notre action environnementale dans la continuité de nos engagements sociaux : avec rigueur, ambition, et cohérence.

Notre responsabilité s'étend aussi à nos clients. Notre activité Akkodis, via notamment son centre de R&D Akkodis Research, est à la pointe de l'innovation pour imaginer des solutions contribuant à la décarbonation des industries, notamment dans le secteur de la mobilité.

Faire de notre stratégie RSE un avantage concurrentiel

Nous restons convaincus que de notre impact social et environnemental dépend notre performance globale. Notre capacité à aligner nos actions avec nos convictions et à créer de la valeur partagée contribue à renforcer la confiance de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs. C'est ce qui fonde notre ambition d'être à la fois performants et utiles demain.

Marc Gomes,
Président

The Adecco Group France

Notre stratégie RSE : nous engager durablement pour l'emploi inclusif

L'emploi pour tous, un engagement de longue date

Depuis sa création en 1957, le Groupe Adecco s'est affirmé comme un acteur engagé pour l'emploi et l'inclusion. Il s'appuie sur son réseau et ses solutions digitales pour accompagner ses clients dans leurs activités et leur transformation.

L'engagement du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale s'inscrit dans une trajectoire de long terme. Dès 1987, nous avons mis en place des mesures en faveur de l'accès à l'emploi pour tous.

En 2004, nous avons franchi une nouvelle étape en signant le Pacte mondial des Nations Unies et en bâtissant une stratégie sociétale et environnementale solide, alignée avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. Notre stratégie RSE se déploie au service de trois engagements : agir et innover pour l'emploi ; construire avec les parties

prenantes un écosystème responsable ; s'engager pour une société solidaire et durable. Ces engagements sont portés par cinq piliers : 1. Sécuriser les parcours et développer les compétences, 2. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail, 3. Dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs, 4. Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion, 5. Être un acteur de la transition énergétique et réduire nos émissions.

Le présent rapport d'impact se concentre sur la présentation de cette stratégie RSE et sur les actions entreprises en 2024. Il s'appuie sur l'analyse de double matérialité réalisée au niveau de The Adecco Group AG en 2024.

Une démarche à l'écoute d'un monde qui change

Le monde du travail évolue en permanence, et avec lui, les attentes des candidats, des entreprises, des institutions, et plus globalement de l'ensemble de nos parties prenantes. Dans ce contexte, nous faisons le choix d'une approche proactive en considérant les évolutions réglementaires telles que la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) comme un moyen de renforcer notre exigence de transparence, d'évaluation de notre impact, et de responsabilité partagée.

En France, notre stratégie RSE s'adapte aux attentes locales de nos parties prenantes et à un environnement socio-économique et réglementaire distinct. Elle s'appuie sur un dialogue permanent avec nos collaborateurs permanents et intérimaires, nos clients, nos partenaires associatifs et institutionnels pour répondre à leurs préoccupations les plus urgentes : l'accès à l'emploi des publics qui en sont éloignés, le bien-être au travail, la transformation des compétences pour soutenir une employabilité durable, le développement de solutions de flexibilité responsables, la valorisation de la diversité et la promotion de l'égalité professionnelle.

Construire, pas à pas, un avenir inclusif et responsable

Ce rapport d'impact 2024 témoigne d'une démarche vivante, nourrie par les actions de terrain et les retours d'expérience. Elle s'inscrit dans la continuité de nos engagements, avec des évolutions notables telles que l'accent mis sur le bien-être au travail ou l'intégration des publics éloignés de l'emploi, enjeux identifiés comme majeurs lors des enquêtes que nous avons réalisées. A noter également, la poursuite de la sensibilisation de nos équipes aux enjeux environnementaux.

A plus long terme, nous nous positionnons en faveur d'une approche intégrée où la RSE devient une exigence constante de nos clients, et un pilier des décisions stratégiques de l'entreprise. Face aux défis qui se profilent, nous savons que l'engagement collectif, la force de notre réseau, la qualité du dialogue avec nos parties prenantes et la conviction que chacun a un rôle à jouer sont nos meilleurs atouts pour réaliser notre mission : « **Making the future work for everyone** ».

Notre modèle de création de valeur

Les talents sont devenus cruciaux dans la réalisation des objectifs stratégiques des organisations. Nous développons des solutions pour les attirer, les retenir et les faire grandir. Nous accompagnons les entreprises dans la mise en oeuvre de ces solutions, ainsi que dans la définition et le pilotage de leur stratégie RH.



Ressources

Les femmes et les hommes du Groupe Adecco en France, notre première richesse

- **8 000** collaborateurs permanents
- **7 800** consultants
- **18 500** jours de formation

Une base financière robuste

- **5,4 mds€** de chiffre d'affaires

Une présence sur tout le territoire

- Plus de **1 400** bureaux et agences partout en France

La Fondation The Adecco Group, pour un marché du travail plus inclusif

- **1 000** collaborateurs volontaires en mission de mécénat de compétences

Environnement

Consommation d'énergie primaire :
12,2 GWh

Création de valeur partagée

Collaborateurs

- Plus de **8 000** recrutements permanents en CDD et CDI
- Plus de **600** alternants

Collaborateurs intérimaires

- Plus de **407 000** intérimaires et CDI intérimaires mis à l'emploi
- **7 045** alternants formés via la Grande Ecole de l'Alternance
- Plus de **5 400** personnes en situation de handicap mises à l'emploi

Clients

- Plus de **47 000** entreprises clientes

Société

- **12 000** personnes éloignées de l'emploi, accompagnées via l'activité d'insertion par Humando et le Réseau Adecco Inclusion

Fondation The Adecco Group

- **80** associations soutenues
- **9 000** bénéficiaires accompagnés

Climat

- Réduction des émissions totales de GES de **26 %** entre 2018 et 2024

Notre démarche RSE

En France, notre démarche RSE est née d'une large consultation de nos parties prenantes, menée dès 2018 et confirmée en 2023. Elle est en parfaite adéquation avec les enjeux identifiés comme matériels par notre Groupe.

Sommaire

Enjeux sociaux P. 15 à 24

Enjeux de gouvernance P. 25 à 32

Enjeux environnementaux P. 33 à 37

En France : 3 engagements	5 piliers	Enjeux identifiés comme matériels par le Groupe Adecco AG	Objectifs de développement durable (ODD)
1. Agir et innover pour l'emploi	 <p>1. Sécuriser les parcours et développer les compétences</p>  <p>2. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail</p>	<p>Sécurisation des parcours professionnels</p> <p>→ Formation et développement des compétences</p> <p>Santé, sécurité et bien-être au travail</p>	  
2. Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable	 <p>3. Dialoguer et agir de manière responsable avec les collaboratrices et les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du Groupe</p>	<p>Ethique des affaires et gouvernance</p> <p>Confidentialité et sécurité des données</p> <p>→ Respects des droits humains</p> <p>Approche responsable de l'IA</p> <p>Dialogue social</p>	
3. S'engager pour une société solidaire et durable	 <p>4. Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion</p>  <p>5. Être un acteur de la transition énergétique et réduire les émissions de GES</p>	<p>→ Emploi inclusif</p>	      

Des collaborateurs engagés pour l'inclusion dans l'emploi



Elsa Portal,
Déléguée générale,
Fondation The Adecco Group

Abritée par la Fondation de France, la Fondation The Adecco Group a été créée en 2002 pour contribuer à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, par des actions de mécénat financier et de compétences.

Elle publie également des travaux d'études et d'analyse pour comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail.

Faire vivre les valeurs du Groupe à travers le mécénat de compétences

Permettre aux collaborateurs de donner de leur temps, sur leur temps de travail, à des actions de solidarité donne vie aux valeurs de passion, de collaboration et d'inclusion mises en avant par le Groupe.

La Fondation propose plusieurs modalités d'engagement : individuelles, collectives, à travers le soutien à la collecte des banques alimentaires, ou en équipes via les actions solidaires.

Des pratiques d'engagement harmonisées

En 2024, l'ensemble de nos filiales a désormais accès au mécénat de compétences, grâce à des programmes conçus et pilotés pour chacune d'entre elles.

En parallèle, nous avons renouvelé la plateforme d'engagement du Groupe pour élargir notre offre afin de permettre au plus grand nombre de s'engager

en fonction de ses aspirations. Cette nouvelle plateforme a suscité une nette adhésion des collaborateurs : en 3 mois, plus de 1 200 comptes ont été activés.

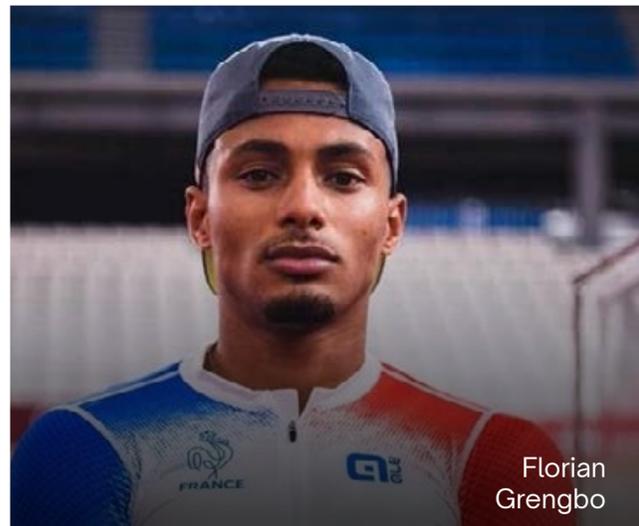
Les actions solidaires en équipe, une pratique qui s'installe

En 2024, 228 collaborateurs ont participé à 19 actions solidaires, en faveur de 1280 bénéficiaires, des chiffres en très nette progression par rapport à 2023. Ces actions sont réalisées à l'initiative d'un manager et conçues par les équipes de la Fondation. Elles durent en moyenne une demi-journée et constituent un levier important d'engagement des collaborateurs, qui découvrent le mécénat par ce biais.





Mandy François-Elie



Florian Grengbo

En 2024, nous avons également soutenu financièrement deux athlètes dans leur préparation pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris: Mandy François-Elie en para athlétisme, et Florian Grengbo en cyclisme sur piste.

Mécénat de compétences et mécénat financier, des actions complémentaires

La Fondation apporte un soutien financier à des associations qui aident les publics éloignés de l'emploi à s'insérer professionnellement. Elle organise également auprès de ces associations le mécénat de compétences de collaborateurs du Groupe. Une double dimension qu'illustre notre engagement depuis 2012 dans l'employabilité des sportifs de haut niveau, que nous accompagnons dans la définition de leur projet professionnel pendant et après leur carrière sportive.

Chiffres clés

1 000

collaborateurs engagés en 2024, soit un taux d'engagement global de 10,82 %

4,8 / 5 :

c'est la note de satisfaction donnée par les collaborateurs engagés

1 175

missions

9 000

bénéficiaires



3 questions à **Laurence Blay**, directrice Études et Communication de la Fondation The Adecco Group

La Fondation publie chaque année un certain nombre d'études : pouvez-vous nous détailler son approche et la finalité de ces travaux ?

Les études de la Fondation participent à sa mission : contribuer à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Plus spécifiquement, elles visent à comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail, leur donner la parole et faire connaître les expérimentations et bonnes pratiques des acteurs de l'insertion professionnelle.

Nous réalisons plusieurs types de travaux, comme le magazine *Situations*, dont chaque numéro décrypte la situation d'une catégorie de personnes éloignées de l'emploi, ou des études réalisées avec des instituts de recherche pour analyser des grandes mutations du travail sous le prisme de l'inclusion dans l'emploi.

En 2024, la Fondation s'est penchée sur le sujet de la semaine en 4 jours : pourquoi ce choix ?

Le sujet de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle est une préoccupation forte des actifs aujourd'hui. Dans ce cadre, la semaine en 4 jours est souvent évoquée comme un moyen d'atteindre une forme d'équilibre de vie. Nous avons voulu en savoir plus : nous avons pour cela sollicité le Crédoc, qui dispose d'une vision très complète des évolutions de la société française, notamment à travers son étude « Conditions de vie et aspirations », réalisée en trois vagues chaque année.

Quels sont les grands enseignements de l'étude ?

Nous avons constaté que si la semaine en 4 jours séduisait les actifs et pouvait être un levier d'attractivité pour les entreprises, elle soulève des interrogations quant à sa soutenabilité dans le temps pour certaines personnes, comme celles élevant seules des enfants ou les personnes en situation de handicap. Elle entraîne aussi une gestion des plannings et de l'organisation du travail plus complexe pour certains managers. Pour ne pas être vecteur

d'exclusion et réussir à s'implanter au bénéfice de tous, entreprise et salariés, ce dispositif doit être testé, adapté aux modes de fonctionnement de l'organisation et accompagné dans sa mise en oeuvre.

Ces enseignements illustrent l'approche de la Fondation : mettre en perspective les transformations du travail en donnant à voir ce qu'en pensent toutes les parties prenantes, entreprises comme salariés ou pouvoirs publics.

Pour en savoir plus : notre étude sur la semaine en 4 jours est disponible sur [le portail de la Fondation The Adecco Group](#).



Enjeux sociaux

Dans un monde du travail qui se remodèle en profondeur, où les parcours professionnels deviennent plus complexes, la politique sociale du Groupe Adecco porte une conviction forte : c'est en investissant dans l'humain que nous préparons l'avenir du Groupe. Parce que la qualité de l'expérience collaborateur, la sécurité des parcours et la force du collectif sont les fondations de notre performance durable, nous avons choisi d'agir à tous les niveaux : santé et bien-être, inclusion, développement des compétences, engagement sociétal...

Nos engagements en matière de politique RH et sociale sont détaillés dans notre **Pacte Social Interne**. Cette démarche, qui s'appuie sur un socle de mesures et d'actions proposées chaque année, s'adresse à l'ensemble de nos collaborateurs permanents¹. Elle vise à leur faire vivre la meilleure expérience possible, tout au long de leur parcours au sein du Groupe, en leur proposant des solutions d'accompagnement en matière de santé et bien-être, d'inclusion, de formation, de mobilité, d'engagement social et environnemental.

¹ Les actions en faveur de nos collaborateurs intérimaires sont conduites au niveau de nos Global Business Units.

Progression de notre impact

Notre index Egalité professionnelle



Chiffre clé 2024

18 500 jours
de formation dispensés
au sein du Groupe



A photograph of a man in a dark shirt sitting at a table in a meeting room, looking towards the left. In the background, other people are visible, including a man with a beard and a woman standing. The room has large windows and a modern interior.

Comment construire des trajectoires professionnelles qui permettent à chacun d'être acteur de sa vie ?

Sécuriser les parcours professionnels

Enjeux

Des trajectoires professionnelles plus instables

Face aux tendances de fond qui remodelent le marché du travail, les parcours professionnels se fragmentent, sont moins linéaires, et parfois plus précaires. À ces évolutions s'ajoute une polarisation croissante des qualifications : certains métiers se transforment ou disparaissent, tandis que d'autres, plus techniques ou spécialisés, peinent à recruter.

Cette recomposition rapide du marché de l'emploi accentue les inégalités d'accès à l'emploi durable, notamment pour les jeunes, les seniors ou les personnes peu qualifiées. Face à ces mutations, il devient essentiel de sécuriser les trajectoires professionnelles : c'est-à-dire permettre à chacun de rester acteur de son parcours, de rebondir en cas de transition, et d'accéder aux opportunités du marché.

Approche

Donner les moyens de se projeter durablement dans son avenir professionnel

Permettre à nos collaborateurs d'être acteurs de leur parcours, c'est d'abord leur offrir des perspectives, leur permettre d'anticiper les évolutions des métiers, de se situer dans leur environnement professionnel et d'identifier les opportunités de développement au sein du Groupe.

Cette approche est au cœur de notre Pacte Social Interne, et repose sur deux dimensions clés : donner de la visibilité aux trajectoires possibles, et faciliter l'accès à l'information et aux expériences immersives.

Actions menées en 2024

Favoriser la mobilité professionnelle en facilitant la découverte des métiers du Groupe

Présent dans 60 pays et territoires à travers le monde, fort de 35 000 collaborateurs permanents, le Groupe Adecco offre de nombreuses opportunités d'évolution professionnelle. Tous les collaborateurs peuvent consulter à tout moment l'ensemble des offres à pourvoir au sein du Groupe en France via le portail **Ma Mobilité**, et à l'international via le portail **Unily Monde**.

En 2024, nous nous sommes dotés d'une nouvelle plateforme 100 % digitale qui permet de faciliter la découverte des métiers du Groupe et la mise en relation entre les collaborateurs en quelques clics. Ils peuvent ainsi effectuer un « Vis ma vie » pour leur permettre de conforter leur projet en découvrant le quotidien d'un autre collaborateur.

L'objectif : découvrir de nouveaux métiers et / ou de nouvelles business units, valider leur projet professionnel, identifier les compétences nécessaires. La

durée et le format peuvent varier : rencontre autour d'un café, visio-conférence ou immersion physique, selon les disponibilités et les besoins de chacun. Déjà 1310 collaborateurs se sont inscrits sur la plateforme Vis ma vie pour découvrir un nouveau métier au sein du Groupe.

Donner de la visibilité aux parcours professionnels

En 2024, nous avons engagé un travail de fond pour structurer les parcours de carrière, afin de rendre plus visibles et lisibles les perspectives d'évolution au sein du Groupe. Cette démarche permet aux collaborateurs de se projeter dans leur avenir professionnel et d'être véritablement acteurs de leur parcours. Mais aussi de valoriser le bel éventail d'opportunités offertes par le Groupe Adecco du niveau local jusqu'à l'international.

Une méthodologie commune est en cours de déploiement sur l'ensemble des lignes métiers des fonctions supports. Ce travail vise à cartographier les trajectoires types, à identifier les compétences associées et à outiller les managers comme les collaborateurs

dans l'accompagnement de ces évolutions. Avec l'ambition de mieux anticiper les besoins de nos clients, afin de pouvoir accompagner les collaborateurs dans l'acquisition des compétences nécessaires.

Impact

1 310 personnes inscrites sur la plateforme Vis ma Vie

Développer les compétences

Enjeux

Un impératif stratégique

À mesure que les transformations technologiques et organisationnelles s'accélèrent, le développement des compétences devient un enjeu central pour sécuriser les trajectoires professionnelles et garantir l'inclusion dans un marché du travail en recomposition.

L'intelligence artificielle, la transition écologique et les nouvelles attentes en matière de travail redéfinissent en profondeur les métiers, les modes de collaboration et les compétences requises.

Approche

Donner à nos équipes les moyens de réussir

Notre ambition est d'encourager les collaborateurs à être acteurs de leur développement pour se préparer à relever les défis de demain. Nous leur donnons les moyens de réaliser leurs missions et de s'épanouir professionnellement et personnellement.

Dès leur arrivée, l'ensemble des collaborateurs suivent un module « Bienvenue au sein du Groupe » qui leur permet de découvrir le Groupe et ses spécificités, son écosystème, ses valeurs et ses engagements.

Nous proposons également des formations en autonomie dans un format e-learning sur notre **Digital Campus** (ouvert à tous, sans inscriptions) et des **formations accompagnées en présentiel ou distanciel** via un formateur interne ou un organisme de formation externe (en accord avec le manager).

Actions menées en 2024

Former aux usages de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle constitue un axe prioritaire de notre politique de formation. Nous avons conçu un **module de sensibilisation à l'IA**, avec un triple objectif : rassurer nos équipes sur cette nouvelle donne qui bouleverse nos métiers ; renforcer leur compréhension des enjeux ; les outiller concrètement.

Nous avons également accompagné les équipes dans la prise en main de notre outil d'intelligence artificielle interne **GPT Assistant**², accessible à tous les collaborateurs, en développant des **webinaires** animés par des formateurs internes pour faciliter son appropriation. Un accompagnement qui a permis à tous de bénéficier des apports de GPT Assistant en termes d'efficacité, et de considérablement moderniser nos métiers.

Favoriser le déploiement et l'appropriation de nos valeurs

Les nouvelles valeurs du Groupe – Passion, Inclusion, Collaboration, Courage, Client au cœur – ont fait l'objet en 2024 d'un déploiement

actif, à travers des actions de communication, de formation managériale et d'appropriation sur le terrain. L'idée est qu'elles servent de boussole pour guider nos comportements, pour qu'elles puissent être incarnées au quotidien par nos managers et nos collaborateurs.

Mieux former nos talents à relever nos défis et faire vivre nos valeurs

Parce qu'attirer et retenir les talents est clé pour notre Groupe, nous avons engagé un travail de fond sur nos programmes Talents, en partenariat avec l'IESEG et l'EM Lyon.

Leurs contenus ont été repensés pour intégrer une dimension plus stratégique, en invitant notamment ces collaborateurs à s'emparer de l'IA pour en devenir des ambassadeurs, et à réfléchir sur nos valeurs et sur les manières de les mettre en pratique. L'objectif : inciter nos talents à porter le changement, en incarnant nos engagements et en portant une vision responsable de la transformation.

Impact

128 000 heures de formation dispensées au sein du Groupe

18 500 jours de formation

120 collaborateurs ayant suivi notre programme Talents

5 000 collaborateurs formés à l'IA

2. Pour en savoir plus : voir p. 31 « Pour une approche responsable de l'IA »



Comment garantir la santé,
la sécurité et le bien-être
au travail à l'ensemble
de nos équipes ?

Enjeux

Nouveaux modes de travail, nouveaux défis

Avec la généralisation des modes de travail hybrides, de nouveaux enjeux émergent en matière de santé et de bien-être au travail : dans une enquête conduite en décembre 2024, 1 salarié français sur 4 se déclarait être en mauvaise santé mentale*.

De telles évolutions imposent aux entreprises d'avoir une approche plus holistique, intégrant santé physique et mentale dans leurs plans de prévention : garantir des parcours professionnels durables nécessite aujourd'hui de prendre soin du bien-être global des collaborateurs.

Approche

Prévenir, former, accompagner

Indissociables de l'évolution professionnelle, la santé et la sécurité au travail font l'objet d'une stratégie formalisée au sein du Groupe Adecco. Un plan annuel de prévention des risques est déployé, ainsi que des dispositifs d'amélioration continue. Un suivi médical rigoureux est mis en oeuvre, incluant des visites médicales régulières, un accompagnement en cas de congé maladie de longue durée, etc.

Des actions de formation et de sensibilisation de l'ensemble des équipes en matière de gestion et de prévention des risques permettent aux collaborateurs d'être véritablement acteurs de leur santé et de leur bien-être au travail.

Actions menées en 2024

Prendre soin de la santé mentale des collaborateurs

Au-delà de la sécurité physique, en 2024, le Groupe et l'ensemble de ses filiales ont consacré de nombreux efforts à la santé mentale dans le cadre professionnel. Une cellule de soutien psychologique est mise à la disposition des 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 venir en soutien des équipes tant au niveau individuel que collectif.

Veiller à la qualité de vie et des conditions de travail

En 2024, nous avons formalisé plusieurs accords en faveur de la semaine en 4 jours ou 4,5 jours selon les business units**, sur la base du volontariat et en accord avec les managers.

Parallèlement, le Groupe a marqué sa volonté de s'adapter à l'évolution des modes de travail. Entièrement réaménagés, nos sites siège proposent désormais aux équipes trois espaces distincts – travail, collaboration et convivialité – favorisant les échanges, la productivité et le bien-être au travail.

Une charte de fonctionnement permet à chacune et chacun d'évoluer sereinement dans ces nouveaux environnements. Ce modèle hybride, qui intègre présentiel et télétravail, a été parfaitement adopté par nos équipes.

Ancrer la culture sécurité via un nouvel espace sur l'intranet

Le Groupe a mis en ligne sur l'intranet en 2024 un nouvel espace sécurité pour les collaborateurs permanents. Son objectif : promouvoir au sein du Groupe une culture de la sécurité et de la vigilance. Cet espace permet en effet de partager des bonnes pratiques, afin que chacun puisse faire face aux risques les plus fréquents sur son environnement de travail.

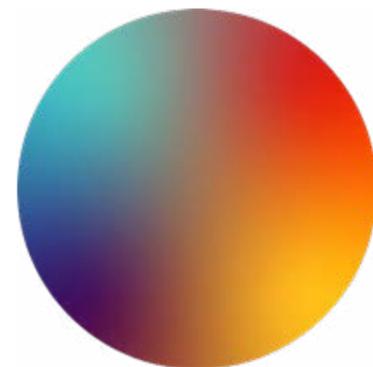
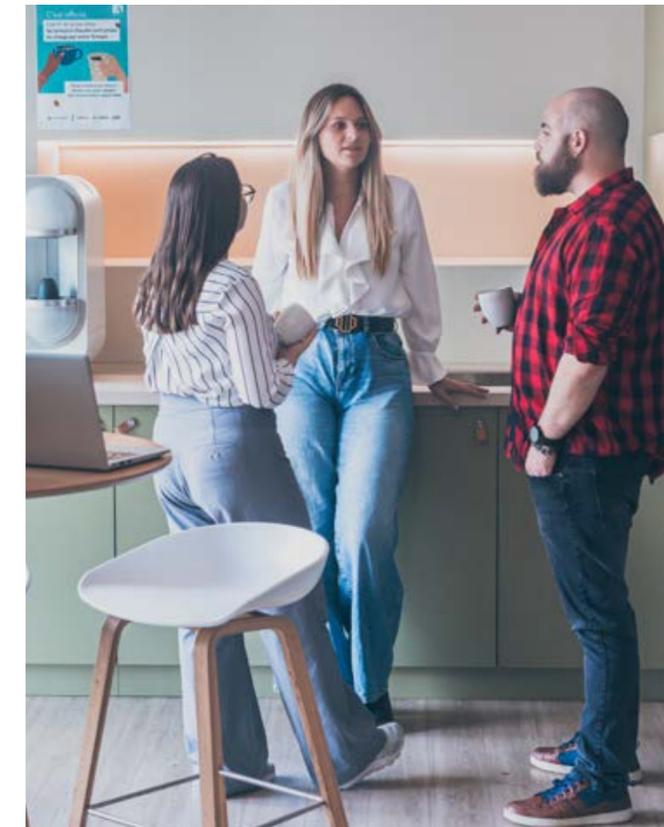
Impact

Score d'engagement des collaborateurs lors de la dernière enquête de satisfaction : **7,4 / 10**

Près de **1 000** collaborateurs ont suivi les webinaires consacrés à la santé mentale

* Baromètre Santé mentale et QVCT, Ipsos pour Qualisocial, décembre 2024

** Voir les rapports de durabilité d'Adecco France et LHH France pour plus d'informations sur ce dispositif





Comment favoriser
l'emploi pour tous ?

Enjeux

La diversité comme levier de performance et de cohésion

L'accès à l'emploi reste inégal selon l'âge, le genre, l'origine, l'orientation sexuelle ou les situations de vulnérabilité. Ces discriminations freinent l'insertion durable, creusent les inégalités et privent les entreprises de talents essentiels, moteurs de la réussite collective.

Il convient, pour lever ces freins, d'agir à tous les niveaux de l'organisation et de créer des environnements de travail où chacun peut se sentir respecté, soutenu et légitime. Favoriser l'emploi pour tous, c'est à la fois réparer des inégalités persistantes et préparer une entreprise plus forte, plus juste et plus représentative de la société à laquelle elle contribue.

Approche et actions menées en 2024

Agir pour davantage d'inclusion

Le Groupe Adecco souhaite promouvoir une culture inclusive pour une meilleure performance économique et sociale de l'entreprise. Les objectifs qui guident notre action sont les suivants :

- Former 100 % de nos collaborateurs à la non-discrimination et à la culture inclusive
- Évaluer régulièrement nos pratiques de recrutement et notre culture
- Conseiller et soutenir les collaborateurs dans le traitement des situations de discrimination et de harcèlement
- Être partie prenante de l'écosystème « diversité & inclusion »

En 2024, nous avons signé avec la **Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)** une convention pour accompagner les salariés du Groupe, permanents et intérimaires, victimes de violences conjugales.

Nous avons également développé le **réseau TAG Q+**, lancé en 2023

par le Groupe pour promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux pour les collaborateurs LGBTQIA+. Fort de 271 membres, le réseau a mis en avant en 2024 des collaborateurs rôles modèles, se distinguant par leur engagement en faveur de l'inclusion. Ces personnes jouent un rôle clé en inspirant leurs collègues et en incarnant les valeurs d'égalité et de respect.

Mieux accompagner les plus de 50 ans dans leur parcours

Signé par le Groupe Adecco en mars 2022, l'**acte d'engagement en faveur des plus de 50 ans**, à l'initiative de L'Oréal en France et du Club Landoy, a été renforcé en 2024 par des actions de formation à destination des managers pour les accompagner dans le management intergénérationnel et favoriser la coopération.

Des dispositifs de réduction progressive de l'activité pour les seniors ante-fin de carrière sont proposés (à hauteur d'une diminution de 20 % de l'activité) et le mécénat de compétences est encouragé via la Fondation The Adecco Group. Des réunions

collectives et individuelles sont organisées afin de favoriser la préparation à la retraite et accompagner chaque situation.

Parce que la santé des seniors est essentielle, nous les encourageons à effectuer, sur leur temps de travail, un bilan médico-psycho-social en partenariat avec l'Agirc-Arrco.

Promouvoir la mixité professionnelle femmes / hommes

Le réseau Adelles met en actions l'engagement du Groupe pour davantage d'égalité en oeuvrant pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans nos instances de direction, promouvoir la mixité à tous les niveaux de l'entreprise, accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle et agir plus largement pour déconstruire les biais inconscients et les stéréotypes liés au genre, en interne et en externe.

En 2024, le réseau Adelles (plus de 400 membres engagés), en partenariat avec les équipes RH et les managers, a validé l'inscription

de 10 femmes de l'entreprise à un **Programme de Leadership au Féminin**, en partenariat avec Skema Business School, pour développer leur leadership et leur assertivité. Ce programme comprend également une période de mentorat de 8 mois avec un mentor interne.

Des ambassadeurs du réseau Adelles ont conduit en 2024 une quinzaine d'**interventions dans des écoles primaires**. Cette initiative vient en réponse à une étude partagée par la communauté du Curiosity Club qui démontre qu'un enfant sur 10 pense que certains métiers sont faits uniquement pour les garçons et d'autres uniquement pour les filles. L'objectif: sensibiliser les enfants aux questions de genre et aux droits des femmes.

Impact

2 176 collaborateurs formés à la non-discrimination

Plus de **400** collaboratrices et collaborateurs engagés dans le réseau Adelles

L'inclusion en action : focus sur notre politique handicap

Approche

Engagé depuis plus de 30 ans en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, le Groupe Adecco porte la conviction que leur inclusion est à la fois un enjeu d'équité, un levier de performance collective, et un révélateur de notre culture.

La mise en oeuvre de nos actions en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs permanents en situation de handicap est suivie par la Mission Handicap, dont l'action se déploie autour de quatre axes complémentaires :

- un accompagnement individualisé des collaborateurs concernés,
- une montée en compétence collective, notamment des managers,
- un réseau d'ambassadeurs mobilisé sur le terrain,
- des partenariats solides avec des acteurs spécialisés pour aller plus loin ensemble.

Actions menées en 2024

Un réseau d'ambassadeurs pour déployer notre politique Handicap

Les ambassadeurs Handicap ont pour mission de relayer les engagements de l'entreprise, d'accompagner les équipes sur le terrain, de les sensibiliser à la question du handicap, et de créer les conditions d'un dialogue ouvert sur le sujet.

Lancé en 2024, ce réseau fort de 70 collaborateurs volontaires suit un parcours de formation Handimanagement réalisé en 3 étapes sur 2 mois avec le cabinet Companieros. Cette formation permet de créer les conditions d'un changement de regard et de comportement, mais aussi d'un engagement en faveur de l'intégration de tous dans l'entreprise.

Renforcer la confiance en soi et l'épanouissement professionnel

Les collaborateurs en situation de handicap ont pu participer à des sessions de coaching collectif en ligne animées par Florence Alix-Gravellier, double médaillée paralympique, autour de thématiques telles que la confiance en soi, la légitimité professionnelle, la résilience face aux situations complexes, ou encore l'assertivité dans les environnements de travail. L'objectif : outiller les collaborateurs pour mieux vivre leur parcours dans l'entreprise, partager leurs expériences, et renforcer leur sentiment d'appartenance.

SEEPH 2024 : sensibiliser pour plus d'inclusion

Le Groupe a participé à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) autour du thème « Handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ? ». A cette occasion, Armand Thoinet, aventurier conférencier atteint d'une sclérose en plaques, a animé sur différents sites du Groupe une série de conférences.

Le Groupe a également participé au DuoDay, dans le cadre de la SEEPH. 24 collaborateurs ont accueilli une personne en situation de handicap pour la journée : « une expérience collaborative engagée aux côtés de talents motivés pour prouver que leur handicap n'est pas un frein à la performance, à l'autonomie ou à l'intégration », selon la Mission Handicap.

Former les managers à l'accueil et à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap

La Mission Handicap a développé à destination des managers un e-learning sur mesure de 4 modules, abordant les thématiques suivantes : les essentiels du handicap, la bonne posture de management à adopter, le recrutement et l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap, et enfin le maintien dans l'emploi.

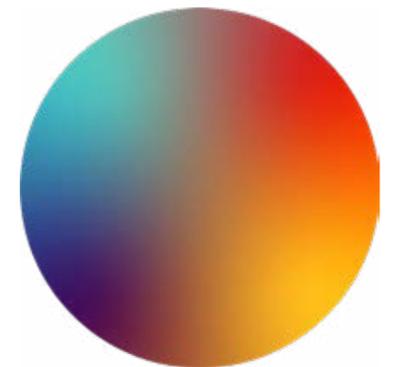
Chaque module, accessible sur notre Digital Campus, est accompagné de fiches pratiques pour favoriser une appropriation concrète des contenus. Cette démarche vise à outiller les managers, à les

rendre plus à l'aise dans leur posture et à leur permettre de créer un environnement de travail respectueux, adapté et facilitant pour les collaborateurs concernés.

Impact

646 collaborateurs en situation de handicap

70 ambassadeurs sur le périmètre Groupe



Enjeux de gouvernance



Le Groupe Adecco a à coeur de construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société. Cela passe par la maîtrise des enjeux de gouvernance identifiés comme matériels par le Groupe : le respect de droits humains et de l'éthique des affaires, l'encadrement responsable de l'intelligence artificielle (IA), la sécurité et la confidentialité des données, la qualité du dialogue social.

L'attention portée à ces enjeux traduit notre volonté d'agir avec exemplarité à chaque maillon de notre chaîne de valeur et d'entretenir les liens de confiance qui nous lient à nos parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires... Tous ont un rôle à jouer dans notre performance sociale et environnementale.

Progression de notre impact

Collaborateurs formés
aux normes éthiques et RSE



84 de nos fournisseurs relèvent du STPA* / SIAE**, correspondant à 359 temps pleins inclusifs, soit 51 de plus qu'en 2023

Chiffres clés 2024

100 % des dépenses d'achat exigent un critère environnemental, social et / ou sociétal (hors Akkodis)

5 000 collaborateurs formés à l'IA

800 collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité

20 accords collectifs signés

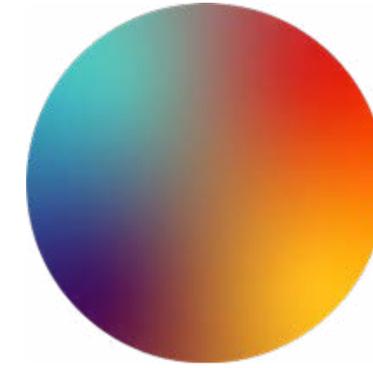
* STPA : secteur du travail protégé et adapté

** SIAE : structures d'insertion par l'activité économique

Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?



Garantir le respect des droits humains et l'éthique des affaires



Enjeux

Une exigence de conformité et d'exemplarité

Dans un contexte où les parties prenantes — collaborateurs, candidats, clients, investisseurs, pouvoirs publics — attendent des entreprises qu'elles agissent de manière exemplaire, le respect des droits humains et de l'éthique des affaires s'impose comme un impératif sociétal, réglementaire et stratégique pour un groupe comme Adecco. Cela implique de prévenir les atteintes graves aux personnes, dans ses opérations comme dans sa chaîne d'approvisionnement, de garantir un environnement de travail inclusif et non discriminatoire, et d'aligner les pratiques du Groupe avec les standards internationaux en matière de conduite responsable.

Approche

Un cadre pour garantir le respect de nos engagements sur toute la chaîne de valeur

Le Groupe Adecco en France déploie une politique structurée pour garantir le respect des droits humains et promouvoir une culture éthique, dans ses pratiques et les relations avec ses parties prenantes internes et externes.

Ce cadre reflète à la fois les exigences réglementaires françaises (loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, loi Sapin 2) et les standards internationaux auxquels le Groupe adhère (OIT, Pacte mondial des Nations Unies...).

La politique du Groupe en matière de respect des droits et d'éthique des affaires s'appuie sur plusieurs documents de référence :

- Le Code de Conduite du Groupe (dont la nouvelle version refondue est entrée en vigueur au 1er janvier 2023) rappelle notamment les attentes en matière de comportement éthique, de prévention de la corruption, et de respect des réglementations en vigueur. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs permanents et salariés intérimaires du Groupe, qui doivent attester de leur lecture et de leur adhésion à ce code au travers de campagnes régulières de conformité.
- Le Code de Conduite des tiers fournisseurs s'impose contractuellement à tous les partenaires du Groupe et définit les standards minimaux à respecter en matière sociale,

environnementale et éthique. Ce document est intégré aux contrats et fait l'objet d'une vérification dans le cadre des appels d'offres et des procédures d'achat.

- La Charte Achats Responsables et Inclusifs formalise les engagements du Groupe pour une relation fournisseurs fondée sur la responsabilité sociale, l'éthique et l'inclusion. Elle encourage notamment les pratiques vertueuses en matière d'accessibilité, d'économie circulaire et de diversité dans les achats.



Ces engagements sont soutenus par un dispositif de conformité, reposant sur plusieurs mécanismes clés :

- un système d'alerte professionnelle sécurisé (EthicsPoint), accessible à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes, garantissant l'anonymat, la confidentialité des signalements, et l'absence de représailles à l'égard des lanceurs d'alerte et des facilitateurs ;
- un programme de formation obligatoire couvrant l'éthique, la lutte contre la corruption et le respect des droits fondamentaux ;
- un pilotage conjoint mobilisant les responsables Intégrité & Conformité, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Juridique pour garantir la diffusion, le suivi et la mise à jour régulière de ces dispositifs.

Cette approche s'étend à l'ensemble de la chaîne de valeur, conformément à l'esprit de la loi sur le devoir de vigilance. Dans le cadre des renouvellements de contrat, le Groupe évalue systématiquement les risques en matière de droits humains chez ses fournisseurs

à travers des audits, des questionnaires de conformité, et le suivi de plans d'actions correctifs.

Actions menées en 2024

Une **nouvelle Charte Achats Responsables** a été déployée en 2024, avec pour objectif de rappeler la stratégie RSE du Groupe et de souligner les engagements de nos parties prenantes.

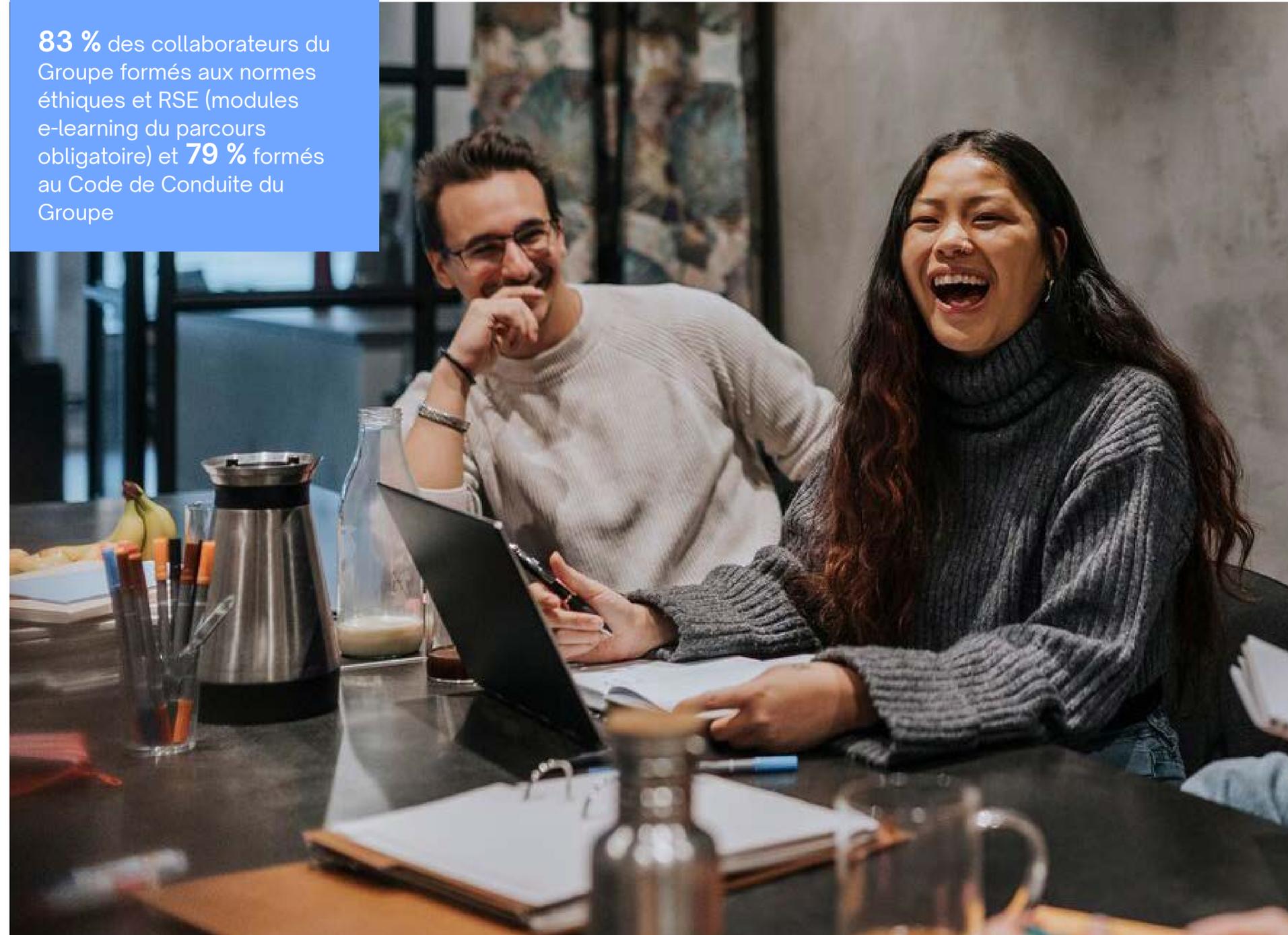
Afin de continuer à sensibiliser notre chaîne de valeur aux pratiques RSE et à l'éthique des affaires, **91 questionnaires d'évaluation** dématérialisés ont été adressés à nos tierces parties.

En 2024, 83 % des collaborateurs du Groupe ont suivi l'ensemble des modules e-learning de notre **programme de formation obligatoire**. Ils étaient 70 % en 2023. Plus particulièrement, le taux de complétion du module e-learning « Code de Conduite de The Adecco Group » était de 79 % en 2024, contre 61 % en 2023.

Impact

100 % de nos acheteurs sont formés aux achats responsables

83 % des collaborateurs du Groupe formés aux normes éthiques et RSE (modules e-learning du parcours obligatoire) et **79 %** formés au Code de Conduite du Groupe



Développer une approche responsable de l'intelligence artificielle

Enjeux

Un remarquable gisement de création de valeur à inscrire dans un cadre de responsabilité

L'essor des intelligences artificielles (IA) bouleverse en profondeur le monde du travail et plus spécifiquement les métiers des ressources humaines. Parce qu'elles permettent notamment d'automatiser des tâches répétitives et d'analyser des données à grande échelle, elle modifie la nature du travail des recruteurs, en leur permettant de gagner du temps sur les tâches administratives et / ou à valeur ajoutée limitée, et de se concentrer sur l'accompagnement humain des clients et des collaborateurs.

La diffusion très rapide des usages de l'IA auprès de nos clients et parties prenantes soulève, comme toute innovation majeure, un certain nombre de questions :

- comment éviter la reproduction, voire l'amplification des biais cognitifs, qui peuvent défavoriser certaines populations dans les recrutements ;
- comment garantir la transparence du fonctionnement de l'IA, pour permettre à nos clients et collaborateurs de savoir quand et comment elle intervient ;
- comment protéger les données et le respect de la vie privée ;
- enfin, quel cadre de gouvernance définir pour garantir un usage responsable des IA, qui traite efficacement l'ensemble des points précédents.

Approche

Des normes strictes qui encadrent nos usages de l'IA

Pour fournir un cadre de réponse à l'ensemble de ces problématiques, le Groupe Adecco a défini une politique reposant sur 5 piliers :

- l'humain au centre ;
- l'éthique ;
- le respect de la législation ;
- la sécurité ;
- la transparence.

Chaque modèle ou solution développé par le Groupe doit garantir que ces cinq piliers sont respectés pour être utilisé.

Cartographier nos métiers pour développer l'IA au bon niveau

Avec notre Lab RH IA, nous avons analysé l'ensemble de notre chaîne de valeur RH pour identifier les tâches qui pourraient être automatisées, et qui gagneraient à l'être.

Ce travail nous a permis à la fois de nous positionner sur les évolutions à impulser dans certains de nos métiers à court terme, et d'anticiper certaines évolutions à venir, pour prendre les bonnes décisions en gardant l'humain au centre.

Actions menées en 2024

Des cas d'usage développés de manière responsable, qui facilitent le quotidien des recruteurs

Il faut en moyenne 15 à 20 minutes pour rédiger une offre d'emploi claire, avec le ton juste, et respectant les règles des job boards. Nous avons développé une solution permettant d'automatiser la rédaction, faisant ainsi gagner un temps précieux à nos recruteurs. Autre exemple de solution, un assistant de préparation aux entretiens, suggérant des questions adaptées aux profils recherchés, s'avère particulièrement utile pour les métiers techniques peu connus.

GPT Assistant, l'IA en toute sécurité pour les collaborateurs du Groupe

GPT Assistant est un agent conversationnel utilisant l'IA d'OpenAI pour générer ses réponses. Testé par une centaine de collaborateurs lors d'une phase pilote, cet outil permet un usage de l'IA sans fuites de données pour réaliser diverses tâches telles que la rédaction de contenus, l'analyse

et la synthèse de documents, la veille... Il s'accompagne dans sa prise en main d'une capsule de formation au « prompt », afin de formuler des requêtes permettant de recevoir les réponses les plus pertinentes.

Impact

Plus de **30 000** offres d'emploi générées

Jusqu'à **30 %** de gain de temps pour nos recruteurs

5 000 collaborateurs utilisateurs de GPT Assistant

5 000 collaborateurs formés à l'IA

Garantir la sécurité et la confidentialité des données

Enjeux et approche

La digitalisation croissante des processus, l'intégration de l'IA, l'essor de modes de travail hybrides ou à distance ont accentué la vulnérabilité aux violations de données, aux cyberattaques et accès non autorisés. Pour un groupe comme Adecco, qui traite quotidiennement un large volume de données personnelles, garantir la sécurité et la confidentialité des données est un impératif.

En matière de **confidentialité** des données, nous donnons la priorité à la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD), en l'intégrant dès la conception de nos solutions, services et processus.

En matière de **cybersécurité**, le Groupe Adecco a mis en place un programme pluriannuel, définissant les exigences et processus obligatoires pour toutes les entités du Groupe. Il s'appuie sur les meilleures pratiques du secteur. Dynamique, il est régulièrement mis à jour pour refléter les évolutions technologiques et les menaces. Il mobilise des lignes de défense multiples, intégrant des auto-évaluations, audits externes et la formation obligatoire de tous les collaborateurs.

Actions menées en 2024

Renforcer nos actions de formation

- Sur le RGPD, une formation spécifique au périmètre France a été créée, intégrant des éléments sur la sécurité et la confidentialité des données. Cette formation complète la formation Groupe obligatoire.
- Les formations en cybersécurité ont été renforcées, avec 5 modules obligatoires portant sur les menaces et moyens de prévention des risques, la sécurité des applications web, le phishing, et intégrant des mises en situation réalistes.

Sécuriser nos systèmes pour les Jeux Olympiques

Les Jeux Olympiques de 2024 ont été un levier d'accélération et de renforcement de nos actions en faveur de la cybersécurité, en permettant de sensibiliser et mobiliser nos équipes pour qu'elles soient prêtes pour l'échéance.

Se préparer aux cyber-crises

Un exercice destiné à préparer les équipes à l'éventualité d'une cyber-crise et à leur faire adopter les bons réflexes a été conduit auprès de nos comités de direction. Il a donné lieu à un plan d'actions permettant d'assurer la continuité des activités en cas de crise. Un nouvel exercice de ce type est prévu pour 2025.

Impact

Traitement de plus de **7 500** demandes de particuliers concernant leurs données personnelles (accès, rectification, suppression, etc.)

800 collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité

Garantir un dialogue social de qualité

Enjeux et approche

Le Groupe Adecco en France est attaché à garantir un dialogue social de qualité, levier essentiel pour accompagner les évolutions de l'entreprise, renforcer la cohésion sociale et améliorer les conditions de travail.

Le dialogue social est organisé à l'échelle des 15 filiales du Groupe, chacune disposant de ses propres instances représentatives du personnel (IRP) et, pour 7 d'entre elles, d'une ou plusieurs organisations syndicales. Les instances existantes sont les Comités sociaux et économiques (CSE), les commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) et l'ensemble des commissions obligatoires. La plupart des 15 entités juridiques du Groupe disposant d'un CSE

ont également des commissions facultatives, afin de gérer les activités sociales et culturelles, la mutuelle et la prévoyance par exemple.

Les filiales qui sont des entreprises de travail temporaire au sens légal comptent dans leur effectif les salariés intérimaires, qui sont comptabilisés lors des élections professionnelles (150 000 salariés électeurs chez Adecco France), et peuvent participer au dialogue social en qualité d'élus au CSE par exemple.

Actions menées en 2024

Une vingtaine d'accords ont été signés dans l'ensemble des filiales disposant d'une représentation syndicale. Ces accords ont concerné entre autres l'organisation du travail, le handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Compte Épargne Temps, ou encore la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers.

Impact

500 salariés du Groupe sont pourvus d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel.

Une **vingtaine** d'accords signés en 2024

Enjeux environnementaux



Afin d'atteindre son objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), le Groupe Adecco déploie une stratégie climat autour de quatre axes visant à mesurer ses émissions, les réduire, former ses parties prenantes et communiquer autour de ses initiatives. Cette stratégie s'appuie sur des actions concrètes, portant notamment sur les principaux postes d'émissions du Groupe : achats, mobilité, numérique.

A travers cette approche, nous souhaitons prendre notre part dans la transition vers une économie bas carbone.

Il en va de notre responsabilité en tant que leader des solutions en ressources humaines, attaché à développer les compétences qui favoriseront cette transformation.

Progression de notre impact

- 26 % de nos émissions de gaz à effet de serre entre 2018 et 2024

Chiffres clés 2024

41 % : c'est la part que représentent les achats dans les émissions de gaz à effet de serre du Groupe, un poste en baisse de 5 % par rapport à 2023

42 % : c'est la part des déplacements dans les émissions du Groupe, un poste en baisse de 6 % par rapport à 2023 pour la flotte de véhicules et de 1,4 % pour les déplacements domicile - travail



Comment contribuer à
la transition énergétique ?





Enjeux

Le réchauffement climatique, un défi qui nous touche tous

Notre analyse de double matérialité confirme que les enjeux relatifs au climat ne constituent pas un impact pour nos activités. En revanche, le réchauffement climatique représente un défi majeur pour nos sociétés et nous sommes déterminés à réduire à l'échelle du Groupe nos émissions de GES³ : à moyen terme (2019 – 2030), réduire de 51,7 % les émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 (énergie et consommation du parc automobile) et de 27,5 % celles liées aux déplacements domicile – travail ; à long terme (2019 – 2050), réduire de 90 % nos émissions de CO₂ sur les périmètres précédents. Ces objectifs sont validés par la SBTi (Science-Based Targets initiative)⁴.

Approche

Stratégie climat : 4 axes pour agir concrètement

La démarche « Carbone Zéro » du Groupe Adecco en France contribue à nos objectifs globaux de réduction de notre impact carbone. Elle nourrit quatre axes de travail qui nous permettent d'établir le bilan carbone du Groupe et de piloter la décarbonation de nos activités.

- Mesurer nos émissions et établir le bilan carbone du Groupe en France
- Réduire nos émissions de GES, notamment sur nos principaux postes: achats de biens et services, mobilité et numérique
- Former nos équipes et parties prenantes aux enjeux de la réduction de notre impact carbone
- Communiquer sur nos actions à l'interne et à l'externe

En 2024, nous n'avons pas reconduit notre stratégie de contribution à la neutralité carbone. Cette décision n'exclut pas pour autant de contribuer à l'avenir à des projets de soutien aux territoires dans leur transition bas carbone.

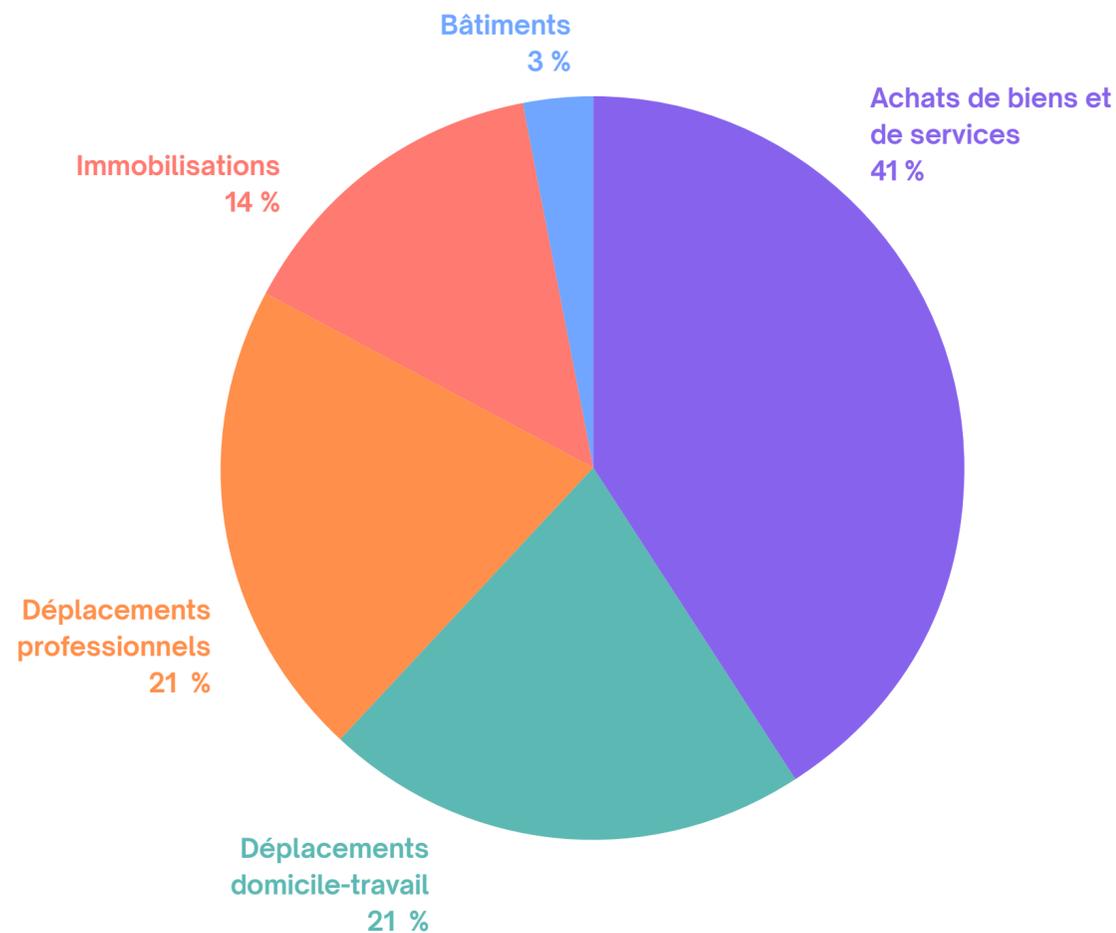
3. Gaz à effet de serre

4. Cette organisation issue du partenariat entre plusieurs organismes internationaux se fixe comme objectif de piloter l'action climatique des entreprises, valider leurs trajectoires et les accompagner, conformément aux dernières données scientifiques sur le climat.

Actions menées en 2024

En 2024, les émissions de GES du Groupe se sont élevées à 62 354 tCO₂eq (hors Adecco Réunion / DFA⁵), soit une baisse de 1,5 % par rapport à 2023, et de 26 % par rapport à 2018, alors que le nombre de collaborateurs (en équivalent temps plein) n'a diminué que de 4 %.

Répartition des émissions CO₂ du Groupe Adecco en 2024



Vers une mobilité plus sobre pour tous nos collaborateurs

Sur le volet mobilité, nous avons réduit de 6 % les consommations de la flotte de véhicules, et de 1,4 % les déplacements domicile – travail.

Nous avons poursuivi le déploiement du Forfait mobilités durables (FMD), lancé en 2022, qui permet de financer des solutions de mobilité douce et de transport en commun pour les collaborateurs, à hauteur de 500 euros par personne, complétant les remboursements pris en charge par l'entreprise à hauteur de 75 %, dans la limite de 753 euros par an et par collaborateur. En 2024, 91% des collaborateurs éligibles à ce dispositif (Adecco et ses BU, LHHRS, AITS et Groupe Adecco France) ont activé leur compte, et 72 % utilisent la solution.

Notre politique d'achats responsables, principal levier de réduction de notre impact carbone

Les achats représentent 41 % de nos émissions de GES, soit le poste le plus important. En 2024, nous avons réduit les émissions qui leur sont liées de 5 %. Par notre charte interne « Achats Responsables et Inclusifs », ainsi que notre adhésion en 2022 à la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, nous intégrons les objectifs de réduction de notre empreinte carbone dans nos décisions d'achat, notamment via les appels d'offres, des questionnaires fournisseurs, le recours à des clauses contractuelles RSE, ou, dans le futur, l'adoption de solutions locales ou bas carbone.

Nous réalisons par ailleurs des audits sur site de nos fournisseurs. Nous avons ainsi audité en 2024 notre fournisseur Rubix, sur son site de Ploisy, sur la base d'un questionnaire intégrant des critères sociaux et environnementaux.

La formation, pour faire de la transition climatique l'affaire de tous

400 collaborateurs ont été sensibilisés aux enjeux climatiques dans le cadre d'initiatives telles que la Fresque du Climat ou les Ateliers 2tonnes, pour chacune desquelles nous avons formé 10 animateurs internes. Nous poursuivrons cette dynamique de formation et de sensibilisation en 2025, véritable levier pour ancrer notre stratégie RSE dans nos comportements au quotidien.

Impact

- 26 % d'émissions de GES par rapport à 2018

- 5 % d'émissions de GES liées aux achats entre 2023 et 2024

+ 11 % de consommation pour le forfait mobilité durable entre 2023 et 2024

La stratégie RSE Adecco



Édito

Gérald Jasmin
Président France - Adecco

Depuis près de 25 ans, j'ai la chance de vivre, au sein d'Adecco, une aventure humaine et professionnelle unique.

Avec le recul que me donne cette longue expérience, je mesure à quel point l'entreprise a su évoluer, s'adapter, mais surtout rester fidèle à ses valeurs. Aujourd'hui, à travers ce rapport d'impact, nous souhaitons partager avec vous l'essence de cet engagement qui guide chacune de nos actions.

« Ce qui distingue Adecco sur ses marchés, ce n'est pas seulement la taille de notre réseau ou la qualité de nos services, c'est avant tout notre culture profondément ancrée dans l'insertion, l'inclusion et la responsabilité sociale. »

Ce qui distingue Adecco sur ses marchés, ce n'est pas seulement la taille de notre réseau ou la qualité de nos services, c'est avant tout notre culture profondément ancrée dans l'insertion, l'inclusion et la responsabilité sociale. Depuis toujours, nous nous sommes battus pour faire de l'emploi un levier d'égalité et d'opportunités. Nous affirmons haut et fort notre fierté d'être l'un des premiers employeurs de travailleurs en situation de handicap en France, et nous défendons sans relâche le droit à la sécurité sur les lieux de travail. Cette culture est restée, traversant les années, portée par nos collaborateurs de terrain, qu'ils soient directeurs d'agence ou recruteurs.

Au fil du temps, notre démarche s'est enrichie. À l'insertion, au handicap, à la sécurité et à l'inclusion sont venues s'ajouter de nouvelles priorités, en phase avec les défis contemporains. Sur le plan environnemental, nous avons progressé avec pragmatisme. En modernisant nos installations, en reconditionnant nos équipements informatiques, en

« Adecco devra continuer d'offrir à ses candidats, intérimaires et ses clients une promesse forte : celle d'une entreprise qui reste fidèle à ses convictions, quelle que soit la conjoncture. »



engageant nos partenaires sur des critères responsables, nous avons réduit notre impact indirect tout en poursuivant nos efforts internes. La digitalisation de nos processus, qui a permis de diviser par deux notre consommation de documents papier, contribue aujourd'hui à limiter notre consommation de ressources. En matière immobilière, nos agences rénovées respectent des standards énergétiques élevés, renforçant ainsi le confort de travail et d'accueil, tout en réduisant notre empreinte carbone.

Ces transformations, nous les avons conduites sans jamais perdre de vue l'essentiel : répondre aux besoins de nos intérimaires, nos collaborateurs permanents et nos clients. Face aux crises successives – économiques, sanitaires, sociétales – Adecco a maintenu ses structures d'engagement et sa capacité d'innovation. Cette constance est l'un de nos plus grands atouts. Elle nous permet aujourd'hui d'offrir à nos clients non seulement des compétences diversifiées et adaptées à leurs besoins, mais aussi des solutions alignées sur leurs exigences RSE, grâce à des indicateurs de performance précis et une expertise reconnue dans la gestion de clauses d'insertion.

Notre responsabilité sociétale est devenue un véritable réflexe collectif. À tous les niveaux de l'entreprise, elle nourrit notre

attractivité auprès des talents et renforce leur fidélité. Nos parcours sont pensés pour accompagner la montée en compétence de chacun, parce que nous croyons fermement que l'emploi est un passeport pour l'inclusion durable et un vecteur d'émancipation.

Dans les années à venir, les attentes de nos candidats évolueront encore, notamment sous l'influence des jeunes générations, pour qui l'environnement de travail et le sens donné à leur engagement professionnel sont primordiaux. Adecco devra continuer de leur offrir une promesse forte : celle d'une entreprise qui reste fidèle à ses convictions, quelle que soit la conjoncture. Cela suppose aussi de réussir le management intergénérationnel : valoriser l'expérience de nos collaborateurs les plus anciens, tout en intégrant les aspirations des nouvelles recrues.

Un autre défi nous attend : dépasser le travail temporaire, pour parvenir à appréhender notre impact sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emploi. Nos collaborateurs doivent être, plus que jamais, les promoteurs des talents qu'ils accompagnent, dans une logique de partenariat durable avec les entreprises clientes. Le modèle du CDI intérimaire, que nous avons été parmi les premiers à instaurer il y a 10 ans, illustre parfaitement cette ambition : créer des parcours professionnels

pérennes, source d'épanouissement pour nos intérimaires et de valeur ajoutée pour nos clients.

À travers toutes ces initiatives, Adecco France affirme une conviction profonde : la RSE n'est pas un outil de communication ou un ensemble d'objectifs à cocher. Elle est notre garde-fou, le garant d'une pratique juste et responsable de notre métier. Elle irrigue notre culture d'entreprise, stimule notre capacité d'adaptation, renforce notre crédibilité auprès de nos partenaires. Alors que se profile la mise en œuvre de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), nous abordons cette nouvelle étape avec confiance. Nous savons que les réflexes que nous avons acquis depuis des années nous offrent une longueur d'avance. Ils sont aussi le reflet d'un engagement sincère, viscéral parfois, à faire mieux, à faire juste, au service de celles et ceux qui nous font confiance.

Ce fil rouge, tissé depuis plus de deux décennies, est plus que jamais d'actualité. Il constitue notre promesse pour les dix années à venir : construire, jour après jour, un modèle d'emploi plus inclusif, plus respectueux et plus durable.

Gérald Jasmin,
Président France - Adecco

À propos d'Adecco et de ses filiales

Adecco est le premier réseau d'agences d'emploi en France avec plus de 900 agences sur l'ensemble du territoire. Depuis 60 ans, les équipes Adecco s'attachent à toujours mieux comprendre les contextes économiques, sectoriels et réglementaires pour anticiper les difficultés et préparer l'emploi de demain. Nos collaborateurs en agence développent avec les candidats une relation de confiance pour les accompagner au mieux dans les emplois qui leur conviennent.

Adecco rassemble 8 filiales spécialisées afin de proposer une gamme complète de solutions RH, adaptées aux besoins évolutifs de ses clients et aux transformations du monde du travail :

Adecco France - recrutement permanent et en intérim

Qapa - solution digitale d'Adecco

Adecco Onsite – RH hébergée, sites industriels, logistiques ou de services

Humando – accompagnement et insertion des publics éloignés de l'emploi

Adecco Medical – recrutement permanent, en intérim et remplacement de professionnels de santé, du social et du médico-social

Adecco Training – formation et création de compétences

Les 2 Rives – validation des acquis de l'expérience

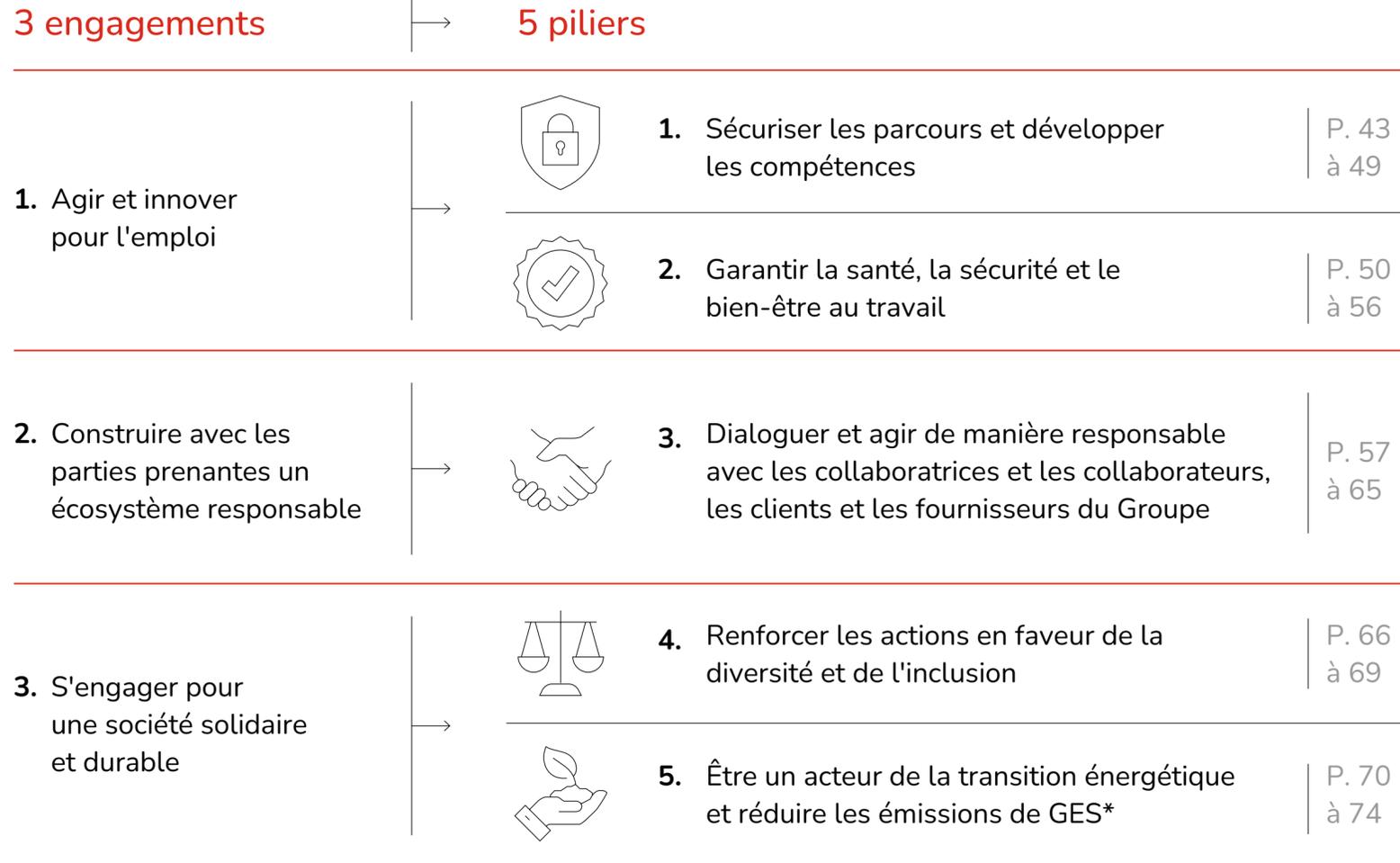
Adecco Outsourcing – externalisation

Adecco est une marque de The Adecco Group



Notre stratégie RSE

La stratégie RSE d'Adecco s'inscrit pleinement dans les piliers du Groupe Adecco. Parce qu'ils tiennent compte de la diversité des activités d'Adecco, ces piliers permettent d'intégrer l'ensemble des initiatives de nos équipes. Ces initiatives donnent corps à notre stratégie RSE et traduisent en actions concrètes nos ambitions ainsi que celles du Groupe Adecco.



*Gaz à effet de serre

Gouvernance

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

Adecco France



Manuela Guizzo,
attachée de direction générale



David Tinoco,
responsable projets développement RH

Adecco Training

Charlotte Dunoguez,
ingénieure pédagogique et cheffe de projets

Humando



Laetitia Renault,
directrice du développement des territoires

Adecco Medical



Nadège Duporté,
directrice de Zone Sud-Ouest

1. Comment bâtir des trajectoires professionnelles qui permettent d'être acteur de sa vie ?

Pilier RSE :
Sécuriser les parcours et développer les compétences.

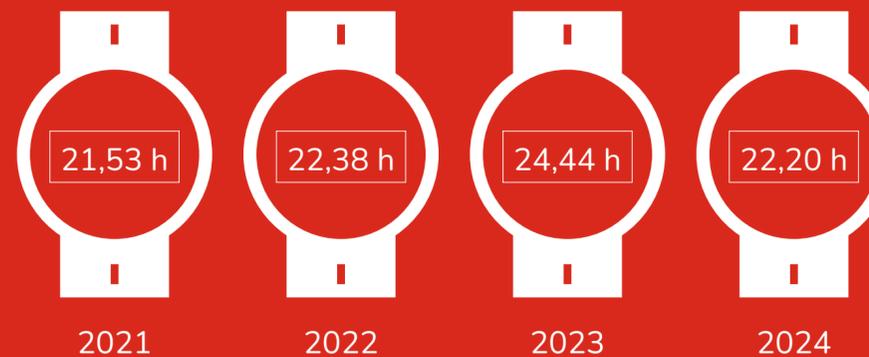


Face aux transformations du marché du travail et aux tensions croissantes sur certains secteurs d'activité, la construction de trajectoires professionnelles solides et inclusives est un enjeu majeur. Adecco France s'engage à renforcer l'employabilité de chacun, en particulier des intérimaires, en leur offrant les moyens d'agir sur leur avenir professionnel. Cela passe par le développement continu des compétences, la valorisation des parcours et un accompagnement personnalisé.

À travers Adecco Training, acteur historique de la formation professionnelle depuis plus de 35 ans, nous formons chaque année des milliers d'apprenants pour répondre aux pénuries de compétences et anticiper les besoins des entreprises. Cet engagement se traduit aussi par des actions ciblées sur les métiers en tension, grâce à Humando, notre filiale dédiée à l'inclusion, qui conçoit des parcours qualifiants pour les personnes éloignées de l'emploi. Qu'il s'agisse des métiers du BTP, de la logistique, de l'industrie, de la restauration ou encore de l'informatique, l'ambition reste la même : permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle.

Progression de notre impact :

Nombre d'heures de formation par collaborateur (permanent)



Adecco est le premier employeur d'alternants en France avec **7 045 alternants** formés via la Grande Ecole de l'Alternance en 2024



Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Parcours d'intégration adaptés pour toutes et tous

Adecco s'engage à garantir un parcours d'intégration personnalisé pour l'ensemble de ses collaborateurs, quels que soient leur profil, leur métier ou leur statut. Cette attention portée à l'accueil et à l'accompagnement vise à favoriser l'épanouissement professionnel dès les premiers jours en mission ou en poste.

Des contrats adaptés et plus sécurisés

Consciente de la diversité des aspirations et des parcours, Adecco propose des formes de contrats adaptées aux réalités personnelles et professionnelles de chacun. Elle œuvre activement au développement de contrats plus sécurisés, tels que le CDI intérimaire ou l'alternance, pour offrir des perspectives de long terme à ses talents.

Des solutions innovantes pour une employabilité durable

Adecco déploie des dispositifs innovants pour accompagner la montée en compétences et anticiper les évolutions des métiers. L'objectif : permettre à chaque personne de rester actrice de son parcours professionnel dans un environnement en constante transformation.

Actions

Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur carrière

Adecco s'engage à offrir un accompagnement durable à chaque collaborateur, à chaque étape de son parcours. Un focus particulier est mis sur les salariés de plus de 55 ans, à travers une réunion collective d'information et un entretien individuel sur la suite de carrière. Ce dispositif est renforcé par un partenariat avec AG2R La Mondiale, pour anticiper les transitions professionnelles et favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Faire découvrir les métiers en tension

Avec Humando, Adecco met en lumière les secteurs en tension et œuvre à leur ouverture à tous les talents. En 2024, dans la Somme (Hauts-de-France), une journée dédiée à l'emploi des femmes dans les secteurs techniques a permis de sensibiliser et d'inspirer autour de métiers encore trop souvent genrés. Cette initiative s'inscrit dans une dynamique de découverte active et concrète des opportunités professionnelles peu connues ou peu accessibles.

Développer des solutions de formation au plus près des besoins du marché

Adecco Training conçoit des parcours pédagogiques innovants pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises. C'est notamment le cas avec le lancement d'un module immersif sur la filière hydrogène, combinant storytelling et simulation de situations réelles. Ces formats engageants permettent aux apprenants de mieux se projeter dans les métiers de demain.

Résultats

Alternance et insertion

950 alternants intérimaires

éloignés de l'emploi, dont 196 alternants intérimaires réfugiés*

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

3 CDI

(CDI intérimaire) diplômés de niveau 4 (Bac) avec 24h d'accompagnement en moyenne

4 Permanents

diplômes de niveau 5 (BAC +2) avec 24h d'accompagnement en moyenne

35 Intérimaires

Adecco Medical diplômés d'État du secteur de la santé/soin/médico-social (DEAS/DEAES/DEAP) de niveau 4 et 5 avec 33h d'accompagnement en moyenne

*Via la filiale Humando

GRAND ANGLE

La Grande École de l'Alternance



La Grande École de l'Alternance (GEA) propose des parcours de formation 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.

Les parcours de formation 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, ce qui leur offre un débouché professionnel stabilisé dès la fin de leur formation.

3 alternants sur 4

sont issus d'une filière en situation de pénurie : industrie (30 %), logistique (26 %) et BTP (20 %).

4 filières métiers

en situation de pénurie couvertes par nos formations : logistique, industrie manufacturière, BTP et transport.

Former les monteurs de demain : un partenariat sur mesure avec Omexom

Trois questions à Antoine Sallé, responsable d'exploitation chez Omexom Thiers LA, qui travaille avec la Grande Ecole de l'Alternance depuis 2021.

« La vraie valeur ajoutée d'Adecco Training réside dans leur capacité à concevoir des parcours sur mesure, à valoriser les soft skills et à mobiliser des dispositifs financiers complexes pour maximiser l'impact de la formation. »



Antoine Sallé, responsable d'exploitation chez Omexom Thiers LA

Quelle est votre mission ?

L'activité de Omexom Thiers LA porte sur la construction et la réhabilitation de lignes très haute tension. Mon rôle est de développer les compétences clés de notre métier, notamment pour les profils de monteurs.

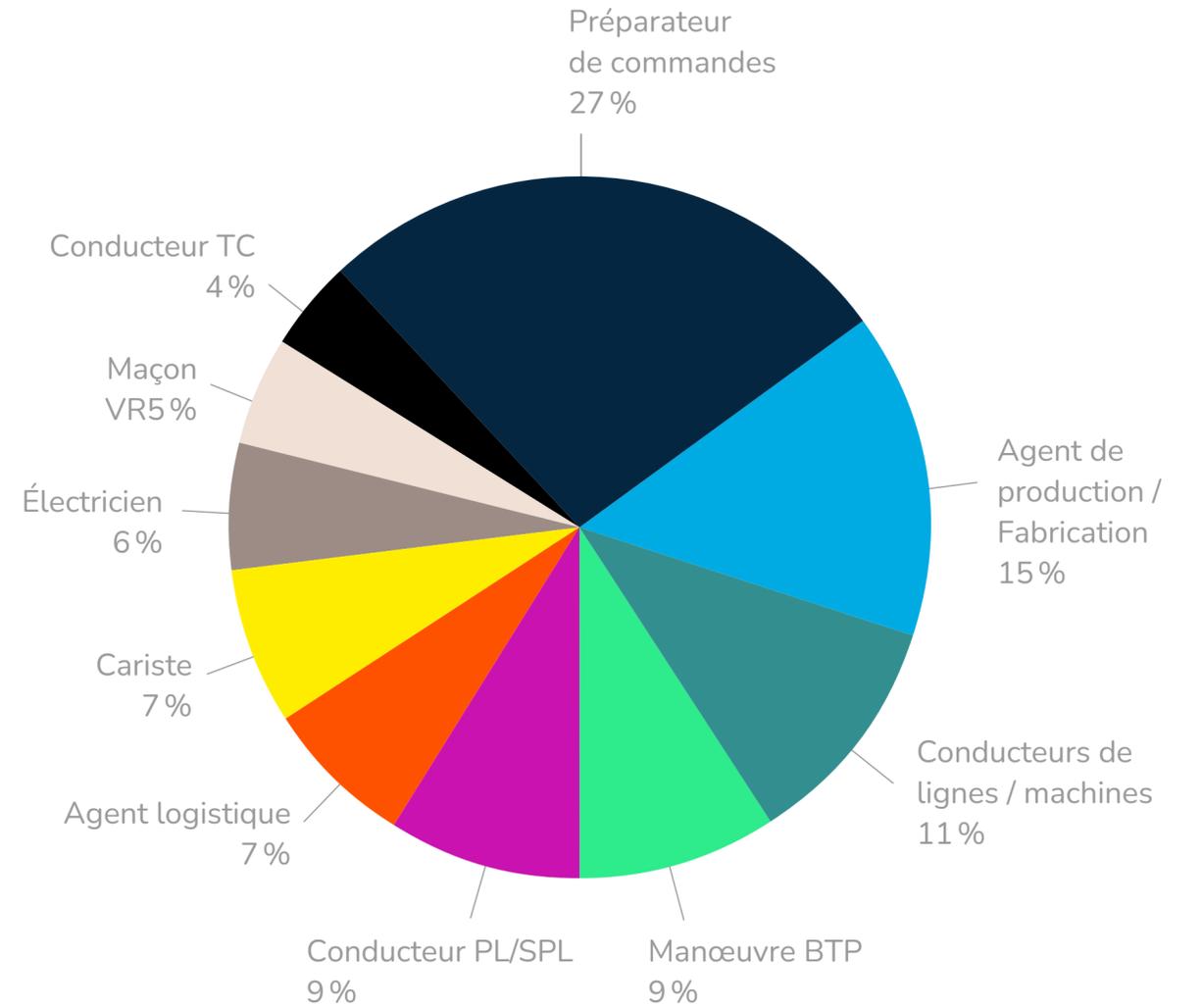
Pourquoi avoir fait appel à Adecco et Adecco Training ?

En 2021, la fermeture du centre de formation de notre secteur a laissé un vide. Nous avions besoin d'un nouveau dispositif pour former de jeunes monteurs et faire monter en compétence les anciens. L'agence Adecco de Thiers nous a proposé un projet complet, en lien avec Adecco Training, intégrant le recrutement, la formation, l'ingénierie financière et le suivi pédagogique, jusqu'à l'intégration en CDI intérimaire.

Quels résultats concrets avez-vous obtenus ?

Depuis le lancement, 42 monteurs ont été formés via ce parcours de 400 heures. En 2024, 18 nouveaux monteurs ont été formés, avec un taux de CDI autour de 80 %. Malgré le fort turn-over du métier, beaucoup sont toujours dans nos équipes. Ce succès repose sur un partenariat solide entre Omexom, Adecco et Adecco Training.

Top 10 des métiers formés par la GEA



GRAND ANGLE

Une politique de formation au service de la stratégie d'Adecco et de l'intégration de l'intelligence artificielle

Dans un contexte de repositionnement commercial, Adecco renforce sa politique de formation pour accompagner l'évolution de ses métiers et préparer activement ses collaborateurs aux défis de demain. L'objectif est clair : faire de la formation un levier clé de performance, d'agilité et d'employabilité.

1 006 jours d'actions

de développement (tutorat, atelier « Vis ma vie », immersion, mécénat) pour 4 618 collaborateurs en CDI

4,47 jours de formation

par collaborateur réalisés en 2024 (hors Qapa et L2R)*

*Les entreprises françaises offrent en moyenne entre 2 et 5 jours de formation à chaque collaborateur par an.

Accompagner le recentrage stratégique : le retour au geste métier

Adecco souhaite développer sa part de marché auprès des grandes entreprises nationales tout en élargissant significativement la base clients hors accords nationaux (notamment les entreprises de 250 à 1 000 salariés). Cette réallocation du portefeuille clients remet le geste de recrutement au cœur des agences.

Elle impose de revaloriser des compétences parfois moins mobilisées ces dernières années : le « care » candidat et client, la connaissance fine des talents, leur adéquation aux besoins identifiés localement, et une posture commerciale affirmée. Chaque directeur d'agence est ainsi invité à définir une stratégie adaptée à son bassin d'emploi, en lien avec les enjeux économiques et sociaux du territoire.

Quatre orientations structurantes pour une montée en compétence ciblée

Face à ces transformations, la politique de formation repose sur quatre axes stratégiques à destination des collaborateurs permanents :

1. Renforcer les compétences métier des recruteurs, avec un focus sur la relation candidats/clients et la fidélisation, y compris dans des situations complexes (gestion de publics étrangers, demandes discriminantes...).
2. Développer l'expertise commerciale, à travers des modules dédiés à la négociation, à la tarification des prestations et à la relation client.
3. Accompagner les managers dans leur rôle de pilotes du changement, notamment sur la gestion à distance, le suivi des indicateurs, et la conduite d'équipes en transformation (par exemple : semaine en 4 jours).
4. Favoriser l'employabilité à long terme, via des formateurs et médiateurs internes, vecteurs de diffusion des savoirs au sein de l'entreprise.

Ces dispositifs sont conçus et déployés avec l'appui de l'équipe de professionnalisation, qui accompagne les agences dans l'évaluation des compétences et la personnalisation des parcours. La formation initiale des nouveaux collaborateurs est systématique, complétée par des modules de recyclage pour ancrer durablement les apprentissages.

Acculturer à l'intelligence artificielle : un enjeu d'adoption et d'employabilité

Consciente des bouleversements liés à l'essor de l'intelligence artificielle (IA), Adecco inscrit cet outil au cœur de sa politique de formation. L'enjeu : faire évoluer les perceptions en montrant que l'IA n'est pas destinée à remplacer les collaborateurs, mais qu'elle peut devenir un levier pour améliorer la performance et les conditions de travail. L'objectif est double : démocratiser les usages de l'IA dans les métiers et faire de cette maîtrise un facteur clé d'employabilité.

Des formations sont déjà disponibles pour apprendre à interagir efficacement avec ces outils (prompting, automatisation de tâches, rédaction assistée, etc.). Des cas d'usage concrets sont déjà en place, comme le CV Maker ou l'assistance à la rédaction d'offres d'emploi.

Enfin, Adecco structure une cohorte de formateurs internes spécialisés en IA, formés pour transmettre leurs connaissances à leurs pairs. Ces relais de proximité, intégrés au temps de travail, garantissent une appropriation progressive, concrète et adaptée aux réalités du terrain.



2. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?



La santé, la sécurité et le bien-être au travail sont devenus des enjeux majeurs pour les entreprises. Ils le sont davantage encore pour une entreprise de ressources humaines comme Adecco. Allongement des carrières, développement du télétravail depuis la crise sanitaire, coexistence de plusieurs générations au sein des équipes, nouvelles attentes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle : ces évolutions transforment durablement les organisations et font émerger de nouveaux risques, notamment psychosociaux.

Consciente de ces défis, Adecco fait de la qualité de vie au travail un pilier central de son engagement social. L'entreprise déploie une politique d'écoute active, fondée sur la remontée des attentes et des difficultés du terrain, afin d'ajuster en continu ses pratiques. À travers un accompagnement individualisé, une prévention rigoureuse des risques professionnels et une démarche d'amélioration continue, Adecco s'engage à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux de ses besoins spécifiques.

Progression de notre impact :

Enquête Peakon –
Score moyen d'engagement

7,7 (stable par rapport à 2023)*



*Ce score correspond à une note moyenne calculée à partir des réponses des collaborateurs à plusieurs questions standardisées sur leur expérience au travail. Ces questions couvrent des thèmes comme la motivation, la satisfaction, la fierté d'appartenance ou la recommandation de l'entreprise.

«Quelle que soit la problématique rencontrée par une personne, nous avons toujours un accompagnement à lui proposer»



David Tinoco,
responsable
projet développement RH,
Adecco

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Sensibilisation et formation pour tous

Adecco s'engage à former et sensibiliser l'ensemble de ses équipes, y compris les intérimaires, aux enjeux de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Cette approche vise à diffuser une culture de la prévention et à permettre à chacun, quel que soit son statut ou son métier, d'adopter les bons réflexes au quotidien pour préserver sa santé physique et mentale.

La prévention au cœur de notre politique de gestion des risques

La prévention constitue un pilier central de la stratégie de gestion des risques d'Adecco. Les actions sont ciblées en priorité sur les activités les plus exposées aux accidents, à travers une évaluation rigoureuse des situations de travail. Depuis la signature en 2022 de l'accord sur les risques psychosociaux, une attention renforcée est portée à la prévention de ces risques, dans une logique

proactive et d'amélioration continue. Pour ce faire, un Observatoire de la santé a été créé et est alimenté de nombreux indicateurs partagés tous les trimestres avec les organisations syndicales signataires.

Écoute active et droit d'expression des collaborateurs

Adecco veille à garantir le droit d'expression de l'ensemble de ses collaborateurs. Des dispositifs réguliers d'écoute, notamment via des enquêtes, permettent de recueillir leurs ressentis, d'identifier les points de vigilance et d'ajuster les politiques en conséquence. Cette démarche d'écoute est essentielle pour construire un environnement de travail respectueux, et rester attentif et réactif aux besoins du terrain.

Actions

Expérimenter de nouvelles approches pour prévenir les risques psychosociaux

Adecco agit à tous les niveaux pour prévenir les risques psychosociaux. Une ligne d'écoute psychologique est en place depuis plusieurs années pour accompagner les collaborateurs en situation de fragilité. En 2023, l'application Teale a été testée comme outil de suivi de la santé mentale, avec accès à des ressources, coachs et psychologues.

En 2024, une démarche pilote a été mise en place au sein de la Direction des Activités Centrales Opérationnelles pour intégrer une démarche de prévention primaire des risques psychosociaux (comprendre, détecter et agir).

Sensibiliser aux risques professionnels

A Cherbourg, l'agence Humando a organisé un challenge sécurité pour sensibiliser les intérimaires aux risques professionnels, via l'outil pédagogique TutoPrév'.

Mobiliser le sport comme levier de bien-être et de cohésion

À l'occasion des Jeux Olympiques 2024, Adecco a mis en avant les bienfaits du sport en entreprise. Des cycles de conférences ont exploré les liens entre activité physique, performance collective et soft skills, avec la participation de sportifs de haut niveau et de Michel Cymes, ambassadeur des Jeux Olympiques pour l'entreprise.

Renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Adecco adapte ses politiques RH aux réalités de ses collaborateurs. Le nouvel accord sur l'égalité professionnelle a élargi les droits sociaux, avec des jours supplémentaires pour les parents isolés, les familles recomposées ou les déménagements. Après une expérimentation concluante, la semaine en 4 jours est progressivement déployée. Enfin, le fonds social a été ouvert à l'ensemble des collaborateurs de toutes les filiales, pour un soutien accessible à tous.

Résultats

En 2024, **60 collaborateurs** ont été accompagnés par le fonds social chez Adecco France pour un total de **19 commissions**, à hauteur de **70 281,36 euros**.

Adecco Medical

3000 intérimaires sensibilisés aux risques de leurs métiers (radioprotection)

150 intérimaires ont bénéficié d'un accompagnement psychologique (groupes de parole)

GRAND ANGLE

BTP : l'intérim à l'épreuve de la sécurité, l'IA en renfort

Dans le secteur du BTP, où la sinistralité reste élevée, Adecco fait le pari de l'intelligence artificielle pour prévenir les accidents du travail. En 2024, l'entreprise a déployé pour ses 900 agences un outil prédictif inédit, conçu en interne, qui croise des données liées aux profils des intérimaires, à leurs expériences passées, aux caractéristiques du poste et à l'historique accidentologique du secteur.

53 %

des besoins en main-d'œuvre dans le BTP sont assurés par l'intérim
(étude Adecco, 2024)

-8 %

baisse du taux de fréquence des accidents du travail enregistrée sur l'année 2024

L'objectif : détecter les combinaisons poste/profil les plus à risque afin d'engager des actions de prévention ciblées, dès l'étape de recrutement.

Si un profil présente une exposition plus forte, les agences peuvent adapter leur accompagnement : sensibilisation renforcée, visites de poste, bilans intermédiaires, ou même réorientation vers un secteur moins risqué. Ce dispositif reste strictement interne pour éviter toute stigmatisation ou discrimination.

« L'objectif n'est pas de dire "cette personne est accidentogène", mais de comprendre si le couple individu/poste présente un risque, et d'agir en conséquence. »

Stéphane Cuny,
responsable prévention sécurité
chez Adecco

Développé avec plus de 200 variables, l'algorithme s'appuie sur les données collectées depuis 2016. Il est aujourd'hui un véritable outil de pilotage de la sécurité, intégré dans les systèmes de gestion d'Adecco. Les premiers résultats sont prometteurs : en 2023, une baisse de 7 % du taux de fréquence des accidents du travail a été constatée, et l'année 2024 affiche une baisse de 8 %.

Mais la technologie ne suffit pas. Ce déploiement s'inscrit dans une stratégie plus large qui vise à renforcer la culture sécurité dans un secteur où plus de la moitié des salariés sont intérimaires. En parallèle, Adecco a ouvert 15 nouvelles agences spécialisées BTP pour faire face aux besoins croissants en main-d'œuvre et accompagner au plus près les intérimaires sur le terrain. Les efforts conjoints entre recruteurs et entreprises utilisatrices sont essentiels.

Comme le rappelle Stéphane Cuny, responsable prévention sécurité chez Adecco : « Nous ne remplaçons pas le chef de chantier. Notre mission est de travailler en synergie pour que l'intérimaire soit bien encadré, bien formé, et en sécurité dès son arrivée sur site. ».



3 questions à
Stéphane Cuny,
Responsable
prévention
sécurité – Adecco

En quoi consiste l'outil prédictif développé par Adecco ?

C'est un algorithme interne basé sur une trentaine de facteurs comme l'expérience du salarié, le type de poste ou l'environnement de travail. Il met en évidence des situations de travail propices à la survenance d'accident. Cela nous permet de cibler des actions de prévention dès l'affectation en mission.

Comment sont utilisées ces données ?

Les résultats ne sont jamais transmis aux intérimaires ni aux entreprises clientes. Nous voulons éviter tout risque de discrimination. De même, les données sont intégralement traitées en interne pour prévenir le risque de fuites. Elles sont utilisées par nos recruteurs pour adapter le suivi : actions de sensibilisation, visites sur les postes, ou bilans intermédiaires en mission.

Quels premiers résultats avez-vous observés ?

Nous avons observé une baisse régulière du taux de fréquence des accidents : - 5 % en 2022, - 7 % en 2023, et - 8 % en 2024. Cela confirme que cette démarche, combinée à une mobilisation de nos agences et partenaires, est un levier fort de progrès.

GRAND ANGLE

Le pari de la semaine en 4 jours : concilier bien-être et performance

Depuis avril 2024, Adecco France expérimente la semaine en 4 jours pour ses collaborateurs permanents. Ce dispositif fait suite à une expérimentation menée dans plusieurs services et métiers, dans une logique d'innovation sociale. Une démarche emblématique qui s'inscrit pleinement dans la stratégie RSE du Groupe : offrir un cadre de travail plus durable, plus équitable et plus attractif.

1 actif sur 2

est favorable à la semaine en 4 jours sans réduction du temps de travail.

11 %

des actifs travaillent déjà 4 jours par semaine.

Source : CRÉDOC, enquête Conditions de vie et aspirations, octobre 2023.

Pourquoi passer à la semaine en 4 jours ?

Ce projet s'ancre dans une double réalité : une attente forte des salariés en matière d'équilibre de vie, et des tensions croissantes sur le marché du travail. L'étude réalisée par la Fondation The Adecco Group et le CRÉDOC en 2024 le confirme : 49 % des actifs se disent plus satisfaits à l'idée de travailler 4 jours sans baisse de salaire ni réduction du temps de travail total. 51 % d'entre eux souhaitent plus de temps pour eux, leurs proches ou des engagements personnels. Ce besoin de flexibilité traverse toutes les générations et tous les genres, et reflète une volonté d'adapter l'organisation du travail aux aspirations individuelles.

« Le principe est de repenser le travail en matière de qualité et non de quantité de jours de présence. Plus que jamais il s'agit de concentrer nos collaborateurs sur les objectifs et d'orienter nos organisations vers le résultat. »



Sandra Delval,
Directrice des Ressources
Humaines, Adecco France

Concrètement, comment ça fonctionne ?

Chez Adecco, la semaine en 4 jours repose sur un principe simple : travailler autant, mais différemment. Le volume horaires reste inchangé, mais les journées sont légèrement allongées pour concentrer le temps de travail sur quatre jours. Par exemple, cela peut signifier 4 jours de 9 heures, avec ou sans réduction de la pause méridienne.

La démarche repose sur l'engagement volontaire des collaborateurs. Le jour « off » est déterminé en concertation avec le responsable, selon les contraintes de l'équipe et les besoins du service. Cette co-construction est essentielle à l'équilibre du dispositif. De plus, un accompagnement spécifique est prévu pour les managers, afin d'assurer l'équilibre des plannings et la continuité du service. Des dispositifs de suivi sont également prévus, notamment via des enquêtes auprès des collaborateurs et des managers.

Les premiers retours : entre bien-être et pragmatisme

La phase d'expérimentation lancée début 2024 a été concluante : les collaborateurs y voient un gisement de temps personnel, consacré aux rendez-vous médicaux, à la vie familiale, aux activités de loisir, ou tout simplement, au repos.

Selon une enquête menée cinq mois après le début de l'expérimentation, 97 % des collaborateurs en semaine en 4 jours considèrent que leur bien-être au travail s'est amélioré, 98 % notent une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, et 99 % estiment que ce rythme leur convient. Par ailleurs, trois quarts des managers interrogés constatent une productivité inchangée, voire un effet positif en matière de fidélisation des collaborateurs.

Afin de garder de la flexibilité, l'accord sur le temps de travail signé en octobre 2024 prévoit des mécanismes de réorganisation temporaire des horaires (en cas d'urgence et dans certaines circonstances), ainsi que la réversibilité du dispositif. Néanmoins, aucune demande de retour en arrière n'a été enregistrée depuis le lancement de l'expérimentation. La semaine en 4 jours est désormais envisagée comme une modalité d'organisation du temps de travail comme une autre.

Certaines limites sont néanmoins à prendre en compte : les journées allongées peuvent être plus fatigantes, notamment pour les personnes en situation de handicap, les seniors ou les jeunes parents. La nouvelle répartition du temps peut aussi avoir des implications sur la gestion des tâches au sein du foyer.

Une démarche alignée avec les piliers RSE d'Adecco

Social : inclusion des publics fragiles, réduction des inégalités femmes-hommes.

Santé et bien-être : baisse des arrêts maladie, meilleure santé mentale.

Climat : moins de trajets domicile-travail, consommation d'énergie réduite.

3. Comment favoriser l'emploi pour tous ?

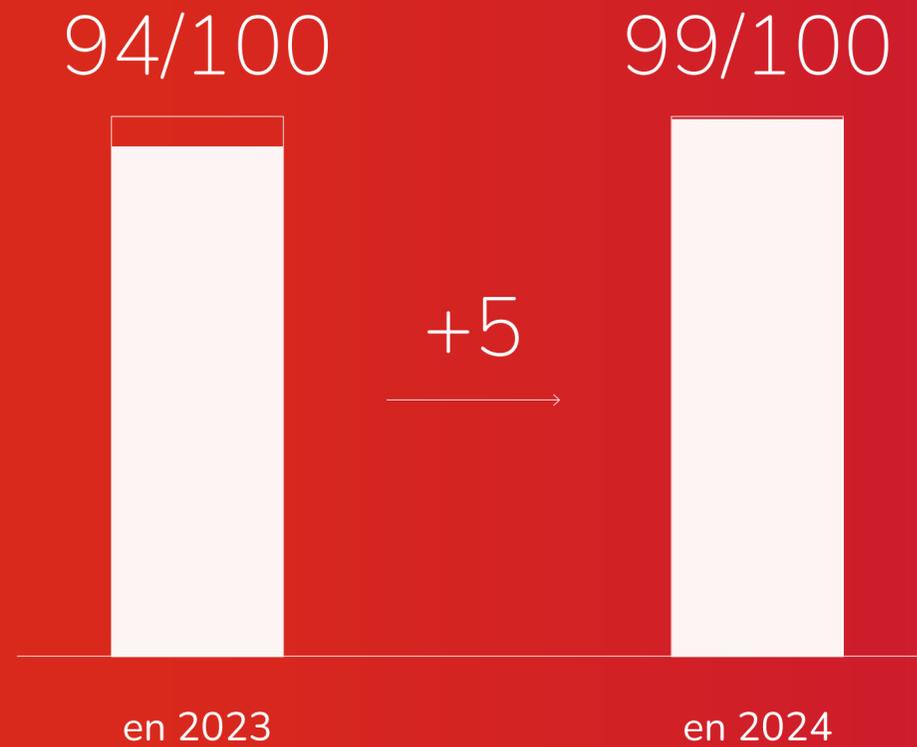


L'accès à l'emploi reste, pour beaucoup, un défi. Personnes en situation de handicap, jeunes peu qualifiés, seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, habitants de quartiers prioritaires : autant de publics dont le potentiel reste parfois ignoré ou insuffisamment valorisé. Dans un marché du travail en mutation, marqué par la recherche de sens et des tensions de recrutement, la question de l'inclusion devient un impératif économique, social et humain.

Consciente de cette responsabilité, Adecco fait de la diversité et de l'inclusion un levier stratégique de transformation positive, à la fois dans ses propres effectifs et auprès de l'ensemble de ses partenaires. Depuis 1994, Adecco et ses filiales leader du travail temporaire s'engagent à ouvrir les portes de l'emploi à toutes et tous, notamment à travers sa structure spécialisée dans l'insertion Humando. Sa conviction est claire : la diversité est une richesse pour les ressources humaines, et chacun doit pouvoir être acteur de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours.

Notre progression

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (Egapro) :



Représentation femmes-hommes :



+1 point
en termes de taux d'emploi
des personnes en situation de
handicap entre 2023 et 2024

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Lutte contre les discriminations

Adecco fait de la non-discrimination un principe professionnel fondamental. Cet engagement se traduit par des pratiques commerciales et de recrutement strictement équitables, qui garantissent l'égalité des chances pour tous les candidats et candidates. Afin d'ancrer cette culture dans le quotidien, notre objectif est que 100 % des collaborateurs de l'entreprise soient formés à la méthode « Recruter sans discriminer ».

Culture inclusive et respect des différences

Favoriser la diversité, c'est aussi créer un environnement de travail ouvert à toutes les singularités. Adecco favorise un environnement d'entreprise respectueux, avec une attention particulière portée aux personnes en situation de handicap, aux jeunes éloignés de l'emploi et aux résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Diversité des talents et équité des parcours

Depuis plus de 30 ans, Adecco développe des actions concrètes pour l'accès à l'emploi des publics sous-représentés. L'entreprise s'engage en faveur de l'égalité femmes-hommes, de l'intégration des personnes en situation de handicap, et de la lutte contre les barrières socio-territoriales.

Innovation sociale et inclusion durable

À travers le Réseau Adecco Inclusion, l'entreprise s'appuie sur un écosystème unique composé d'entreprises sociales, d'initiatives solidaires et d'acteurs de l'insertion. Ce réseau propose des solutions RH adaptées aux profils les plus éloignés de l'emploi : NEETs (Not in Education, Employment or Training), réfugiés, travailleurs handicapés, etc. La formation y occupe une place centrale, afin que chacun puisse acquérir les compétences nécessaires à son intégration. Fidèle à sa mission, le Réseau Adecco Inclusion réinvestit 100 % de ses résultats financiers dans des projets d'insertion.

Actions

Recruter autrement avec « Du Stade vers l'emploi »

En 2024, plusieurs événements ont été organisés avec France Travail pour faciliter l'accès à l'emploi via le sport. Le principe : faire émerger des talents souvent invisibles dans les canaux de recrutement classiques, en valorisant les savoir-être (esprit d'équipe, persévérance, réactivité) à travers des activités sportives comme le rugby, l'athlétisme ou le tennis de table. Candidats et recruteurs restent anonymes durant la première partie de la journée, pour se découvrir sans CV ni entretien, dans un cadre collectif qui favorise la confiance et casse les barrières.

Renforcer l'égalité professionnelle

Adecco a signé un nouvel accord 2024-2026 pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, améliorer la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, et prévenir les risques de désinsertion professionnelle. L'accord prévoit notamment :
 - Six demi-journées d'absence pour rendez-vous médicaux
 - Deux demi-journées pour les démarches liées à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'accord comprend également des engagements forts en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Adecco poursuit ainsi une politique active de lutte contre toutes les formes de discrimination, et de soutien à l'intégration durable des publics les plus vulnérables.

Résultats

Évènements « Du Stade vers l'emploi »

Près d'une **centaine de candidats et une dizaine d'entreprises** représentées.

Handicap

5 733 collaborateurs intérimaires en situation de handicap soit 1 723 ETP, auprès de 6 124 clients en 2024*

2 ateliers intitulés « Voyons les personnes avant le handicap » organisés par la direction régionale Nord Humando à destination de ses clients et partenaires.

Réseau Adecco Inclusion

169 agences sur 61 départements, 5 entreprises de travail temporaire d'insertion (Humando, Id'ées Intérim, Sato Intérim, Insérim, Janus) et 3 entreprises adaptées de travail temporaire (FMS2i, Handishare Intérim, Handicap Intérim).

12 000 personnes en situation d'insertion mises à l'emploi dont 33 % de résidents de Quartier Prioritaires de la Ville, 16 % de réfugiés, et 35 % de demandeurs d'emploi de longue durée.

*Uniquement pour la filiale Adecco

GRAND ANGLE

Politique handicap à destination des intérimaires : agir à tous les niveaux

3. Comment favoriser l'emploi pour tous ?

L'inclusion des personnes en situation de handicap ne doit pas s'arrêter aux portes du CDI. Chez Adecco, elle s'applique aussi — et surtout — aux collaborateurs intérimaires, trop souvent oubliés des politiques handicap. En 2022, un premier accord spécifique a été signé, marquant une avancée structurante pour intégrer durablement ces publics dans l'emploi.

Depuis, le taux d'emploi des intérimaires en situation de handicap a augmenté de 37 %. Une dynamique que l'entreprise entend accélérer dans les années à venir grâce à la formation, à l'accompagnement personnalisé et à la professionnalisation du réseau.

1,9 %

de taux d'emploi d'intérimaires en situation de handicap en 2024, contre 1,4 % au début de l'accord.

« Notre mission, c'est de placer les compétences avant le handicap. Cela passe par des solutions concrètes pour sécuriser les parcours, mais aussi par un travail de fond auprès de nos agences pour ancrer l'inclusion dans leur quotidien. »



Charline Prin,
responsable
Handicap intérimaires
& clients

Charline Prin, responsable Handicap intérimaires & clients, et Alice Delorme, responsable Professionnalisation inclusion, partagent leurs regards sur la politique handicap d'Adecco, entre ambition nationale et mise en œuvre locale.



Alice Delorme,
responsable
Professionnalisation
inclusion

Charline, quelle est la vision d'Adecco en matière de handicap pour les intérimaires ?

Notre engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ne date pas d'hier : il est ancré depuis plus de 35 ans dans l'ADN d'Adecco. Pour nous, il s'agit avant tout de placer la compétence avant le handicap. Notre mission est de permettre à chacun de devenir acteur de sa vie professionnelle, quels que soient son parcours ou ses difficultés.

Aujourd'hui, nos clients nous sollicitent de plus en plus sur ces sujets, à la fois pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre et pour construire des environnements de travail plus inclusifs. Notre rôle est double : accompagner leur transformation et démontrer que diversité et performance ne s'opposent pas — au contraire, elles se renforcent.

Nous avons franchi un cap en 2022 avec la signature du tout premier accord handicap dédié aux intérimaires. Il a permis de faire passer notre taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 1,4 % à 1,9 % en trois ans. C'est une belle progression, mais nous pouvons encore aller plus loin, notamment grâce à la formation, qui est un levier clé de l'employabilité.

Alice, comment cette ambition se traduit-elle concrètement sur le terrain ?

Le réseau Adecco, ce sont près de 900 agences. Pour que cette politique prenne vie, il faut un travail patient, au plus près des équipes. Ma mission consiste à accompagner nos professionnels sur le terrain pour les aider à lever les freins à l'emploi, en formant, et surtout en donnant des outils concrets aux recruteurs.

Très souvent, les équipes ont peur d'aborder la question du handicap avec les candidats, par manque d'information ou crainte de mal faire. Nous mettons donc en place des sessions de coaching ciblées, en particulier dans les agences qui travaillent avec de grands comptes sensibles à ces enjeux. On commence par faire un état des lieux : quel est leur niveau de connaissance ? Qu'est-ce qui bloque ? Puis on agit : cadre légal, outils du groupe, argumentaire client, pilotage local... tout est passé en revue.

Notre objectif, c'est d'acculturer et de rassurer. Il ne s'agit pas de créer une politique à part, mais de faire du handicap un enjeu RH comme un autre, pleinement intégré aux pratiques d'Adecco.



17 500

personnes en situation de handicap dans le vivier de candidats Adecco, dont près de 6 000 sont effectivement en mission chaque année.

Charline, quelles sont les prochaines étapes ?

Nous sommes en train de négocier un nouvel accord pour 2025. Il portera une ambition forte autour de la formation, avec un focus sur les publics les plus éloignés de l'emploi. Aujourd'hui, 80 % des personnes en situation de handicap que nous accompagnons ont un niveau de diplôme inférieur à la moyenne. La montée en compétences est donc essentielle pour assurer leur maintien dans l'emploi.

Nous développons aussi des parcours d'intégration sécurisés, en partenariat avec Handiwork (voir encadré). Il s'agit de proposer des formations en situation de travail, avec un accompagnement spécifique, sur des métiers en tension. C'est une solution concrète, inclusive, et qui parle aux entreprises.

Alice, un mot de conclusion ?

Ce que je constate, c'est que les choses évoluent. Quand on montre aux agences que le handicap peut aussi être un levier de différenciation commerciale, qu'il y a des solutions concrètes et qu'elles ne sont pas seules, alors l'envie de s'emparer du sujet grandit. Notre ambition, c'est que demain, ce soit le réseau qui vienne vers nous pour aller plus loin.



Un partenariat pour améliorer la montée en compétences et l'intégration des intérimaires en situation de handicap

Adecco et Handiwork ont uni leurs expertises pour créer un parcours de formation sur mesure dédié aux personnes en situation de handicap. Ce dispositif innovant associe un contrat de professionnalisation intérimaire à une formation 100 % en entreprise, encadrée par un coach Handiwork. Chaque promotion rassemble 5 à 6 intérimaires sur des métiers en tension. Ce partenariat clés en main sécurise le recrutement, la montée en compétences, mais aussi l'intégration de l'intérimaire dans le collectif de travail.

Témoignage



Jean-Philippe Marchant,
directeur d'agence
Adecco Cambrai et
ambassadeur de la
politique handicap

« Je vis moi-même avec un handicap invisible, étant équipé d'un appareil auditif pour compenser une surdité. Tant qu'on n'est pas concerné, on ne mesure pas l'ampleur des préjugés autour du handicap. On imagine souvent qu'il s'agit uniquement de fauteuils roulants, alors que ces situations ne représentent que 3 % des cas.

En tant qu'ambassadeur, mon rôle est de libérer la parole, de former mes équipes et de créer un climat de confiance. En parler, c'est valoriser des compétences qu'on pourrait ignorer. Gr ce à des partenariats comme Handiwork, on avance. Et plus on rend ce sujet visible, plus on ouvre la voie à une entreprise réellement inclusive. »

GRAND ANGLE

Équilibre des temps de vie : construire un cadre de travail plus juste et plus humain

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est devenue un enjeu central pour les salariés. Télétravail, charge mentale, parentalité, accompagnement de proches en situation de fragilité... Les parcours sont de plus en plus divers, les attentes aussi. Adecco en a pleinement conscience.

Nombre de jours d'absence
proche aidant



Nombre de jours de congé enfant malade en 2024 :

831,5 jours
jours de congé enfant malade, dont
117 jours
pris par des hommes

« Créer les conditions pour que chacun puisse concilier ses engagements professionnels et personnels, c'est un levier de performance, mais aussi une marque de respect. C'est ça, la responsabilité sociale au quotidien. »



Sandra Delval,
Directrice des Ressources
Humaines, Adecco France

En 2024, l'entreprise a signé un nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) pour une durée de 4 ans.

Cet accord réaffirme plusieurs engagements forts :

- Agir pour l'égalité femmes-hommes,
- Prévenir la désinsertion professionnelle,
- Favoriser l'inclusion,
- Offrir un cadre de travail respectueux des équilibres de vie.

Ce qui change concrètement

Congé pour enfant malade élargi à toutes les familles

Les parents isolés ou ayant plus de deux enfants disposent désormais d'un jour de congé supplémentaire rémunéré par an. Cette mesure s'applique aussi à la garde des enfants du conjoint, sous réserve d'un lien marital ou d'un Pacs.

Don de jours renforcé

Dans le cadre du fonds de solidarité entre collègues, Adecco France ajoute un jour de congé supplémentaire aux dons collectés lorsqu'un salarié s'absente pour accompagner un enfant ou un conjoint en situation de handicap ou de maladie grave.



Découverte du lieu de travail des parents

Une demi-journée par an sera organisée dans toutes les agences pour accueillir les enfants des collaborateurs et leur faire découvrir leur environnement professionnel. Une façon concrète de valoriser le lien famille-entreprise.

4. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?



Collaborateurs, clients, fournisseurs: chacun joue un rôle essentiel dans la transformation positive des entreprises. Plus qu'un simple impératif éthique, le dialogue et l'action responsable sont aujourd'hui des leviers majeurs de performance sociale et environnementale.

Consciente de cet enjeu, Adecco s'attache à bâtir une chaîne de valeur respectueuse de l'humain, de la société et de l'environnement. À travers des partenariats solides, une gouvernance attentive et l'engagement de la Fondation The Adecco Group, l'entreprise agit concrètement pour un monde du travail plus inclusif et plus durable, en mobilisant mécénat de compétences, soutien financier et partage de connaissances. Sa conviction est forte : c'est en agissant ensemble, de manière responsable, que l'on crée un impact positif et pérenne.

Notre progression :

Score Ecovadis*



Durée moyenne de temps alloué en mécénat de compétences par collaborateur = 4,6 heures



Près de **500** collaborateurs engagés



Près de **80** associations bénéficiaires



Pour **650** missions de mécénat

*Concerne uniquement la filiale Adecco France

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Sensibilisation des équipes aux enjeux éthiques et au devoir de vigilance

Adecco s'engage à accompagner ses équipes dans la compréhension et l'application concrète des principes éthiques qui régissent leurs métiers. À travers des actions de sensibilisation et de formation régulières, les collaborateurs sont outillés pour respecter les lois en vigueur, notamment en matière de devoir de vigilance, de prévention de la corruption et de pratiques responsables. Cet engagement vise à ancrer une culture d'intégrité à tous les niveaux de l'organisation et à garantir que chaque maillon de la chaîne de valeur soit porteur d'exemplarité.

Achats responsables et partenariats inclusifs

Parce que chaque relation compte, Adecco déploie une politique d'achats responsables qui vise à impliquer ses fournisseurs dans une démarche RSE ambitieuse. L'entreprise valorise les partenariats avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire et développe des solutions de flexibilité pour répondre aux besoins des candidats tout en respectant leurs parcours de vie. En parallèle, Adecco s'attache à construire des relations durables et équitables avec ses clients, fondées sur des engagements partagés en matière de responsabilité sociale, environnementale et économique.

Actions

Déployer le mécénat au plus près des territoires

Adecco et sa filiale Humando s'appuient sur un réseau de correspondants pour ancrer le mécénat au cœur des besoins locaux. Ce dispositif permet à des collaborateurs d'identifier des initiatives associatives locales qui pourraient bénéficier du financement de la Fondation, et de mettre leurs expertises à leur service (voir Grand Angle).

Favoriser le dialogue autour de l'insertion par des expériences immersives

Avec son initiative « Vis ma vie », Humando crée des espaces d'échange uniques entre candidats, clients et partenaires. Organisée dans plusieurs agences, cette initiative propose des ateliers interactifs où chacun peut se mettre dans la peau de l'autre pour mieux comprendre les réalités du parcours d'insertion. Une démarche pédagogique et conviviale qui permet de déconstruire les idées reçues, de renforcer les synergies et de faire émerger des solutions partagées.

Renforcer la politique d'achats responsables au sein du Groupe

Adecco France évalue et sélectionne ses fournisseurs à l'aune de critères RSE exigeants. L'audit réalisé auprès de Rubix illustre cette démarche : écoconception des produits, politique handicap en structuration, initiatives en faveur de la mobilité durable, ergonomie des postes de travail, ou encore gestion exemplaire des déchets (avec 92 % de valorisation). De son côté, Adecco Training choisit des partenaires engagés comme Gobi pour ses objets promotionnels responsables et HandiPrint pour sa reprographie inclusive, affirmant ainsi une volonté de soutenir les acteurs de l'économie sociale et solidaire à chaque étape de sa chaîne de valeur.

Résultats

30 % d'achats responsables (Humando, SIAE, STPA, QPV, ESS, TPE, PME) dont 1 % réalisé auprès de structures de l'insertion par l'activité économique et du secteur du travail adapté et protégé

Adecco France

+ de 130 questionnaires RSE et compliance fournisseurs analysés

+ de 100 questionnaires clients

Humando

3 associations financées en 2024

10 % des achats sont responsables et inclusifs

GRAND ANGLE

Des racines et du sens : un mécénat engagé sur le terrain

Depuis 25 ans, la Fondation The Adecco Group œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. En soutenant des initiatives associatives à impact, elle agit pour une société plus inclusive.

Mais en 2023, un constat s'impose : les projets soutenus, bien qu'engagés, restent trop centralisés et ne reflètent pas toujours les réalités des territoires. Pour y répondre, la Fondation a lancé une démarche de décentralisation inédite avec Adecco France et Humando : la création d'un réseau de correspondants locaux.

32

correspondants locaux
dans toute la France

Les correspondants sont les relais opérationnels de la Fondation dans les régions, au plus près du terrain. Aujourd'hui, ils sont une trentaine dans toute la France, y compris dans les territoires d'outre-mer.

Ces collaborateurs s'engagent à identifier, évaluer et accompagner des projets associatifs locaux, en phase avec les valeurs de la Fondation : accueil inconditionnel, égalité femmes-hommes, non-discrimination. Les propositions sont ensuite soumises aux comités locaux, pilotés par les directions régionales, qui attribuent les financements en toute autonomie. Ce modèle souple permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque territoire, sans intermédiaire.

Au-delà du soutien financier, cette dynamique s'enrichit grâce au mécénat de compétences. Deux jours sont alloués à chaque salarié pour participer à des missions solidaires, un levier à la fois d'engagement personnel et de montée en compétences. Parce que l'inclusion ne se décrète pas depuis le siège de l'entreprise, mais se construit sur le terrain, main dans la main avec ceux qui agissent localement.

« Le mécénat permet de faire vivre à nos collaborateurs une expérience immersive avec des personnes vers lesquelles on ne va pas naturellement. »



Estelle Boulinguez,
Déléguée générale adjointe de
la Fondation The Adecco Group



3 questions à Martine Tauran, responsable Business et Développement région Sud, et correspondante locale de la Fondation

Comment êtes-vous devenue correspondante locale de la Fondation ?

En tant qu'adhérente à l'association « Les 100 000 entrepreneurs », j'ai à cœur de transmettre l'esprit et la culture d'entreprendre aux jeunes. J'interviens auprès des écoles pour éclairer les élèves sur ce qu'est la vie professionnelle, mais aussi auprès de France Travail ou des Missions Locales pour aider des personnes éloignées de l'emploi à retrouver confiance en elles et à travailler leur image. Dans ce cadre, j'ai rencontré Estelle Boulinguez, qui m'a proposé de rejoindre le réseau des correspondants.

Comment voyez-vous votre rôle de correspondante ?

Pour moi ce rôle est triple : d'abord nous organisons les actions de mécénat de compétences à l'échelle territoriale, en identifiant les associations que nous pouvons accompagner. Ensuite nous promovons

localement la Fondation, au sein des équipes de l'entreprise, mais aussi à l'externe. Ce rôle de relais est essentiel pour donner de la visibilité à la Fondation et à ses actions. Enfin, et c'est sans doute là que réside la puissance du dispositif, je mobilise les collaborateurs pour qu'ils puissent intervenir dans nos actions de mécénat : tous peuvent s'engager, à raison de une à quatre demi-journées par an.

Que vous a apporté ce rôle, professionnellement et personnellement ?

C'est une forme d'aboutissement de ma trajectoire professionnelle, mais également de mon engagement associatif : aider les personnes à reprendre confiance en elles dans le cadre de leur recherche d'emploi, cela résonne parfaitement avec les missions de l'entreprise. C'est quelque chose qui vous nourrit humainement. J'apprécie tout particulièrement la dimension de transmission : en parrainant d'autres collaborateurs, on passe le flambeau, on tisse une toile solidaire qui permet de gagner en impact et de créer une dynamique plus inclusive.

5. Comment contribuer à la transition énergétique ?



Face à l'urgence climatique, la transition énergétique s'impose comme un défi collectif majeur. Pour une entreprise de services en ressources humaines telle qu'Adecco, dont l'empreinte carbone est largement liée aux déplacements, aux achats et à l'immobilier tertiaire, la réduction des sources d'émissions demande une transformation concrète, ambitieuse et cohérente avec ses engagements globaux.

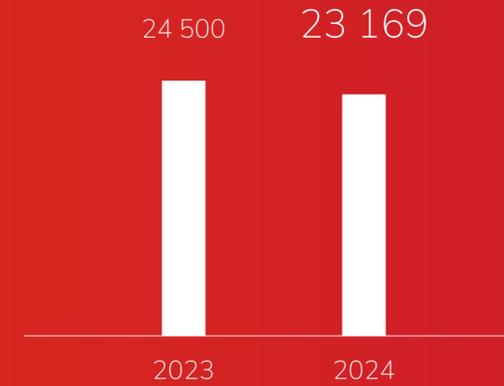
Adecco entend pleinement jouer son rôle dans cette transition, en lien avec l'objectif du Groupe : contribuer activement à la neutralité carbone en réduisant de moitié ses émissions directes (scopes 1 et 2) entre 2019 et 2030, un engagement validé par SBTi (Science-Based Targets initiative) à l'échelle mondiale.

En France, la stratégie « Carbone 0 » s'articule autour de quatre axes complémentaires — mesurer, réduire, former, communiquer — pour agir efficacement sur les principales sources d'émissions, notamment les déplacements et l'immobilier. Une dynamique résolument tournée vers l'action et la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes.

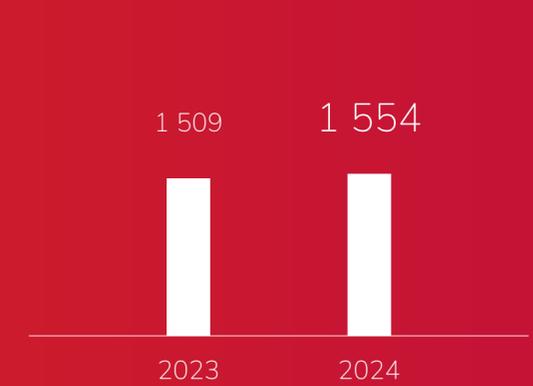
Notre progression :
Emissions de GES (en tCO₂e)

Méthode Bilan carbone de l'Ademe

Adecco France



Humando



Adecco Training



Adecco Medical



Les catégories du périmètre suivi pour le calcul des GES ont été revues en 2024 pour s'aligner avec celles du Groupe. Par ailleurs, l'Ademe a réactualisé ses facteurs d'émissions début 2024 (les données 2023 ont été recalculées en fonction).

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Mesure complète de notre empreinte carbone

Adecco réalise chaque année un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des trois scopes, intégrant les déplacements domicile-travail de ses collaborateurs permanents. Une estimation est par ailleurs réalisée pour ceux des collaborateurs intérimaires. Cette approche globale permet de mieux cerner les leviers d'action prioritaires et d'engager des démarches ciblées, en cohérence avec les exigences de la trajectoire validée par SBTi.

Réduction des émissions liées aux postes clés

En complément, les postes achats, mobilité et numérique, identifiés comme sources majeures d'émissions, font l'objet d'un suivi renforcé dans le bilan carbone d'Adecco. Des actions concrètes sont déployées pour en réduire l'impact, dans une logique d'amélioration continue et de sobriété.

Déploiement d'un plan environnemental de neutralité carbone

Adecco structure sa démarche autour d'un plan d'actions environnemental qui vise la neutralité carbone. Ce plan inclut l'accompagnement des clients dans l'évolution des métiers vers la transition énergétique, la sensibilisation des équipes aux écogestes et aux nouvelles pratiques durables, ainsi que l'implication des prestataires et fournisseurs pour co-construire une chaîne de valeur plus respectueuse de l'environnement.

Actions

Réduire notre consommation énergétique et nos émissions

Un plan de sobriété énergétique est mis en œuvre au sein des agences et des bureaux, avec des actions concrètes sur les usages. La Green IT privilégie le réemploi du matériel informatique et l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, notamment le passage des ordinateurs portables de 3 à 4 ou 5 ans d'usage. Sur le volet mobilité, Adecco déploie une politique incluant des restrictions sur les trajets en avion, un verdissement progressif du parc automobile, la mise en place du forfait mobilités durables, d'un crédit mobilité ainsi que de solutions de covoiturage (voir Grand Angle).

Former les équipes aux enjeux climatiques

Afin d'ancrer une culture environnementale partagée, Adecco sensibilise ses équipes aux enjeux de la transition écologique. La filiale Humando propose notamment des ateliers de la Fresque du Climat à ses collaborateurs, un outil pédagogique reconnu pour faire comprendre les mécanismes du dérèglement climatique et identifier des leviers d'action à l'échelle individuelle et collective.

Résultats

Formation

16 % des collaborateurs d'Humando sensibilisés à la Fresque du Climat en 2024



GRAND ANGLE

Vers une mobilité plus sobre et plus vertueuse



Chez Adecco, la mobilité représente près de 40 % des émissions de gaz à effet de serre, ce qui en fait un levier majeur de notre stratégie de décarbonation. Pour y répondre, nous déployons une politique de mobilité globale, intégrant à la fois l'évolution des pratiques de travail (télétravail, semaine en 4 jours), la réduction des déplacements professionnels (priorité au train sur l'avion pour les trajets de moins de 4h30), un parc automobile plus responsable, et des mesures incitatives pour favoriser la mobilité douce au quotidien.

Ce socle d'actions vise à conjuguer réduction de l'empreinte carbone et amélioration de la qualité de vie au travail, pour nos collaborateurs permanents comme pour nos intérimaires.

64 tonnes

de CO₂ eq évitées depuis 2023
grâce au covoiturage

« La mobilité est un levier massif de transformation. Elle implique des choix individuels, mais aussi une mobilisation collective, continue et transversale. »



Cécile Mathivet,
Directrice RSE,
The Adecco Group France

-13 % d'émissions liées aux déplacements domicile-travail par rapport à 2023

Comprendre pour mieux agir : ce que nous dit l'enquête mobilité

En février 2025, une enquête interne sur les déplacements domicile-travail a permis de recueillir près de 1 900 réponses. Elle révèle un paradoxe saisissant : alors que près de la moitié des répondants vit à une distance réalisable à vélo, 87 % d'entre eux continuent de venir au travail seuls en voiture, et 33 % d'entre eux pour des trajets de moins de 5 km.

Autre enseignement : le Forfait Mobilités Durables (FMD) reste sous-utilisé encore, mais 61,5 % des répondants en sont partiellement ou totalement satisfaits. L'usage du covoiturage demeure marginal (0,5 % seulement des répondants), malgré un intérêt croissant pour des solutions locales et une montée des attentes autour du télétravail de proximité.

Malgré les résultats très encourageants obtenus ces dernières années en matière de baisse des émissions liées à la mobilité professionnelle (- 25 % entre 2022 et 2023), cette enquête met en lumière des freins comportementaux (habitudes, représentations, confort), logistiques (infrastructures vélo, dessertes), ou organisationnels (absence d'abonnements aux transports du fait du télétravail).

Le défi de la mobilité ne se gagne pas seulement sur le terrain des infrastructures, mais aussi sur celui des mentalités. Dans ce contexte, Adecco s'est donné pour objectif en 2025 de :

- Accélérer la culture du changement (éco-conduite, covoiturage, alternatives à la voiture individuelle)
- Soutenir les usages doux : vélos partagés, parcs à vélo sécurisés dans les sites sièges
- Adapter nos dispositifs aux attentes réelles
- Impliquer toutes les fonctions de l'entreprise et faire de l'exemplarité managériale un levier

Des résultats concrets grâce à la mobilisation sur le terrain

Chez Adecco Medical, une initiative de covoiturage a été lancée pour répondre aux difficultés rencontrées par les soignants travaillant dans une clinique isolée : trajets longs et coûteux, insécurité routière, isolement. L'équipe a cartographié les lieux de résidence des collaborateurs (CDI, intérimaires, vacataires) et mis en place une carte partagée. Des moments conviviaux, comme les « cafés chouquettes », ont été organisés pour encourager les échanges.

Cette approche a permis à des salariés de s'engager dans le covoiturage, ce qui a permis de réduire le nombre de véhicules en circulation et de renforcer la proximité entre collègues. Un exemple concret de mobilité durable, vecteur à la fois d'impact environnemental et de lien social.

Zoom sur les actions

Adecco Training | **Les 2 Rives**



Accélérer les parcours, élargir les possibles

Chez Adecco Training et Les 2 Rives, nous sommes convaincus que la formation est l'un des leviers les plus puissants pour permettre à chacun de reprendre la main sur sa trajectoire professionnelle. Qu'il s'agisse d'acquérir de nouvelles compétences, d'obtenir une reconnaissance officielle via un diplôme, ou de sécuriser un parcours dans un secteur en tension, chaque action que nous menons poursuit un objectif clair : ouvrir les portes de l'emploi à toutes et à tous.

Cet engagement s'incarne à travers des milliers de parcours concrets chaque année, et s'intègre pleinement à la démarche RSE d'Adecco : agir pour une société plus inclusive, plus qualifiante, et plus durable.

I. Comment bâtir des trajectoires professionnelles qui permettent d'être acteur de sa vie ?

Permettre à chacun de reprendre la main sur son parcours professionnel est notre priorité. En 2024, plus de 7 100 personnes ont accédé à un emploi grâce à des formations qualifiantes (notamment via la Grande École de l'Alternance), dont une partie issue de France Travail. Par ailleurs, plus de 2 000 personnes ont obtenu un diplôme via la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), véritable levier de reconnaissance et de mobilité pour celles et ceux en quête de progression professionnelle ou d'une seconde chance.

L'accompagnement ne s'arrête pas à la mise à l'emploi : 10 000 salariés des entreprises clientes ont bénéficié de formations en management, bureautique ou gestion du stress, renforçant leur capacité à évoluer dans un monde du travail en constante transformation.

Chiffres clés

7 100 personnes ont accédé à un emploi grâce à des formations qualifiantes

2 000 personnes ont obtenu un diplôme via la VAE

II. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?

Adecco Training œuvre pour un environnement de travail sûr et conforme aux normes. En 2024, 40 000 intérimaires ont été formés aux habilitations réglementaires. Ces formations répondent à des besoins concrets de prévention des risques et de conformité dans les métiers industriels ou logistiques.

Chiffres clés

40 000 intérimaires formés aux habilitations réglementaires

18 M€ consacré à la formation réglementaire et aux habilitations

600 organismes de formation partenaires sur le territoire

III. Comment favoriser l'emploi pour tous ?

L'inclusion est un principe structurant de l'action d'Adecco Training. Des partenariats innovants ont ainsi vu le jour, notamment avec l'initiative « Je ne suis pas un CV » portée par l'entreprise Le Travail Réel, dont l'objectif est de décloisonner l'accès à l'emploi et d'agir concrètement pour la diversité et l'égalité des chances.

Nous avons ainsi développé des parcours de formation au recrutement sans discrimination, basés sur les compétences réelles. D'autres initiatives ciblent les publics les plus éloignés de l'emploi : 700 parcours de formation ont été déployés en 2024 via Humando, et un partenariat avec Handiwork a été signé pour renforcer la formation des personnes en situation de handicap.

Chiffre clé

900 formations de personnes éloignées de l'emploi

IV. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?

Adecco Training agit aussi pour une transformation durable du marché de la formation. Grâce au soutien du Fonds social européen, l'entreprise a permis à 150 personnes de se former aux enjeux de la transition environnementale. Cette dynamique s'inscrit dans une logique de responsabilité globale, au service de la société et des générations futures.

Chiffre clé

150 personnes formées aux enjeux de la transition environnementale grâce aux financements du Fonds social européen.

Zoom sur les actions

Adecco
Medical



Prendre soin de ceux qui prennent soin des autres

« Nous sommes convaincus qu'un professionnel bien accompagné est un professionnel qui reste. Valoriser, écouter, former : c'est notre manière à nous de prendre soin de ceux qui prennent soin des autres. »



Maud Zaoui,
Directrice ressources humaines
intérimaires, Adecco Medical

Alors que le secteur de la santé traverse une crise durable du recrutement, Adecco Medical place l'humain au cœur de sa stratégie. Engagée aux côtés des professionnels de santé et des établissements, l'entreprise développe des actions concrètes pour accompagner les parcours professionnels et renforcer la qualité de vie au travail. À travers ses initiatives, Adecco Medical affirme sa responsabilité sociétale et son ambition d'apporter des solutions face à la pénurie des talents et aux tensions sur les conditions de travail.

I. Accompagner les trajectoires pour rendre chacun acteur de sa vie professionnelle

Dans un environnement où la formation continue reste encore peu ancrée, Adecco Medical fait de la montée en compétences un levier fondamental d'émancipation et de fidélisation de ses intérimaires. Le plan de formation proposé se distingue par sa diversité : formats courts en e-learning (comme le Safety Quiz de 15 minutes, dédié aux réflexes de sécurité), formations en présentiel pour métiers spécifiques... L'objectif est d'adapter les contenus aux besoins de chaque profil et faciliter l'accès à la formation, même en contexte d'intérim.

Au-delà de la formation continue, le développement professionnel sur le long terme est aussi au cœur de la stratégie. Pour faire face à la pénurie de profils diplômés, Adecco Medical propose trois parcours structurants : l'apprentissage, des formations longues débouchant sur des diplômes

universitaires et un accompagnement en VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), notamment via une autre filiale du groupe, Les 2 Rives. Ce dernier dispositif, lancé en 2020, permet aux personnes en reconversion ou ayant déjà une expérience dans le secteur médico-social de valoriser leur parcours, en parallèle de missions professionnelles cohérentes avec le métier visé.

Au cœur de cette stratégie : l'autonomie des professionnels et la reconnaissance de leur expertise. L'objectif n'est pas seulement d'assurer la compétence, mais de donner envie de construire une trajectoire dans le soin.

Chiffres clés

7 500 intérimaires formés en 2024

200 VAE accompagnées et 100 contrats d'apprentissage signés en 2024

II. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?

Pour fidéliser les professionnels de santé, Adecco Medical mise sur la valorisation des parcours exemplaires. Le statut « Adecco Medical Expert », actif depuis plus de 20 ans, récompense les intérimaires ayant cumulé au moins 1 000 heures de mission, sans incident, et bénéficiant de retours positifs des agences et établissements. Ce label ouvre l'accès à des formations supplémentaires, des avantages exclusifs et un accès prioritaire aux missions. Une manière de récompenser l'engagement, et de motiver les professionnels dans la durée.

Autre levier de bien-être : les groupes de parole, animés par une psychologue clinicienne et organisés depuis plus de 15 ans. Ils permettent aux intérimaires — souvent isolés ou mal intégrés au sein des équipes de soins — de partager leurs difficultés, de croiser les regards entre les différents métiers des équipes soignantes et de trouver du soutien entre pairs.

Ces rencontres ont lieu deux fois par mois en distanciel (groupe de 8 à 10 participants, séance de 2h30), complétées par des ateliers en présentiel plusieurs fois par an. Ce dispositif unique en son genre répond à une réalité : celle d'un métier exigeant, dans lequel l'écoute et la parole sont des outils essentiels de résilience.

Chiffres clés

7 750 professionnels certifiés depuis plus de 20 ans et 850 rien que pour la seule année 2024

IV. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?

Depuis quatre ans, Adecco Medical déploie une enquête de satisfaction nationale auprès de ses intérimaires. Unique par son ampleur et sa méthodologie, cette étude couvre près de 21 000 professionnels chaque année, à travers 100 questions réparties sur cinq grands thèmes : rapport à l'intérim, carrière, expérience en agence, missions, et perspectives à cinq ans. L'objectif ? Décrypter l'évolution des attentes pour adapter les pratiques.

Les enseignements de ces enquêtes vont bien au-delà d'un simple baromètre interne : en 2024, les résultats ont donné lieu à une infographie publique, pour sensibiliser les DRH du secteur de la santé aux transformations profondes de l'intérim médical. L'un des constats majeurs : de plus en plus de soignants choisissent l'intérim sur le long terme, en réaction aux limites du salariat hospitalier (manque de reconnaissance, peu d'évolution...). Cette dynamique impose de repenser l'accompagnement RH dans les établissements comme

dans les agences de recrutement. Adecco Medical se positionne désormais comme un acteur en soutien aux établissements de santé souhaitant mieux fidéliser et valoriser leurs professionnels. Un club recruteur sera ainsi lancé à la rentrée 2025 pour co-construire, à partir des données de l'enquête, un plan d'action RH 2025-2026 aligné avec les attentes du terrain.

Chiffre clé

21 000 intérimaires interrogés chaque année



Zoom sur les actions



Faire de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion un véritable levier d'avenir

Chez Humando, nous croyons que l'emploi doit être une chance ouverte à tous, quels que soient les parcours de vie. Notre mission : accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi vers une insertion durable, tout en aidant les entreprises à faire de la diversité un levier de performance. En 2024, nous avons soutenu plus de 5 200 parcours d'insertion, déployé plus de 1 200 formations et collaboré avec 2 100 entreprises partenaires. Cette dynamique repose sur une vision pragmatique et engagée de la responsabilité sociétale, ancrée dans nos territoires, portée par nos collaborateurs et orientée vers des résultats concrets.

I. Comment bâtir des trajectoires professionnelles qui permettent d'être acteur de sa vie ?

→ Pilier RSE Humando 3 : Permettre aux publics exclus de l'emploi d'accéder à nos services

→ Pilier RSE Humando 5 : Proposer des solutions pour les métiers en tension

Humando conçoit des parcours sur mesure, centrés sur la réalité des publics accompagnés. Cela s'est traduit par un accompagnement global : aide à la mobilité, au logement, à la santé, à la formation et à la confiance en soi.

Nous déployons également des formations ciblées dans les métiers en tension, en partenariat avec des entreprises engagées : techniciens de maintenance avec TK Elevator, autocaristes avec Keolis, ouvriers agroalimentaires avec Tradival...

Ces initiatives permettent à chacun de (re)construire un avenir professionnel qualifié et durable.

Chiffres clés

1 316 actions liées au logement

3 443 actions liées aux démarches administratives et à l'accès aux droits

II. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?

→ Pilier RSE Humando 4 : Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail des salariés

En 2024, Humando a renforcé son plan sûreté pour garantir un environnement de travail sécurisé à tous ses collaborateurs. Des formations à la gestion des agressions, des fiches réflexes, et un réseau de correspondants sûreté ont été déployés dans toutes les régions.

Pour favoriser le bien-être et l'équilibre de vie, les parcours RH intègrent un programme de tutorat, afin de favoriser l'intégration, la montée en compétences et la transmission intergénérationnelle. Le dispositif « Anté fin de carrière » permet de préparer la retraite de nos collaborateurs. Il prévoit jusqu'à 60 jours d'absence répartis sur deux ans, un abondement CPF (Compte Personnel de Formation), un stage de préparation à la retraite, ainsi qu'un bilan de santé personnalisé.

Chiffre clé

60 jours d'absence répartis sur deux ans pour préparer sa retraite grâce au dispositif « Anté fin de carrière »

III. Comment favoriser l'emploi pour tous ?

→ Pilier RSE 2 : Agir pour développer la diversité et lutter contre les discriminations

→ Pilier RSE 1 : Agir avec éthique et responsabilité

Notre ambition est claire : faire de l'emploi un droit accessible à tous, sans distinction. Cela passe par une culture active de l'inclusion, déployée à travers des ateliers immersifs (comme « Voyons les personnes avant le handicap »), des parcours pour les femmes dans le BTP, ou encore l'accompagnement de jeunes et seniors via des programmes spécialisés comme 100 Chances 100 Emplois.

Nous mobilisons aussi nos ressources internes et notre réseau associatif pour amplifier notre impact : dons solidaires (Restos du Cœur, Mille Sourires), mécénat de compétences, etc.

Chiffre clé
5 200 parcours d'insertion soutenus

IV. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?

→ Pilier Humando 6 : Dialoguer et échanger avec les parties prenantes Humando agit en synergie avec l'ensemble de ses partenaires pour renforcer la cohérence et l'impact collectif de ses engagements.

Grâce à une stratégie multi-acteurs, Humando développe des conventions avec des acteurs nationaux, comme France Travail ou le CIDFF, mais aussi avec des partenaires et associations locales sur tous les territoires. Notre approche repose sur une logique de co-construction territoriale, de valorisation des parcours atypiques, et d'adaptation constante à l'évolution des besoins sociaux.

Chiffres clés
77 % de nos collaborateurs formés en compliance et codes de conduite
86 % de nos collaborateurs formés à la non-discrimination
Près de 20 % se sont engagés dans des actions de mécénat de compétences

V. Comment contribuer à la transition énergétique ?

→ Pilier Humando 7 : Réduire l'impact des activités du Groupe sur l'environnement

Conscients de l'urgence écologique, nous avons engagé en 2024 un travail de fond pour sensibiliser et transformer nos pratiques. 16 % de nos collaborateurs ont été formés aux enjeux environnementaux grâce à des dispositifs comme la Fresque du Climat. Par ailleurs, Humando encourage des pratiques de mobilité plus durables, avec la promotion de solutions de covoiturage.

Chiffre clé
32 % de nos collaborateurs ont adopté des solutions de mobilité douce.



Annexes

Méthodologie,
indicateurs et
tableaux de
correspondance

Adecco

[Consulter](#)



[Consulter](#)

Adecco
Medical

[Consulter](#)

Adecco Training

[Consulter](#)

Adecco

Conception :

Étonnamment, si.

Textes, données et rédaction :

The Adecco Group (direction de l'Impact social et environnemental et direction de la communication) et Étonnamment, si.

Crédits photos :

Shutterstock & Freepik

Philippe Servent: P. 74, 21 et 22

Adecco France S.A.S.

au capital de 89 471 753,50 € - 998 823 504 RCS Lyon