

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 Akkodis 38

Édito : Yves-Marie Boissonnet, President & CEO France and South EMEA – Akkodis	39	3. Comment bâtir des trajectoires professionnelles qui permettent d'être acteur de sa vie ?	58
A propos d'Akkodis	41	4. Comment garantir santé, sécurité et bien-être au travail à l'ensemble de nos équipes ?	63
Notre stratégie RSE	42	5. Comment construire une chaîne de valeur respectueuse de l'environnement, de l'humain et de la société ?	70
1. Comment favoriser l'emploi pour tous ?	43		
2. Comment contribuer à la transition énergétique ?	51		
		Annexes	75

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 analyse de double matérialité

L'approche du Groupe Adecco

En 2024, The Adecco Group AG a initié sa première analyse de double matérialité, conformément aux exigences de la Directive européenne sur le reporting de durabilité (CSRD) et aux normes européennes de reporting de durabilité.

Cet exercice approfondi a permis d'évaluer les impacts, risques et opportunités, réels et potentiels sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Les principaux enseignements de l'analyse de double matérialité

Le Groupe Adecco crée de la valeur sociétale en aidant les personnes à trouver un emploi durable, à développer leurs compétences pour endosser de nouveaux rôles et relever de nouveaux défis. Comme le confirme l'analyse de double matérialité, notre impact réside surtout dans la sécurisation des parcours professionnels, la rémunération

décente, l'emploi inclusif, la formation, le renforcement et l'acquisition de nouvelles compétences pour nos collaborateurs intérimaires.

En matière de matérialité financière, les risques identifiés les plus importants concernent l'usage responsable de l'intelligence artificielle (IA), la sécurité et la confidentialité des données, ainsi que le respect de la législation du travail. L'emploi inclusif, le renforcement et l'acquisition de nouvelles compétences représentent des opportunités.

Les enjeux environnementaux ne sont pas considérés comme matériels pour le Groupe Adecco, à l'exception du changement climatique. C'est pourquoi nous sommes déterminés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre conformément à notre engagement auprès de l'initiative Science Based Targets (SBTi), et nous continuons à rendre compte de nos impacts environnementaux.

Matrice de double matérialité du Groupe Adecco

Les résultats de notre analyse de double matérialité sont présentés dans la matrice ci-dessous. Celle-ci met en évidence les thématiques ayant le plus grand impact pour notre Groupe et nos parties prenantes.



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.

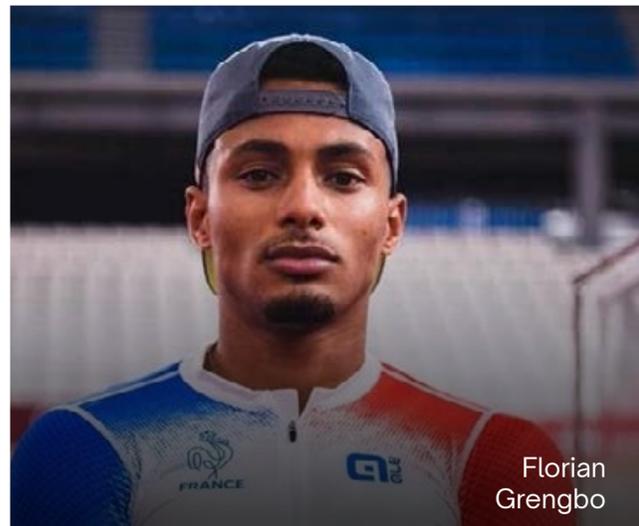
Les actions solidaires en équipe, une pratique qui s'installe

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'accroissent, 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.

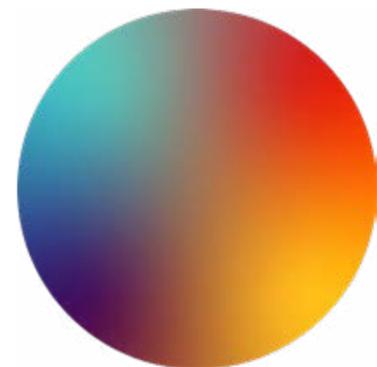
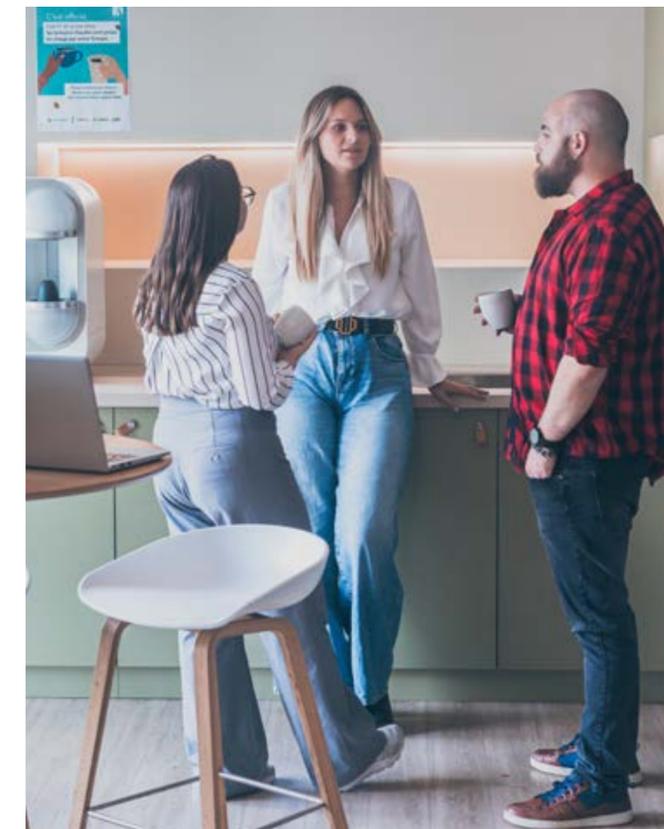
Impact

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.

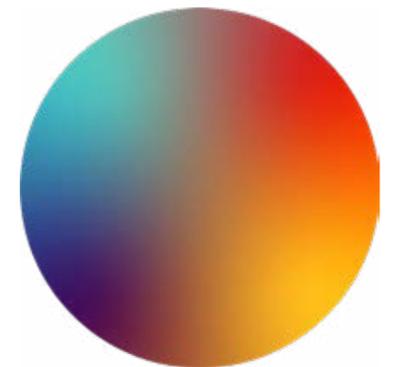
Chaque module, accessible sur notre Digital Campus, est accompagné de fiches pratiques pour favoriser une appropriation concrète des contenus. Cette démarche vise à outiller les managers, à les

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

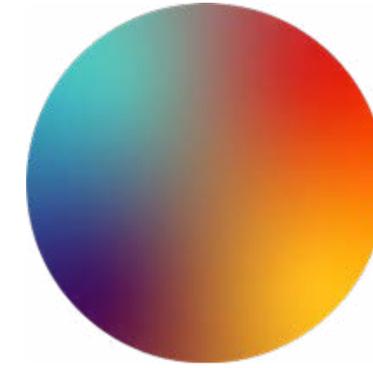
* STPA : secteur du travail protégé et adapté

** 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.

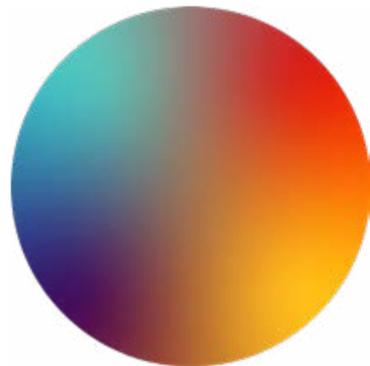
Ce cadre reflète à la fois les exigences réglementaires françaises (loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, loi Sapin 2) et les standards internationaux auxquels le Groupe adhère (OIT, Pacte mondial des Nations Unies...).

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.

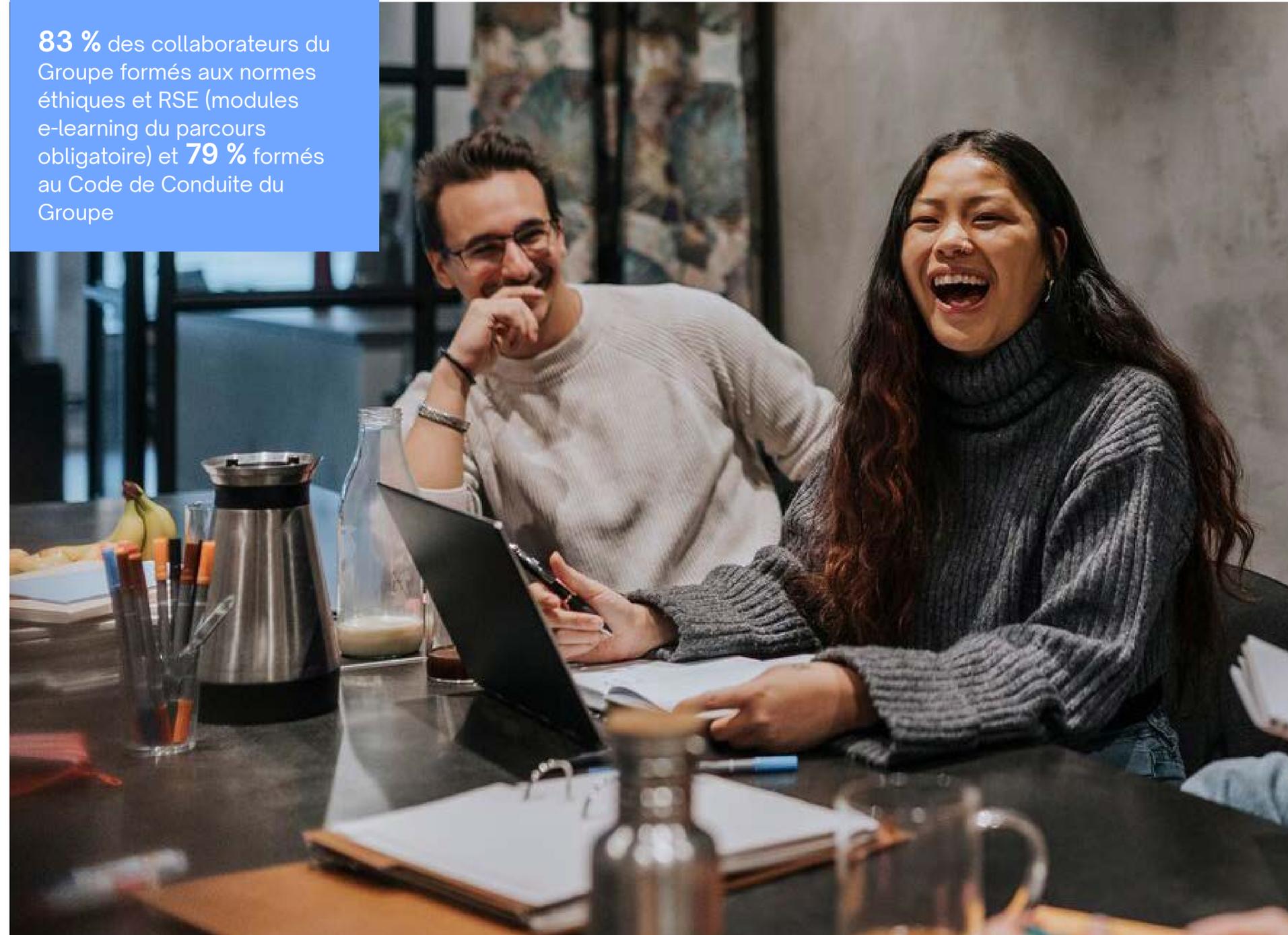
Afin de continuer à sensibiliser notre chaîne de valeur aux pratiques RSE et à l'éthique des affaires, **91 questionnaires d'évaluation** dématérialisés ont été adressés à nos tierces parties.

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-crisis

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.

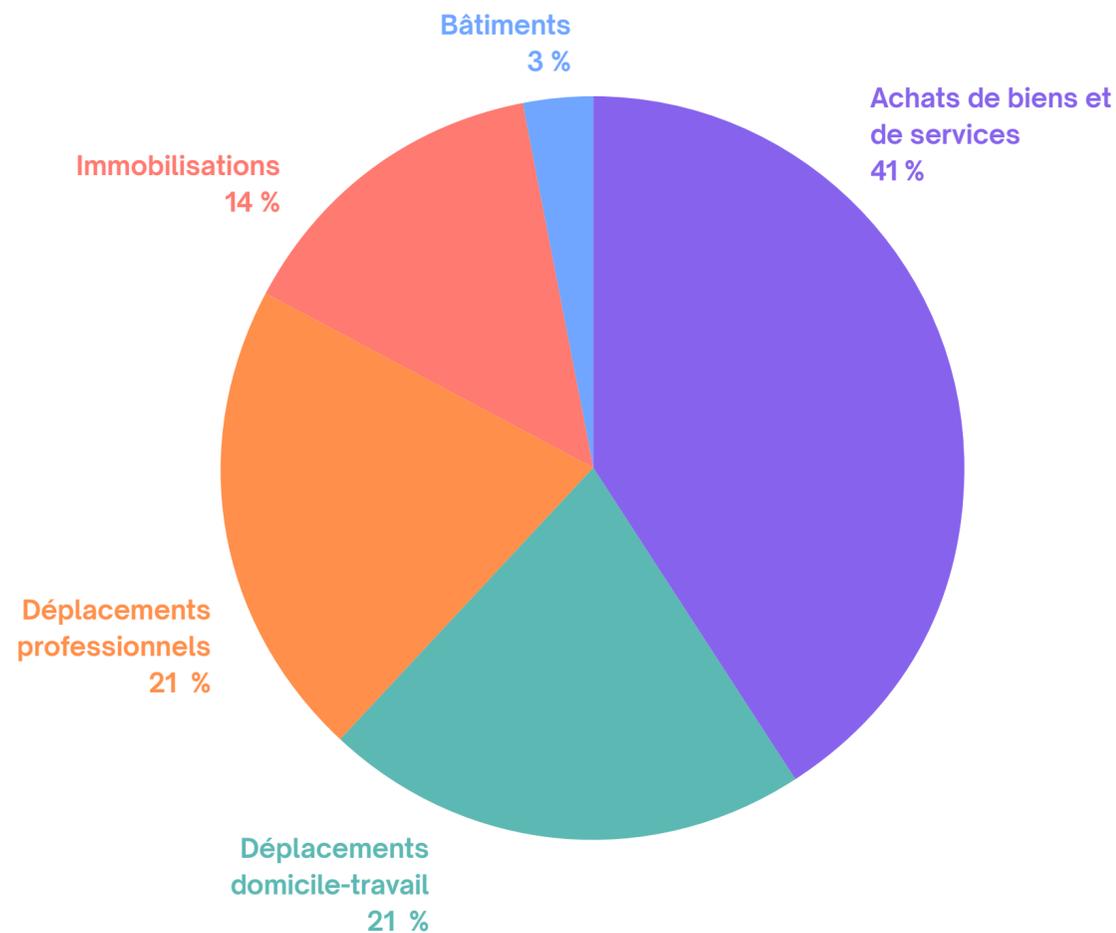
3. Gaz à effet de serre

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

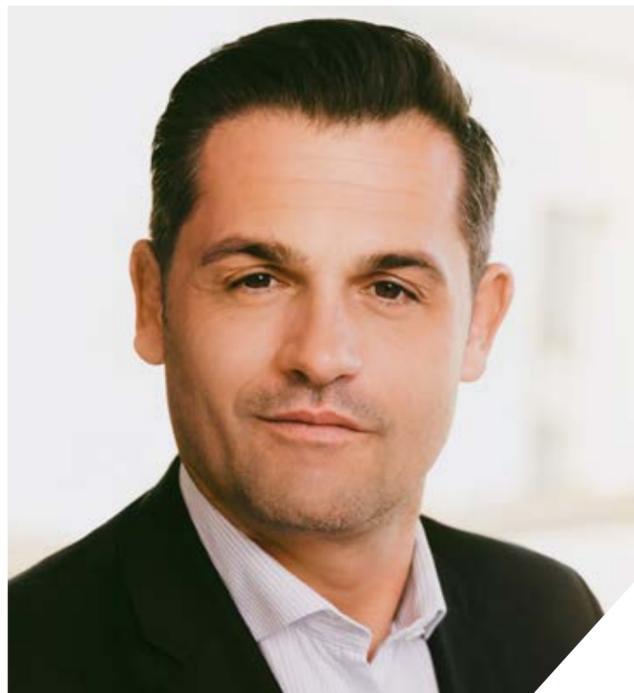
+ 11 % de consommation pour le forfait mobilité durable entre 2023 et 2024

La stratégie RSE

AKKODIS

Édito

Yves-Marie Boissonnet
President & CEO France and
South EMEA – Akkodis



« Chez Akkodis, nous croyons que l'innovation et le progrès naissent de la rencontre entre l'excellence technologique et la richesse humaine. »

Chez Akkodis, nous croyons que l'innovation et le progrès naissent de la rencontre entre l'excellence technologique et la richesse humaine. « Concevoir avenir meilleur, ensemble » n'est pas un simple slogan, c'est notre mission : façonner, ensemble, un avenir plus intelligent, plus inclusif et plus durable. Parce qu'un futur réellement intelligent ne peut se construire que dans un environnement où chacune et chacun a la possibilité de s'épanouir pleinement.

2024 fut une année charnière pour l'entreprise. Dans un contexte économique tendu, nous avons activé une transformation stratégique d'ampleur : RePower Reengineered. Ce plan vise à réconcilier excellence opérationnelle et impact sociétal positif, en faisant progresser ensemble performance économique et performance sociale. Dans cette dynamique, notre engagement RSE n'est pas une option : il est un levier stratégique, un repère et un facteur de différenciation. Il nourrit notre capacité à innover, à attirer les meilleurs talents, à fidéliser nos clients, à renforcer notre compétitivité. C'est ainsi que nous entendons bâtir un écosystème responsable, créateur de valeur économique et sociale, source de sens et de fierté pour nos équipes.

Concrètement, trois priorités guident notre action pour amplifier notre impact.

La féminisation des métiers de la tech

La diversité est un moteur d'innovation et de performance. Dans notre secteur, la mixité n'est pas une option, c'est une nécessité. Chez Akkodis, nous ne nous contentons pas de parler d'égalité, nous œuvrons au quotidien pour la faire exister. Notre programme Women in Smart Industry a pour vocation d'attirer, de former, d'accompagner davantage de talents féminins vers les

métiers d'ingénieurs. Nous sommes également fiers de soutenir des initiatives comme *Elles Bougent*, pour casser les stéréotypes de genre dans les filières STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Cet engagement est aussi incarné dans notre gouvernance : notre comité exécutif est strictement paritaire, non par conformité mais parce que les femmes qui y siègent sont parmi les meilleures.

L'inclusion des talents en situation de handicap

Depuis plus de 10 ans, nous portons la conviction que « tous différents, tous compétents » est plus qu'un principe : c'est une force. Notre mission est de créer un environnement de travail accessible, bienveillant et adapté, où chacun peut exprimer son potentiel, quels que soient ses défis. Nous croyons profondément que la diversité des parcours, des expériences et des talents est une richesse inestimable pour construire des solutions innovantes au service de nos clients.

« À travers ces actions, Akkodis affirme une conviction : pour rester leader dans un monde en transformation rapide, il ne suffit pas d'être excellent aujourd'hui, il faut aussi préparer l'avenir. »



Notre engagement environnemental

Face aux enjeux climatiques, nous avons choisi d'être des leaders d'opinion dans notre secteur. Nous travaillons activement à réduire notre empreinte carbone et nous engageons nos clients et partenaires dans cette dynamique, avec pour ambition commune la neutralité carbone d'ici 2030. Nos offres technologiques et nos pratiques opérationnelles intègrent cette exigence de durabilité, car il n'y a pas d'innovation sans responsabilité.

À travers ces actions, Akkodis affirme une conviction : pour rester leader dans un monde en transformation rapide, il ne suffit pas d'être excellent aujourd'hui, il faut aussi préparer l'avenir. RePower Reengineered est notre réponse : repenser notre modèle d'affaires, recentrer notre approche sur les besoins de nos clients, simplifier nos organisations pour plus d'agilité, tout en renforçant notre impact positif sur la société et l'environnement. Je suis immensément fier de voir chaque jour nos équipes, femmes et hommes, œuvrer

ensemble pour un futur où l'égalité des droits et des chances est une évidence. Leur engagement, leur passion, leur capacité à innover et à relever les défis, sont notre plus grande force.

Oui, les défis sont nombreux. Mais nous les abordons avec lucidité, confiance et ambition. Ensemble, nous continuerons à viser l'excellence opérationnelle et à délivrer un service de qualité, toujours au plus près des attentes de nos clients.

Yves-Marie Boissonnet

Président France & South EMEA Akkodis

A propos d'Akkodis

Akkodis est un acteur mondial de l'ingénierie et de l'IT et un leader dans la Smart Industry. Nos 9 000 consultants déployés sur nos 70 sites français accompagnent les clients dans leurs projets de transformation digitale via quatre lignes de service : Consulting, Solutions, Talent et Academy. Akkodis est un partenaire technologique de confiance pour ses clients de toutes industries à l'échelle internationale.

Les équipes Akkodis co-crément et imaginent des solutions de pointe pour répondre aux défis majeurs de notre société, qu'il s'agisse d'accélérer la transition énergétique et de développer la mobilité verte, ou encore de construire des approches centrées sur les utilisateurs et les clients.

Imprégnés d'une forte culture de l'inclusion et de la diversité, les 50 000 experts en IT et en ingénierie répartis dans 30 pays combinent les meilleures compétences technologiques et une connaissance transverse de toutes les industries pour façonner un futur plus durable. Les équipes d'Akkodis sont passionnées par l'idée d'inventer ensemble un avenir meilleur.

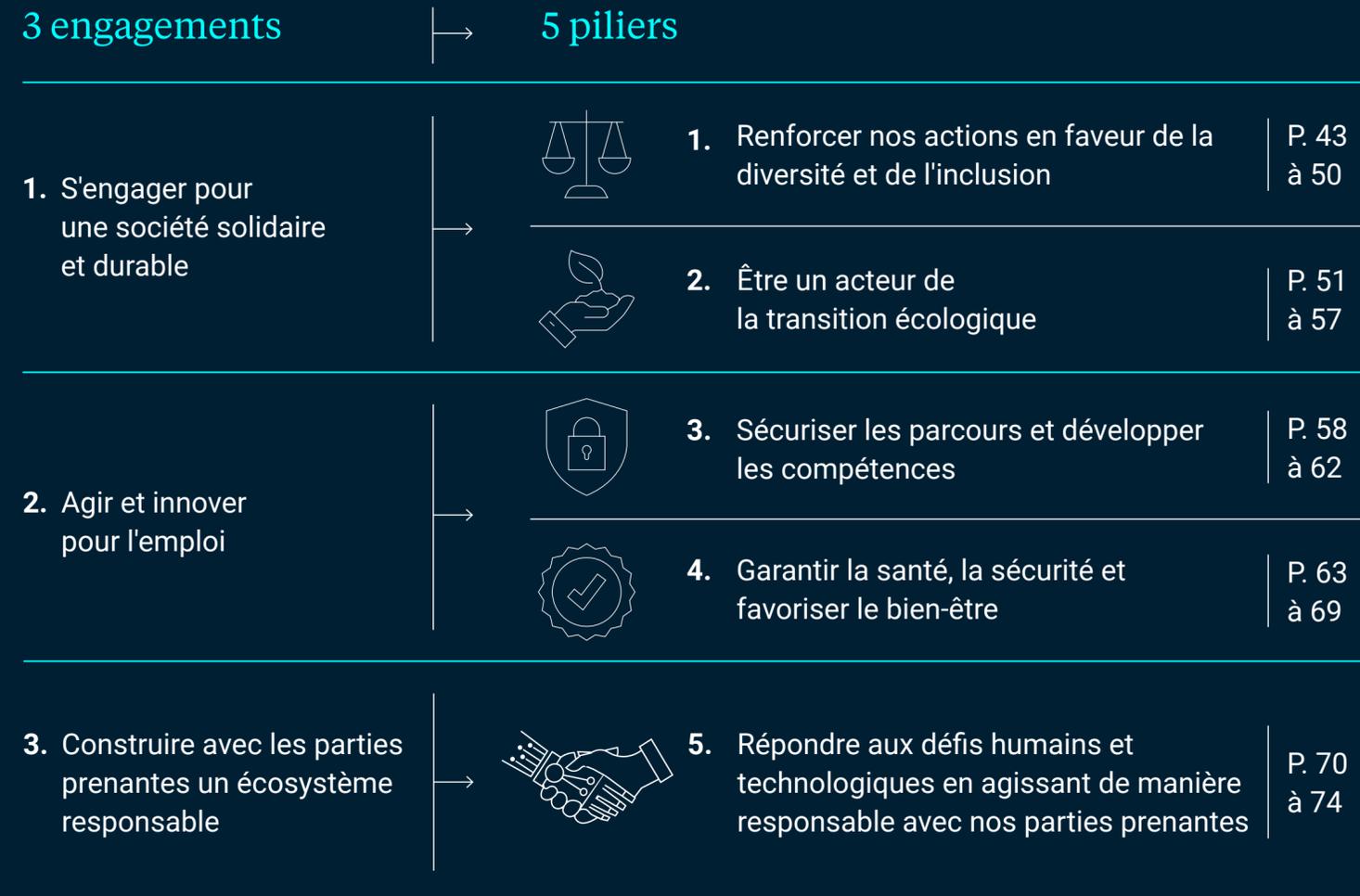


Notre stratégie RSE

La politique RSE d'Akkodis est le fondement même de notre engagement. Elle constitue le moteur de notre performance, qui se construit autour d'ambition humaine et de prise en compte de nos impacts. Notre stratégie et écosystème RSE sont des vecteurs de sens et de fierté.

Cette ambition appartient à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes, qui sont les acteurs de ces valeurs engagées et incarnées de l'entreprise.

Akkodis propose ainsi une politique RSE qui englobe toutes les pratiques liées au développement durable, lui permettant d'avoir un impact positif sur la société, et de respecter l'environnement tout en étant viable économiquement. Cette stratégie s'inscrit pleinement dans les piliers du Groupe Adecco.



Gouvernance



Gaëtan MARESCAUX
Responsable Diversité et Inclusion, RSE France



Thibaut YVEN
Global Director, Sustainability, Wellbeing and D&I



Bérengère ROQUES
Directrice Qualité Prévention Environnement



Vanessa MINEO
Responsable Prévention Environnement, France



Laura Jacoud
Responsable QVCT

1. Comment favoriser l'emploi pour tous ?

Pilier RSE :

Renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion



Akkodis affirme son engagement en faveur de la diversité, de l'égalité et de la qualité de vie au travail à travers un accord collectif 2024-2026, validé par les partenaires sociaux et aligné sur sa stratégie RH et RSE.

Depuis la fusion d'Akka Technologies et Modis en 2022, et l'intégration au sein du Groupe Adecco, une politique nationale structurée a été mise en place, adossée à six chartes de référence. Cet ancrage s'inscrit dans la stratégie RSE globale du Groupe, renforçant la cohérence et l'impact des actions menées.

En France, plus de 16 collaborateurs Akkodis sont dédiés à ces sujets, épaulés par 40 experts du Groupe. Ce dispositif mobilise également l'expertise d'Adecco Inclusion et de Humando pour favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi. L'ensemble de cette démarche est déployé sur les 70 sites, en France comme à l'international, garantissant une application concrète et homogène.

Progression de notre impact par rapport à l'an passé



+1,5 %
de femmes dans
les effectifs en CDI



+3 %
de collaborateurs
en situation de
handicap



7 % de
collaborateurs
de 25 ans ou moins
en 2023 et
16 %
en 2024

Promouvoir la diversité aux postes de direction : une ambition forte à tous les niveaux de l'entreprise

Akkodis prépare, propose et engage concrètement des actions de féminisation de nos métiers, notamment par la formation de nos talents féminins aux métiers de demain et aux postes de management avec des programmes structurant comme :

- Women In Smart Industry
- Women In Tech

33 %
de femmes parmi les cadres dirigeants

44 %
de femmes dans les instances dirigeantes

27 %
de femmes dans l'effectif global

 Indice d'égalité
professionnelle :
94/100

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Akkodis est déterminée à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elle agit pour garantir une égalité réelle en matière de recrutement, d'opportunités, de salaires et de reconnaissance professionnelle. Elle s'engage également à encourager la féminisation des métiers de la tech, notamment en valorisant les talents féminins pour susciter des vocations et inspirer les plus jeunes.

Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Akkodis souhaite que chacun de ses consultants, quel que soit son handicap, se sente valorisé et en capacité d'apporter sa contribution. Elle veille à créer un environnement accessible et adapté, avec les aménagements nécessaires selon la durée de son handicap pour permettre à chacun de réaliser son potentiel. Akkodis, notamment via la mission

handicap, et soutenu par la fondation Adecco, déploie une politique volontariste et structurée, articulée autour de quatre axes : recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation et recours au secteur protégé et adapté.

Reconnaissance et inclusion des identités et orientations

Akkodis s'attache à bâtir une culture de respect pour toutes les orientations sexuelles, amoureuses et d'identités de genre. Nous garantissons un environnement de travail sûr, respectueux et bienveillant pour tous, et rejettons toute forme de discrimination ou d'intimidation. Nos plans de formations internes dédiés, notamment via *Recruter sans discriminer*, ainsi que les mises en situations, permettent de prévenir les incidents.

Ouverture aux talents issus de la diversité sociale

Akkodis reconnaît la richesse des parcours et des origines sociales. L'entreprise s'engage à favoriser l'accès à l'emploi des talents issus de tous horizons, en particulier des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et des publics éloignés de l'emploi.

Cet engagement vise à garantir une représentation équitable à tous les niveaux de l'organisation, indépendamment de l'origine sociale, de l'âge ou du parcours personnel. À travers cet engagement, Akkodis affirme une volonté claire : faire de la diversité sociale une réalité concrète et mesurable.

Actions

Former et sensibiliser : Recruter sans discriminer

Chez Akkodis, la formation et la sensibilisation sont au cœur de notre engagement pour une culture inclusive. En 2024, nous avons organisé une table ronde : « Les femmes dans la Tech : tout commence dès le primaire », réunissant des expertes de l'entreprise, du monde associatif et universitaire.

Nous avons aussi déployé la formation « Être acteur de l'inclusion » pour favoriser un environnement de travail respectueux.

100 % des chargés de recrutement ont été formés aux biais inconscients et à la non-discrimination, avec un objectif d'élargissement à l'ensemble des managers et du comité exécutif. Ces actions sont renforcées par des communications régulières : webinaires, newsletters, revues RSE, café RH en agence et en présentiel.

Concernant le handicap, quatre modules en e-learning sont disponibles : sensibilisation, management, maintien dans l'emploi et recrutement. Ils sont complétés par des vidéos pédagogiques et une formation obligatoire dès l'intégration

des nouveaux collaborateurs. Le plan d'action 2025 sera construit pour sensibiliser le top management et les business managers, via les départements RH, la mission handicap, la Fondation The Adecco Group et la Direction des partenariats.

Akkodis recrute et maintient dans l'emploi pour plus d'égalité, de mixité et de parité

Vers plus de mixité et de parité : Dans le cadre de l'accord inter-entreprise portant sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail signé en mars 2024, Akkodis s'est engagé à disposer pour un poste de cadre supérieur d'une candidature féminine pour une candidature masculine. Cette exigence s'applique aussi à nos partenaires en recrutement. À compétences égales, l'embauche sera orientée vers le genre sous-représenté.

Parallèlement, Akkodis poursuit son engagement en matière de maintien dans l'emploi, notamment pour les collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap. Des aménagements de poste sont réalisés grâce à l'accompagnement, l'écoute et l'expertise de la mission handicap au sein d'Akkodis et les équipes client. Ce dispositif d'accompagnement est complété par un suivi individualisé et

une enquête de satisfaction externe programmée en décembre 2024. Les éléments de cette enquête permettent à Akkodis et sa mission handicap d'ajuster nos actions au plus près des besoins de nos salariés et des futurs talents.

Faire rayonner nos engagements

Mixité et attraction des talents féminins
À l'occasion des journées internationales et durant toute l'année, nous mettons en lumière nos talents féminins pour inciter les filles à rejoindre les métiers de l'ingénierie, et de la technologie technique.

En ce sens, nous avons signé un partenariat national avec l'association *Elles Bougent* pour la promotion de nos filières, carrières et secteurs d'activité.

Nos engagements se traduisent aussi par la mobilisation de réseaux internes comme TAG Q+ et Adelles, qui organisent régulièrement des actions de sensibilisation et valorisent les rôles modèles dans l'entreprise. Le programme international Women In Smart Industry soutient par ailleurs la visibilité et le développement des talents féminins, notamment via des parcours de formation de haut niveau.

Handicap

Nous travaillons main dans la main, depuis plusieurs années, avec le dispositif d'accompagnement personnalisé vers l'insertion professionnelle des étudiants. Les consultants Akkodis s'engagent pour échanger au sujet des stages, des emplois et de l'alternance chez nous. Nous poursuivons également l'organisation du *DuoDay*, qui permet chaque année à des personnes en situation de handicap une immersion au sein d'Akkodis, avec en 2024 la formation de 20 duos.

Lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), nous avons renforcé notre rayonnement à travers des webinaires, témoignages de collaborateurs, quizz thématiques et conférences inspirantes, comme celle d'Armand Thoinet.

Résultats

Genre

Nous continuons de travailler à atteindre un objectif ambitieux de 25 % de femmes dans nos métiers. En 2024, nous avons augmenté le taux de recrutement des femmes sur l'ensemble de la population : **28 %**

Index Egapro

C'est un sujet fondamental. Nous nous donnons les moyens d'améliorer notre note qui est de 94/100. Une enveloppe spécifique d'augmentations salariales ($\geq 0,2\%$) dédiée à la réduction des écarts de rémunération a été ajoutée au budget national Akkodis.

Handicap

Nous le savons, notre taux chez Akkodis est à améliorer. Nous développons des politiques internes importantes. Nous avons recruté des personnes en charge du pilotage de cette politique au niveau national tant auprès des salariés que des écoles de l'enseignement

supérieur, que de l'écosystème de recrutements des talents en situation de handicap. Notre taux d'emploi direct au 31/10/2024 est de **3,56 %**.

Un seul objectif pour la fin 2025 : atteindre **4 %**, dans la perspective du seuil légal de 6 %.

Mixité sociale

La mixité se mesure également en interne. Nous organisons depuis 2024 les Akkodis Games qui permettent durant 5 jours entiers, dans l'ensemble de nos agences en France, de participer à une des 7 épreuves sportives : fléchettes, boccia, poker, course 5/10 km, rugby flag, futsal, paddle, VTT. En 2024, pour la finale du 5 et 10 km, nous avons invité une championne olympique d'athlétisme en situation de handicap : Mandie François Elie.

La mixité se mesure aussi en réponse et en miroir aux attentes des salariés d'Akkodis. Ainsi, le mécénat de compétences mis en place avec les 100 associations

soutenues et promues par la Fondation The Adecco Group a permis à des milliers de salariés d'Akkodis de donner de leur temps pour une œuvre sociale en lien avec la réinsertion dans l'emploi.

Pour pouvoir former **100 %** des chargés de recrutement en 2024 aux biais inconscients et à la non-discrimination dans le module « Recruter sans discriminer » en e-learning et en présentiel, nous avons déployé un plan de communication audacieux et continu : 26 communications internes et externes ont été réalisées en 2024 sur les thématiques D&I. L'objectif est de maintenir un minimum de **26** actions par an (revues RSE, newsletters, conférences, webinaires...).

GRAND ANGLE

Susciter les vocations des femmes pour les métiers de la tech

Alors que les femmes représentent près de la moitié de la population mondiale, elles sont largement sous-représentées dans le secteur de la technologie : il existe là un vivier de potentiels dont le secteur de la tech ne saurait se passer, dans un contexte de pénurie sévère de profils.

**56 %**

des lycéennes s'intéressent à l'informatique mais seulement

37 %

d'entre elles envisagent de faire des études dans ce domaine

Le programme « Women in Smart Industry », développé par Akkodis, a pour ambition de favoriser l'émergence et la reconnaissance des talents féminins dans la Smart Industry, par et à des postes à responsabilités, à une évolution de carrière en interne réfléchi.

L'objectif est de mettre en lumière les femmes de la tech, de susciter des vocations au féminin, et de donner envie, dans le cadre d'une formation initiale ou via une reconversion professionnelle, de rejoindre les métiers passionnants de l'IT et de l'ingénierie.

« C'est en valorisant tous les rôles modèles, de tous niveaux et formations, que l'on suscite des vocations. »



Amel Kefif,
Directrice des Partenariats
chez Akkodis

Le partenariat entre Akkodis et *Elles bougent* – une association fondée en 2005 qui a pour but de susciter des vocations et d'accompagner les filles dans les métiers de l'ingénierie – est particulièrement emblématique de cette démarche.

Amel Kefif, Directrice des Partenariats chez Akkodis et ancienne Directrice Générale de *Elles Bougent*, revient sur ce partenariat.

Pourquoi est-il si important d'agir en faveur de la présence des femmes dans les filières scientifiques et technologiques ?

Le constat reste préoccupant, même s'il évolue dans le bon sens : aujourd'hui, 37 % des filles, contre 66 % des garçons, s'orientent vers des études scientifiques pour leur choix d'option au bac. Et 28 % d'entre elles choisissent les filières d'ingénierie ou d'informatique après le bac. L'enjeu, c'est de convaincre les 56 % qui ont entamé des études mais qui décrochent ensuite, de poursuivre vers les filières du numérique.

Comment Akkodis agit-il concrètement pour faire bouger les lignes ?

Chez Akkodis, acteur mondial de l'expertise technologique et de l'ingénierie numérique, nous avons à cœur de promouvoir la place des femmes dans les métiers de la tech, et du numérique plus largement et ce, à tous les niveaux, qu'elles soient alternantes, techniciennes ou ingénieures. C'est en valorisant des exemples à suivre que l'on inspire les vocations. C'est la raison pour laquelle nous avons renforcé notre partenariat avec l'association Elles Bougent, afin d'accroître le nombre de marraines Akkodis engagées (+40) et de relais Akkodis (+30) dans la promotion des filières technologiques auprès des filles.

Quel message souhaitez-vous faire passer aux filles qui hésitent à se lancer ?

Le récent Sommet pour l'action sur l'Intelligence Artificielle en France a une fois de plus mis en lumière la sous-représentation des femmes. Je fais le vœu que l'image des filles et des femmes dans tous les secteurs – et en particulier ceux du numérique et de l'ingénierie – se démocratise. Cette représentation ne doit plus être une exception, mais devenir la norme.



GRAND ANGLE

Pour une tech qui rapproche



Dans un contexte où la transformation numérique est cruciale pour la performance et l'innovation, Akkodis a lancé en 2024 une formation dédiée à l'accessibilité numérique et au numérique responsable pour tous nos consultants. Ces actions témoignent de notre volonté d'intégrer des pratiques éthiques et respectueuses de l'environnement dans tous nos projets, afin de contribuer ainsi à un avenir numérique inclusif et durable.

**57**

collaborateurs formés
au dernier trimestre 2024
à l'accessibilité numérique et
au numérique responsable

**10**

projets d'audit réalisés

“ En tant qu'entreprise leader dans la smart industry, avec des compétences clés sur l'IT et l'ingénierie, nous avons aussi à cœur de mettre nos savoir-faire au service de l'inclusion ”



Marie Lardet
VP HR
Akkodis France & EGM

20 projets de développement d'applications accessibles avec la conformité au RGAA ou WCAG (Web Content Accessibility Guidelines)

10 000
jours de prestation

Akkodis reconnaît l'importance particulière de l'accessibilité numérique pour garantir que tous les utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap, puissent bénéficier des services numériques. Nos formations visent à sensibiliser nos consultants sur les meilleures pratiques et standards d'accessibilité, permettant ainsi de concevoir des solutions numériques inclusives.

3 actions de formation principales sont proposées aux collaborateurs :

- Accessibilité numérique dans un projet
- Accessibilité numérique : enjeux et réglementation
- Développement de sites web accessibles et conformes au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA)

Les deux premières actions ont été programmées sur nos sites au dernier trimestre 2024, la dernière est à organiser avec notre service Formation sur demande.

Traduire le langage signé en texte audible grâce à la R&D

Akkodis Research mène des programmes autour de l'accessibilité via le projet CARE. Ce projet a notamment donné naissance à Eloca, un service innovant au service des personnes sourdes. Véritable Google de la traduction en langue des signes, cette application reconnaît et traduit en temps réel les gestes en langage audible ou textuel.

À l'origine de cette initiative, une question toute simple posée à Boris Billy, architecte software chez Akkodis, par sa femme, enseignante en Ulis (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire), où elle accompagne des enfants autistes, malentendants ou sourds : « Tu ne pourrais pas créer un logiciel capable d'interpréter la langue des signes ? Je travaille avec des enfants qui ne peuvent pas s'exprimer verbalement, et je ne comprends pas toujours ce qu'ils essaient de me dire. » Ce besoin concret, issu du



terrain, a été le point de départ d'Eloca. Un exemple puissant de la manière dont l'innovation peut naître d'un geste du quotidien, pour devenir un outil d'inclusion à grande échelle.

2. Comment contribuer à la transition énergétique ?

Pilier RSE :

Être un acteur de la transition écologique



Alors que l'impact environnemental du numérique ne cesse de croître, Akkodis fait le choix d'agir et d'assumer un rôle moteur en s'engageant à inventer un avenir plus durable.

Notre ambition : devenir un leader d'opinion sur ces enjeux, en alignement avec la stratégie du groupe Adecco, qui vise une réduction drastique des émissions de gaz à effet de serre, avec des objectifs chiffrés à moyen terme (2030) et long terme (2050), depuis l'année de référence 2019.

Cette ambition se décline à travers une stratégie conçue autour de 5 piliers fondamentaux, en lien direct avec les facteurs d'émissions de ses activités : la mobilité, les achats responsables, le Green IT, la gestion de l'énergie et de l'eau, et la réduction des déchets. La sensibilisation et l'implication de nos collaborateurs, ainsi que l'accompagnement de nos clients vers des solutions plus vertes structurent les actions autour de ces piliers.

Progression de notre impact :

-9 %

d'émissions de gaz à effet de serre (GES) entre 2024 et 2023, et

- 48 %

par rapport à 2018 (21 969 tCO₂eq en 2024 pour 42 389 tCO₂eq en 2018)

70 %

de nos émissions proviennent de nos achats et des déplacements domicile-travail



Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Réduction des émissions de CO₂

Dans la lignée du Groupe Adecco auquel nous appartenons, l'objectif poursuivi par Akkodis est une réduction drastique de nos émissions de gaz à effet de serre. Cette trajectoire bas carbone, alignée sur la méthodologie SBTi, est ancrée dans notre politique environnementale France, co-signée par notre Président, notre Directrice Qualité Prévention Environnement et notre Directeur du périmètre ISO 14001.

Mobilisation des collaborateurs

Chez Akkodis, l'action environnementale est conçue par et pour ses collaborateurs. Cette ambition se matérialise notamment par le réseau Env'gagés fondé en 2023, qui permet aux collaborateurs de contribuer aux actions de l'entreprise en faveur de la transition énergétique. La politique environnementale de l'entreprise vise à sensibiliser et impliquer l'ensemble

de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et aux pratiques professionnelles plus respectueuses de l'environnement, afin d'ancrer une culture durable à tous les niveaux de l'organisation.

De nouvelles solutions pour nos clients et partenaires

Nous mettons notre expertise et notre capacité d'innovation technologique au service de nos clients et fournisseurs, pour les accompagner dans la construction d'un avenir plus responsable, en intégrant des solutions durables et des pratiques à faible impact environnemental.

Actions

Rythmer l'année par des temps de communication

L'année 2024 a été marquée par plusieurs temps de communication interne autour de nos axes stratégiques RSE, en particulier la semaine numérique responsable, la semaine de l'environnement et la quinzaine de la mobilité et de la prévention routière.

Dématérialiser nos documents papiers

A l'occasion du déménagement de nos bureaux de Vaises à Adely, nous avons mené une opération zéro papier destinée à dématérialiser les dossiers d'archives. Cette initiative basée sur le volontariat a permis de faire l'économie du déménagement de 40 armoires d'archives et a permis de recycler 1,6 tonne de papier.

Promouvoir les mobilités moins carbonées pour les déplacements domicile-travail

Dans le cadre de notre politique de mobilité durable, nous déployons actuellement les exigences du label Employeur Pro-Vélo pour notre site de Toulouse. Cette distinction récompensera notre engagement dans la promotion et la pratique de la mobilité à vélo de nos collaborateurs.

Nous réalisons annuellement une enquête mobilité pour mieux connaître les pratiques de nos collaborateurs et leur proposer une politique adaptée à leurs besoins et aux enjeux environnementaux.

Nous avons étendu les offres globales d'accompagnement de nos collaborateurs avec une prise en charge financière complète et renforcée qui dépasse les seuils légaux et qui est cumulable (IK vélo, forfait transport en commun, frais de covoiturage). Notre car policy est dotée de modèles de voitures électriques pour l'ensemble des catégories.

Depuis 2023, nous avons déployé une solution de covoiturage, accessible à l'ensemble du personnel Akkodis, pour leurs déplacements personnels au travers d'un partenariat avec BlaBlaCar Daily. En 2024, ce sont 63 969 kilomètres qui ont été parcourus en covoiturant !

Enfin, chaque année, nous allions notre politique environnementale et notre politique de prévention des risques pour assurer la sécurité de ces nouvelles pratiques avec l'animation de campagne commune comme la quinzaine de la mobilité.

Résultats

Evolution émissions Déplacements domicile- travail :

11 230 teqCO₂ en 2018 à
8 182 teqCO₂ en 2024, soit une
baisse de **27 %**.

20 collaborateurs engagés dans
la communauté les Env'gagés

GRAND ANGLE

Estimer l'impact carbone d'un projet pour nos clients



Afin de mieux répondre aux exigences réglementaires et clients face aux enjeux environnementaux, Akkodis a développé un outil interne de calcul des émissions carbone à l'échelle d'un projet, dénommé CAPRI (CArbon PProject Impact). Il permet de calculer l'impact du projet selon quatre secteurs : les transports utilisés, les équipements, l'infrastructure et la connectivité.

Maîtriser l'empreinte carbone des projets

Le premier module de CAPRI permet d'affiner l'estimation de l'impact carbone d'un projet ou de produire des KPI réguliers de mesures des émissions de GES de ce projet. La collecte des données, réalisée via un formulaire SharePoint, recueille les usages mobilité et informatique de nos collaborateurs (utilisation des transports, du numérique, dotation informatique...).

Les résultats sont connectés à la base de données d'impact carbone de l'ADEME, ce qui permet un calcul précis, bien plus proche de la réalité que la méthodologie au

ratio monétaire qui génère une incertitude absolue élevée. Ce principe permet ainsi d'avoir un estimatif robuste basé sur une méthode éprouvée et reconnue faisant référence (base Impact CO₂ de l'ADEME).

Optimiser les prestations pour limiter les émissions

Un second module visant à proposer des organisations différentes du projet afin d'en réduire son impact carbone est en cours de développement. La sortie est prévue d'ici début 2026. En lien avec la base de données d'impact CO₂ de l'ADEME, il est conçu pour projeter des scénarios d'organisation sur le projet et proposer des modalités de fonctionnement moins émissives (mobilité, informatique, organisation...).

« Avec Green by Design, Akkodis confirme sa volonté de mettre la technologie au service d'un numérique plus durable. »

Green by Design : en marche vers l'éco-conception logicielle

En 2024, Akkodis a franchi une nouvelle étape dans son engagement en faveur d'un numérique plus responsable avec le déploiement de la démarche « Green by Design ». Cette approche vise à promouvoir l'éco-conception logicielle dans tous les processus de développement, qu'il s'agisse de projets en cours ou de nouveaux projets, qu'ils soient internes ou pour le compte de clients. En tant qu'acteur de référence dans l'ingénierie numérique, Akkodis reconnaît sa responsabilité directe et indirecte sur la production et la consommation numérique.

Évaluer, responsabiliser, labelliser

Le processus Green by Design repose sur l'intégration, dès la phase de conception, d'une évaluation de l'impact environnemental, humain et planétaire de chaque fonctionnalité logicielle. Cette exigence se matérialise notamment par l'obligation, pour les développeurs, de rédiger des cas d'usage utilisateur prenant en compte ces critères. Tout au long du cycle de vie du projet, les équipes sont responsabilisées : elles doivent mesurer et réduire l'impact de leur code, dans une logique de durabilité et d'éthique numérique.

Un badge de qualité du code est attribué lors de la labellisation d'une version, en fonction de plusieurs critères : performance, efficacité énergétique et empreinte environnementale. Cette évaluation permet non seulement d'améliorer la qualité du code, mais aussi d'optimiser la satisfaction utilisateur.

Vers un numérique plus sobre

Au-delà de l'éco-conception, l'accessibilité numérique est intégrée aux exigences du processus, tout comme la gestion sobre des données, avec un objectif de réduction mesurable de l'impact carbone des applications. L'amélioration continue est encouragée : les développeurs sont incités à remettre en question leurs pratiques, à innover pour limiter les effets négatifs de la tech, et à bâtir des solutions plus respectueuses des ressources.

GRAND ANGLE

Sensibiliser et former les collaborateurs au green IT



En tant qu'acteur mondial de l'ingénierie et de l'IT, Akkodis souhaite faire du numérique un vecteur de transformation à la fois performant et responsable. En accompagnant nos équipes vers des pratiques plus sobres et durables, nous consolidons notre ambition de placer le numérique responsable au cœur de notre politique RSE.



Plus de 100 collaborateurs

sensibilisés en 2024 au numérique responsable et au Green IT pour un volume de 800 heures de formation

« Intégrer les enjeux environnementaux dans notre usage du numérique est un défi que nous devons relever collectivement. Si nos actions en sont encore à leurs prémices, elles dessinent déjà la voie d'une transformation digitale plus responsable.

En misant sur la sensibilisation et la formation, nous préparons chacun à adopter des pratiques plus durables, alignées avec nos engagements RSE. »



Vanessa Mineo,
Responsable Prévention et
Environnement France,
Akkodis

Une semaine pour engager et sensibiliser

La semaine du numérique responsable a marqué un moment fort de cette démarche. Elle a permis de mettre en lumière les actions concrètes mises en place pour réduire l'empreinte écologique de notre parc informatique, notamment à travers un partenariat dédié au réemploi des équipements.

Ce temps fort a aussi été l'occasion de diffuser largement les bonnes pratiques d'hygiène numérique et de faire découvrir l'offre de numérique responsable portée par Akkodis, qui accompagne nos clients vers des usages plus durables.

Des formations pour ancrer les bonnes pratiques

Afin de prolonger cette dynamique, plusieurs formations ont été proposées aux collaborateurs tout au long de l'année. Les sessions « Numérique Responsable » ont permis d'explorer les enjeux environnementaux liés au digital et d'identifier des leviers d'action concrets à appliquer au quotidien.

En parallèle, la formation « Green IT » a proposé une approche plus technique, axée sur l'intégration de pratiques éco-responsables dans les projets informatiques. Ces programmes visent à faire évoluer les usages tout en contribuant à une démarche d'optimisation des ressources et de réduction de l'impact global du numérique.

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

Pilier RSE :

Sécuriser les parcours et développer les compétences.



Tout au long de leur carrière et à tous les niveaux de l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs d'Akkodis bénéficient d'un accompagnement adapté à leur projet professionnel et personnel.

Cet accompagnement est basé sur un principe d'autonomie du salarié dans sa gestion de carrière : chacun peut, avec le soutien de son manager et du département des Ressources Humaines, définir son positionnement au sein d'Akkodis, renforcer ses savoir-faire et identifier d'éventuelles opportunités dans d'autres secteurs.

En investissant dans le développement des compétences de tous, Akkodis poursuit son ambition de devenir l'acteur de référence de la Smart Industry.

Progression de notre impact :



+ 15 points

Progression du nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'un entretien annuel de performance et professionnel

Le programme **Spark**, un outil de gestion de carrière complet

Afin de contribuer au développement des compétences de tous ses collaborateurs, Akkodis a mis en place le programme Spark.



Career Path
Lancement d'un
Career Path pour chaque
collaborateur



Elevate / TAG U
Un référentiel de
compétences lié aux initiatives
d'apprentissage

whoz.

Whoz.
Matching des missions clients
à nos compétences internes
et externes

Le Career Path permet d'illustrer les possibilités d'évolution chez Akkodis, de permettre à chaque collaborateur d'être acteur de sa carrière professionnelle, et d'accompagner tous les collaborateurs dans leur réussite professionnelle.

Whoz est un outil qui facilite le dialogue entre les collaborateurs et les managers et permet de mieux identifier les compétences des consultants. Cela facilite l'affectation des consultants sur les missions et la définition de plans de formation adaptés. L'offre de formation propose des formations accompagnées ou en autonomie, afin d'acquérir et de certifier de nouvelles compétences.

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Une vision claire pour gérer son évolution de carrière

Pour rendre chacun acteur de sa vie professionnelle, Akkodis a déployé le Career Path, qui permet à chaque collaborateur d'être aux commandes de sa trajectoire professionnelle. Cette démarche permet ainsi à chaque collaborateur de faire le lien entre ses performances passées, son projet de carrière envisagé ainsi que les compétences et besoins de formation associés.

L'investissement dans le développement des compétences

En se donnant pour objectif de devenir l'acteur de référence de la smart industrie en France, Akkodis s'est engagé dans le développement des compétences de l'ensemble de ses collaborateurs. Le programme de développement des compétences est initié dès l'arrivée du business manager avec un programme d'intégration et de formation baptisé START. Ce parcours comprend trois sessions de

3 à 4 jours chacune, réparties sur trois mois environ. Il s'articule autour de trois blocs de compétences : vendre, prospecter et négocier.

Actions

Mieux valoriser les compétences professionnelles

En 2024, Akkodis a apporté de nouvelles fonctionnalités à WHOZ, l'outil interne de valorisation et de mise en adéquation des compétences avec les missions clients. Désormais, le collaborateur se voit proposer des compétences associées à son ou sa Career Licence définie lors des entretiens annuels. Il peut également se voir proposer des rôles types définis selon son profil et ses compétences, ainsi que des formations associées. Enfin, il est possible pour les business managers de suivre les opportunités de projets et de les faire correspondre avec des compétences.

Diversifier les opportunités d'apprentissage

Akkodis établit chaque année des orientations stratégiques en matière de formation, en adéquation avec les enjeux de l'entreprise. Dans ce cadre et pour répondre au mieux aux besoins de développement des compétences des collaborateurs, mais également à leurs éventuelles contraintes, plusieurs formats d'apprentissage sont proposés :

- **Des formations dites accompagnées** : Ces sessions, animées par des organismes partenaires ou des experts internes, sont répertoriées dans un catalogue partagé et dynamique, facilitant ainsi l'expression des besoins de manière fluide et flexible.
- **Afin de valoriser les compétences clés, une liste de certifications reconnues sur le marché est mise à disposition des collaborateurs.** Elles donnent droit à l'attribution d'une prime
- Des parcours métiers en lien avec le Career Path offrent une visibilité sur les options disponibles à chaque étape de carrière.

- **Des formations en autonomie** : Disponibles sur des plateformes de formation en ligne, ces modules permettent d'accéder à une bibliothèque de contenus de haute qualité sur des thématiques technologiques telles que l'informatique, les données et la cybersécurité. Les **parcours de l'Akkodis Academy**, ciblés sur des compétences techniques stratégiques constituent de véritables atouts pour le développement des compétences des collaborateurs.

A noter que tout au long de l'année, des actions de communication ciblées sont mises en place pour promouvoir la formation et les dispositifs, afin de rendre visibles les opportunités offertes à l'ensemble des collaborateurs.

Une communauté de formateurs internes engagés favorise le partage d'expertises spécifiques et essentielles.

Développer les communautés d'apprenants

Chez Akkodis, les communautés constituent un puissant levier d'engagement. Elles valorisent nos savoir-faire techniques à l'échelle nationale, tout en cultivant un

sentiment d'appartenance et de fierté chez nos collaborateurs. Ces espaces dynamiques favorisent les échanges, renforcent la reconnaissance interne, et véhiculent une image positive de l'entreprise. En structurant les connaissances autour de technologies ou secteurs clés, les communautés facilitent l'identification d'experts, la montée en compétences, et l'animation continue de nos expertises.

Résultats

88 % de l'effectif total qui a reçu des entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière

Nos **12** Communautés ont réuni 11 200 membres, dont 63 % actifs, généré 200 publications mensuelles, et permis de former plus de 5 000 collaborateurs via les Pauses Techniques.

3 % de la masse salariale consacrée au budget formation

GRAND ANGLE

Mettre le mécénat de compétences au service des causes défendues par Akkodis



Retour sur l'accompagnement de la fondation Le Refuge par le mécénat de compétences d'Akkodis. Cet accompagnement a permis de professionnaliser la ligne d'écoute de la Fondation.



6 000 jours
par an de mécénat de compétences pour une quinzaine d'associations.

Pacôme Rupin, Directeur Général de la fondation Le Refuge, Franck Maurin, Directeur de l'innovation et du mécénat, et Thomas Maurette, Delivery Manager chez Akkodis, reviennent sur cette initiative.

« Au delà de l'aspect technique, notre équipe était très emballée à l'idée d'intervenir sur un projet avec autant de sens. »



Thomas Maurette,
Delivery Manager
chez Akkodis

Pacôme, pouvez-vous nous présenter la fondation Le Refuge et ses actions clés ?

Pacôme Rupin : La fondation a fêté ses 20 ans l'an dernier. Nous sommes présents dans 20 villes et menons trois actions principales : héberger des jeunes LGBT+ rejetés par leur famille, les accompagner dans leur insertion grâce à nos équipes sociales, et intervenir en milieu scolaire pour sensibiliser contre les LGBTphobies.

Combien de jeunes accompagnez-vous chaque année ?

P.R. : Nous recevons environ 1 200 demandes par an, mais n'avons qu'environ 200 places disponibles. La demande reste stable mais importante.

Franck, pourquoi Akkodis a-t-elle choisi de soutenir Le Refuge dans le cadre de son mécénat de compétences ?

Franck Maurin : Parce que nos valeurs – courage, inclusion – résonnent avec leur mission. Nous développons des projets technologiques à fort impact pour des associations. Le Refuge en fait partie car son action est essentielle et concrète.

En pratique, comment cela se traduit-il ?

F.M. : Une cinquantaine de collaborateurs volontaires s'engagent chaque année, représentant environ 6 000 jours de projets. Nous accompagnons une quinzaine d'associations de manière structurée, avec une équipe dédiée.

Pacôme, quel était votre besoin concret ?

P.R. : Notre ligne d'écoute 24/7 est un pilier de notre action. Mais elle reposait sur des outils peu adaptés. L'objectif était de professionnaliser cette ligne pour fluidifier les appels, assurer le suivi, et mieux sécuriser les données.

Thomas, côté technique, quelles solutions avez-vous mises en œuvre ?

Thomas Maurette : Nous avons déployé une application mobile pour les écoutants et une plateforme web pour la coordination. L'enjeu était de gérer les appels simultanés et de structurer les échanges. L'équipe, composée de profils .NET, React, DevOps, était très investie humainement.

Et quels sont les bénéfices concrets aujourd'hui ?

P.R. : Le passage de relais entre écoutants est simplifié, les informations sont centralisées et mieux exploitées, et la confidentialité est renforcée. C'est un vrai gain de qualité et de sérénité pour les équipes comme pour les appelants.

Un mot pour conclure ?

F.M. : Ce projet montre la puissance de l'engagement collectif. La technologie peut et doit servir l'humain.

P.R. : Grâce à Akkodis, nous offrons aux jeunes un soutien plus solide et plus digne. C'est une belle preuve que l'espoir peut devenir réalité.

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

Pilier RSE :

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



Chez Akkodis, garantir la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs est une priorité.

Notre démarche repose sur une étroite coordination entre les services RH, QVCT et prévention des risques pour agir à la fois sur la santé et la sécurité physique et morale de nos salariés.

En 2023, nous avons engagé une démarche structurée en matière d'évaluation des risques psychosociaux, autour d'un état des lieux mené via enquêtes et ateliers, qui a permis de cibler les besoins prioritaires. Cette dynamique repose sur un principe de co-construction avec les salariés et sur le développement de leur autonomie dans les démarches de prévention. Elle a débouché sur des actions de prévention des dispositifs d'accompagnement (formation, écoute sociale...) et une sensibilisation à la santé mentale.

En 2024, nous renforçons cet engagement autour de trois axes : structurer la prévention des risques psychosociaux (RPS), professionnaliser les parties prenantes et accompagner les équipes au quotidien.

Cette année 2024 a également permis de mener des campagnes de prévention commune entre QVCT et prévention des risques professionnels, avec un focus autour de la santé oculaire et de la fatigue visuelle. Des campagnes de prévention autour des troubles musculosquelettiques, du risque routier, du risque électrique ou même de la santé mentale ont également ponctué l'année écoulée.

Progression de notre impact :

+5 points

de participation en plus à l'enquête d'engagement, par rapport à 2023

Note de **6,8/10** à l'enquête interne sur l'engagement

Note de **7,4/10** à l'enquête interne sur les sujets D&I

Les forces et les priorités établies lors de la dernière enquête Peakon (octobre 2024)

Nos forces

Définition des objectifs

8,2 eNPS 47 -2 ← Au travail, je sais ce que l'on attend de moi. « Je suis satisfait de la clarté des attentes au travail, ce qui m'aide à me concentrer sur mes objectifs et à être efficace dans mes tâches. »

Travail significatif

7,9 eNPS 32 $+0,1$ ↑ Je vois comment mon travail contribue à des résultats positifs pour les autres « Je vois les effets visibles de mon action. C'est très encourageant »

Autonomie

7,9 eNPS 30 $-0,2$ ↓ J'ai suffisamment de liberté pour décider comment faire mon travail « Oui, je ne ressens pas de pression spécifique sur ma façon de travailler et sur mon organisation, c'est très appréciable »

Soutien du management

7,7 eNPS 29 -2 ← Mon manager se soucie de moi en tant que personne « Très bonne communication avec mon manager. On se dit les choses qu'elles soient bonnes ou mauvaises. »

Nos priorités

Récompense

5,5 eNPS -41 $-0,3$ ↓ Je suis récompensé(e) de manière juste (salaire, promotion, avantages) pour ma contribution. « Mon travail est reconnu pour être bien fait, mais pour le moment, la rémunération n'est pas du tout à la hauteur du travail fourni » « Je perds de plus en plus de pouvoir d'achat lié à l'inflation »

Développement

5,9 eNPS -32 $-0,6$ ↓ Un parcours s'offre à moi pour faire avancer ma carrière. « I do not see any of my career wishes taken in consideration by the management. Management refuse to provide any trainings that would help my career progressions »

Stratégie

6,5 eNPS -16 $+1$ ← Je me sens inspiré(e) par la mission ou l'objectif de notre organisation / Bonne communication des objectifs et des stratégies de l'organisation « Je m'identifie plus aux objectifs du client chez qui je travaille qu'à ceux d'AKKODIS » « Trop de spam, de mails, de bruits inutiles sur la santé, passant à côté d'informations essentielles »

Légende : L'eNPS (Net Promoter Score par collaborateur) évalue le niveau général d'engagement des collaborateurs.

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Le droit d'expression

Chez Akkodis, nous considérons que chaque collaborateur doit pouvoir s'exprimer librement et contribuer activement à la vie de l'entreprise. Nous sollicitons l'ensemble de nos collaborateurs (tech experts & Staff) pour répondre à une enquête de satisfaction et de mesure d'engagement 2 fois par an. Cette enquête nous permet de recueillir leurs feedbacks et de mettre en place des actions pour améliorer leur expérience au sein de l'entreprise, sur différents sujets tels que : notre culture et nos valeurs, la stratégie, la performance, le changement, l'équilibre professionnel et personnel, la santé et le bien-être, l'équipement, l'inclusion, la formation et le développement au sein du Groupe.

Une sensibilisation holistique sur les sujets de santé et de bien-être

Nous adoptons une approche globale de la santé et de la sécurité au travail, alliant prévention primaire, accompagnement et sensibilisation.

Cette démarche intègre la santé mentale, la sécurité physique de nos salariés, la lutte contre les discriminations et le harcèlement, tout en soutenant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Un maillage au plus près de nos collaborateurs

Pour répondre aux besoins spécifiques du terrain, nous misons sur un réseau de relais de proximité. Coordinateurs prévention, référents santé mentale, relais qualité de vie et conditions de travail (QVCT), membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), infirmière en santé au travail, assistante sociale ou encore pages intranet repensées : nos équipes disposent de repères et de ressources accessibles partout en France.

Actions

Structurer notre démarche de prévention

En 2024, nous avons renforcé notre cadre d'action avec la signature d'un accord Égalité Professionnelle et QVCT.

Des référents santé mentale et HSAS (Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes) ont été désignés et un réseau de relais QVCT a vu le jour.

Également, notre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été entièrement actualisé et les annexes dédiées aux RPS et aux risques spécifiques ont été révisées pour mieux cartographier les risques de l'entreprise.

Professionaliser les parties prenantes

En 2024, Akkodis a déployé un plan global de prévention des RPS liés au harcèlement et à la discrimination. Ce dispositif s'articule autour de trois cibles : les directions et HR Business Partners, les managers, et l'ensemble des collaborateurs.

L'objectif est de former 100 % des équipes à la santé mentale au travail, pour mieux prévenir et gérer les situations à risque. Une procédure de signalement formalisée est en place, avec des référents identifiés sur site et une formation e-learning obligatoire depuis 2024 pour tous les nouveaux entrants.

Ces mesures sont coordonnées avec les instances représentatives du personnel et les services QVCT et formation, afin de sécuriser les parcours

et renforcer la responsabilité collective.

Accompagner les collaborateurs

Nous avons poursuivi la mise en place de dispositifs d'écoute et d'accompagnement : le service de soutien social API Services (aide psychologique et sociale confidentielle), la cellule psychologique de gestion des situations de crise, le pilote d'assistante sociale sur le site de Blagnac, ainsi que la refonte de l'intranet QVCT/RPS. L'objectif : garantir à chacun l'accès à une information claire, à des ressources concrètes, et à un soutien adapté.

Sensibiliser aux enjeux de la sécurité au travail

En 2024, des campagnes de prévention ciblées ont été menées : une causerie nationale sur le risque électrique qui est majoritaire chez Akkodis, une campagne de prévention de la fatigue visuelle commune à tous nos métiers et la 2^e quinzaine de la mobilité et de la prévention routière qui touche tout un chacun.

Également, depuis septembre 2024, un module lié à la prévention des risques professionnels a été intégré dans le parcours de formation obligatoire des nouveaux business managers (START).

Résultats

Santé mentale et prévention RPS

100 directeurs et Human Resources Business Partners (HRPB) et 473 managers formés

1 649 modules e-learning validés et toujours ouverts

40 000€ coût relatif à la mise en place d'un service social sur le site Akkodis d'Andromède pour accompagner les collaborateurs faisant face à des difficultés dans divers domaines (santé, logement, vie privée, gestion financière, etc.)

Réseau Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

13 relais régionaux volontaires qui ont mené plus de 70 actions en faveur de la QVCT autour de la convivialité, de la santé, du bien-être et de la solidarité

Prévention des risques professionnels

Organisation d'une causerie nationale sur le risque électrique qui a permis de sensibiliser **248** personnes

GRAND ANGLE

Un nouvel élan pour l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

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

Chez Akkodis, nous considérons que la qualité de vie au travail passe par une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cet équilibre est essentiel pour favoriser l'engagement, prévenir les risques de surcharge mentale et permettre à chacun de concilier ses ambitions professionnelles avec ses choix de vie. L'accord Égalité professionnelle et QVCT, signé en mars 2024, marque une avancée structurante sur ces enjeux, en intégrant un ensemble de mesures concrètes à chaque étape du parcours de vie des collaborateurs.



Haute Autorité de Santé :

9,3 millions
de proches aidants en
France (Drees, 2023)

Un soutien renforcé à la parentalité

La parentalité est désormais pleinement intégrée à notre politique RH. Un guide « Être salarié parent ou proche aidant » est mis à disposition des collaborateurs pour leur permettre d'accéder facilement à l'ensemble des droits et dispositifs en vigueur. Mis à jour régulièrement, ce guide centralise les informations pratiques et juridiques.

De nombreuses mesures viennent faciliter le quotidien des futurs et jeunes parents : assouplissement des horaires de travail pendant la grossesse, entretien en amont des congés parentaux pour anticiper les modalités de départ et de retour, accès à un espace dédié à l'allaitement, ou encore maintien du salaire pendant le congé paternité ou d'adoption grâce au mécanisme de subrogation.

Akkodis propose aussi des autorisations d'absence pour les démarches liées à l'adoption, à la rentrée scolaire ou à un enfant malade. Un partenariat avec notre assureur permet par ailleurs l'accès, sous conditions, à une solution de garde d'urgence pour les enfants en cas d'imprévu (hospitalisation ou immobilisation).

Reconnaître l'engagement des proches aidants

Parce que certaines situations de vie exigent une attention particulière, Akkodis a souhaité accompagner également les collaborateurs proches aidants. Le guide mentionné plus haut leur est également destiné. Tout collaborateur ayant un an d'ancienneté, en CDI ou CDD, peut bénéficier d'un jour d'absence rémunéré par an pour effectuer les démarches administratives nécessaires à l'aide apportée à un proche en situation de dépendance.

Favoriser des choix de vie équilibrés et solidaires

L'entreprise encourage aussi le recours au temps partiel choisi, dans un cadre sécurisé et protecteur. L'objectif : offrir de la souplesse dans l'organisation du travail sans compromettre la qualité d'emploi ni les droits des collaborateurs concernés. Enfin, Akkodis a mis en place un dispositif de don de jours de repos, permettant à chacun de faire preuve de solidarité envers un collègue confronté à la maladie grave ou au handicap d'un enfant ou d'un conjoint.



C'est quoi être un salarié proche aidant ?

Un aidant est une personne "qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités quotidiennes." (source : Haute Autorité de Santé)

Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes, notamment le nursing, les soins, l'accompagnement à la vie sociale et au maintien de l'autonomie, les démarches administratives, la coordination, la vigilance permanente, le soutien psychologique, la communication, les activités domestiques, etc.

GRAND ANGLE

Préserver la santé visuelle au travail : une priorité pour le bien-être des collaborateurs

La fatigue visuelle est une réalité quotidienne pour de nombreux professionnels : selon un baromètre de 2019 réalisé par la communauté d'opticiens Experts en Santé Visuelle, sept Français sur dix déclarent ressentir une fatigue oculaire à la fin de leur journée de travail. Ce phénomène, exacerbé par l'usage intensif des écrans, se manifeste par des symptômes tels que maux de tête, picotements des yeux, vision floue ou encore sécheresse oculaire.

500
connexions

cumulées sur les
2 webinaires et

216
participants
aux journées sur site



« Très bonne session, intervenants clairs et pédagogiques »

« Merci pour cette intervention. Équipe compétente et sujet intéressant. Finir par le massage oculaire était parfait »

Participants à la journée de prévention de la fatigue visuelle

Le principal frein déclaré pour l'obtention d'un équipement est la non connaissance du trouble.

36 %

des participants ont pris conscience de leur trouble de vision durant l'animation.

Consciente de l'impact de ces troubles sur la santé et la performance de ses collaborateurs, Akkodis a mis en place une campagne de prévention ciblée. Cette initiative comprenait deux webinaires : l'un dédié aux mécanismes de la fatigue visuelle, l'autre axé sur les risques spécifiques liés à la conduite.

Par ailleurs, des journées en présentiel ont été organisées dans sept agences, offrant aux participants des tests oculaires réalisés par un opticien agréé et des ateliers de sensibilisation.

Ces actions visaient à établir un état des lieux de la santé visuelle des collaborateurs et à identifier les difficultés rencontrées, afin de promouvoir un environnement et des comportements de travail plus sains et adaptés.



Quelques chiffres issus de l'enquête menée sur la base d'un sondage comportant 12 questions remis lors de la journée prévention dédiée à la santé visuelle (N =127) :

Les sollicitations du système visuel

64 % travaillent plus de 3h par jour sur écran.

Le suivi ophtalmologique

77 % ont consulté depuis moins de 5 ans, **23 %** depuis plus de 5 ans.

Les troubles non ou mal corrigés ont été détectés chez **44 %** des répondants.

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

Pilier RSE :

Répondre aux défis humains et technologiques en agissant de manière responsable avec nos parties prenantes.



Akkodis implique l'ensemble de ses parties prenantes dans sa démarche RSE – clients, fournisseurs, mais aussi candidats – avec pour objectif de créer et de faire vivre un écosystème d'innovation.

En 2024, cet engagement s'est formalisé par des partenariats et des investissements dans des initiatives qui font écho à la politique RSE du Groupe, telles que l'inclusion ou l'accessibilité numérique. Cette année encore, les collaborateurs ont activement contribué à cet engagement en mettant leurs expertises et compétences au service des différents projets soutenus.

« Notre métier, c'est d'identifier les technologies émergentes, donner vie à des idées ingénieuses, lever les verrous technologiques afin de construire un avenir plus durable. »



Tanguy Deren,
Directeur de projet
Recherche & Développement,
Akkodis France.

Progression de notre impact :



Score Ecovadis :
74/100
(contre 77/100 en 2023)

Engagements – Actions – Résultats

Engagements

Pour une innovation véritablement inclusive

Akkodis affirme son engagement en faveur d'un progrès technologique qui bénéficie à toutes et tous. L'entreprise place l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur de sa mission, en soutenant activement des initiatives qui promeuvent l'autonomie et la participation sociale. À travers le développement de solutions co-construites et accessibles, Akkodis défend une vision de l'innovation ouverte, éthique et solidaire, où la technologie devient un levier d'égalité et de dignité.

Une culture partagée de l'accessibilité

Au-delà des projets, Akkodis s'engage à transformer les pratiques en diffusant une culture de la conception universelle. Il ne s'agit pas seulement d'adapter, mais de penser dès l'origine des produits adaptés aux besoins de chacun. Cette approche inclusive est progressivement intégrée dans les méthodes de travail de l'entreprise,

grâce à des actions de sensibilisation, de formation, et la création d'un guide de référence, avec l'objectif de faire de l'accessibilité un réflexe collectif.

Un numérique plus équitable

Convaincue que l'inclusion passe aussi par le numérique, Akkodis s'engage à promouvoir des interfaces digitales accessibles à tous. L'entreprise accompagne ses clients dans la mise en œuvre des normes d'accessibilité (RGAA), et milite pour une prise de conscience plus large des enjeux liés au handicap numérique. Cet engagement traduit une ambition forte : faire du digital un espace réellement ouvert, où personne n'est laissé de côté.

Actions

Déployer des partenariats avec notre écosystème engagé

En lien avec la Fondation The Adecco Group et Humando, filiale d'Adecco, Akkodis déploie une stratégie d'inclusion renforcée via des partenariats structurés avec plus de 100 associations et structures d'insertion professionnelle.

Cet engagement s'appuie sur :

- des financements solidaires
- du mécénat de compétences
- une plateforme de volontariat, ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, pour favoriser leur engagement social.

En parallèle, nous déployons des partenariats avec des associations sportives, telle que Sport dans la Ville, qui œuvre en faveur de l'insertion par le sport. Le programme de sponsoring solidaire complète cette démarche en soutenant des projets locaux à vocation humanitaire, culturelle ou sportive, renforçant ainsi les liens avec les territoires et les communautés locales.

Une politique d'achat pour favoriser les personnes en situation de handicap

Notre politique d'achats a régulièrement recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA), notamment des Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), les Établissements adaptés (EA) ou les Travailleurs indépendants handicapés (TIH). En 2024, ce sont ainsi 200 000 € d'achats responsables qui ont été engagés. Cette politique permet de répondre à des besoins de l'entreprise, tout en contribuant à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des co-traitances avec les entreprises du secteur adapté

Akkodis travaille avec cinq partenaires ESAT réguliers dans le secteur de la tech et partout en France pour répondre à des appels d'offre (dans le cadre de co-traitance ou de groupement momentané d'entreprises). Cette démarche permet de valoriser l'inclusion, tout en répondant aux objectifs RSE des parties prenantes ou à l'OETH de nos clients.

Résultats

15 associations accompagnées

26 projets de mécénat de compétence

200 000€ d'achats responsables engagés

5 établissements ou services d'aide par le travail comme partenaires réguliers

GRAND ANGLE

Donner vie à
des idées ingénieuses
pour construire un
avenir plus durable

Akkodis Research est le département d'innovation et recherche & développement d'Akkodis, qui agit comme un incubateur de solutions et de compétences. Articulé autour de deux axes de recherche stratégiques – Smarter Future et Cleaner Future –, Akkodis Research s'impose comme l'acteur central d'un écosystème d'innovation, auprès d'un réseau de clients, écoles et universités, groupes et organisations, centres de recherches...

Ces partenariats permettent de développer plus de 60 projets et mécénats technologiques innovants, sur des secteurs comme la décarbonation, la mobilité responsable, la gestion des ressources énergétiques ou encore l'accessibilité numérique pour tous.

Deux questions à Tanguy Deren,
Directeur de projets de recherche
et développement chez Akkodis
France

Akkodis Research c'est quoi ?

C'est le département Recherche & Développement appliqués d'Akkodis. Notre métier, c'est d'identifier les technologies émergentes, donner vie à des idées ingénieuses, lever les verrous technologiques, afin de construire un avenir plus durable. Nous nous appuyons sur une équipe de spécialistes de la recherche et nous sommes engagés dans la montée en compétence des collaborateurs d'Akkodis.

Au travers de notre veille technico-économique, nous identifions de nouveaux domaines dans lesquels nous pouvons conduire des partenariats avec nos clients pour mener des preuves de concept. Structuré autour de deux thématiques majeures, Smarter Future et Cleaner Future, nous menons plus de 60 projets en lien avec plus de 20 écoles et universités. Ces projets engagent plus de 1 700 collaborateurs en France.

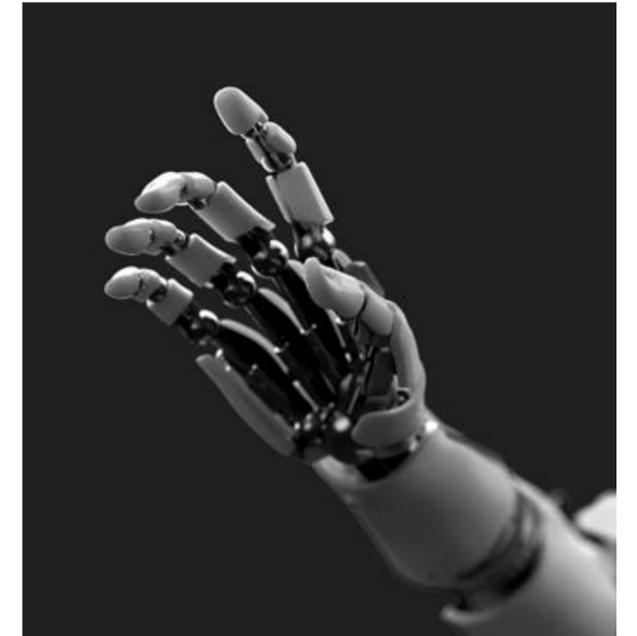
Peux-tu nous parler de projets en cours ?

En matière de mobilité durable, "Green & Bike" est un concept de tricycle écoconçu et biosourcé pour compléter le système de mobilité urbain, pour du transport de biens et de personnes. Accessible, simple, écologique et efficace. Dans le domaine de la protection environnementale, SABRE est une solution permettant d'atténuer le risque de submersion marine, par le déploiement d'une flotte de navires autonomes brise-vagues. Et pour finir, je voudrais mettre en avant Bionicohand, une prothèse myoélectrique open-source pensée par et pour les amputés, et développée en collaboration avec l'association MyHumanKit.

Du handicap à l'empowerment : l'histoire de Bionicohand

En 2002, à 18 ans, la vie de Nicolas Huchet bascule. Ouvrier industriel, sa main droite est sectionnée dans une presse hydraulique. On lui prescrit une prothèse en forme de pince cachée sous un gant en plastique. En 2012, il découvre qu'il existe des prothèses plus sophistiquées, mais à des prix supérieurs à 40 000 euros.

A cette période, les fablab et imprimantes 3D commencent à émerger un peu partout en France, Nicolas se fait prêter une imprimante et se fabrique une main pour l'équivalent de 300 euros. A la suite de cette expérimentation, Nicolas fonde à Rennes le Humanlab « My Human Kit » dédié aux personnes en situation de handicap. Une sorte de laboratoire où chacun peut imaginer puis créer des améliorations à leur équipement : motorisation de fauteuils roulants, manettes de jeux vidéos adaptées...



Aujourd'hui, My Human Kit compte 8 salariés, 90 bénévoles, 300 projets et plus de 15 Humanlabs dans le monde. En proposant des solutions accessibles, fiables et réparables facilement, l'association propose une autre vision du handicap dans la société : le handicapowerment.

Annexes

Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance



Note méthodologique

Tableaux d'indicateurs et de correspondance avec les référentiels de reporting extra-financiers

Une démarche volontaire

Akkodis est un spécialiste mondial de l'ingénierie numérique et un leader de la Smart Industry. La marque est née en 2022 du rapprochement de Modis, la branche de services high-tech du Groupe Adecco, et d'Akka Technologies, un leader dans les services de R&D en ingénierie.

Les filiales françaises d'Akka Technologies et Akkodis Digital SAS (anciennement dénommée Modis France), détenues par Adecco Group AG (Suisse) ne sont pas soumises à l'obligation de reporting extra-financier au titre de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 dite loi Grenelle 2. La Direction Générale d'Akkodis a cependant souhaité, compte tenu du leadership sur le secteur et de son engagement historique dans les sujets en lien avec la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, présenter les informations relatives au reporting extra-financier pour l'exercice 2024.

En adhérant au Pacte Mondial de l'ONU en 2003, nous avons ainsi intégré des standards organisationnels, nos pratiques de travail et notre politique RSE sur les principes universels relatifs :

- aux droits de l'Homme,
 - Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
 - Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme ;
- aux normes internationales du travail
 - Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
 - Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
 - Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
 - Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- à l'environnement
 - Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
 - Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
 - Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

- à la lutte contre la corruption
 - Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Attestation de présence et vérification par un organisme tiers indépendant

À ce stade, Akkodis n'a pas sollicité de vérification des indicateurs clés par un organisme tiers indépendant. La structuration d'un processus de remontée des informations et la consolidation des données est un chantier en cours qui nécessite une harmonisation des pratiques et des référentiels entre les filiales du Groupe.

Périmètre du rapport

Le périmètre de reporting RSE couvre la société Akkodis. Ce périmètre intègre la totalité des sites et agences et l'ensemble des activités (filiales incluses). La zone d'activité d'Akkodis France est limitée à la France métropolitaine, aucun site ou actif n'est présent à l'étranger.

Période de reporting

Akkodis a communiqué ses données conformément aux normes GRI pour la période 01/01/2024 au 31/12/2024.

Référentiel et indicateurs exclus

Akkodis a suivi les lignes directrices de la GRI et des exigences de la loi Grenelle 2 (article 225), bien qu'elle ne soit pas soumise à cette obligation. Ce rapport présente de manière non exhaustive les actions phares d'Akkodis mises en place pour répondre aux engagements

RSE définis par le groupe, ainsi qu'une sélection des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

Certaines informations liées à la présentation du profil de l'entreprise, à sa gouvernance, à l'implication des parties prenantes, aux droits de l'Homme ou encore à l'éthique sont détaillées dans différents documents consultables sur internet : le Rapport RSE monde notamment. Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

Indicateurs exclus

Les indicateurs suivants comme non pertinents, parmi ceux de l'article 225 :

- Élimination du travail forcé ou obligatoire & abolition effective du travail des enfants,
- Maintien des précautions et garantir pour risques en matière d'environnement,
- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,
- Utilisation des sols,
- Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,
- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité,
- Adaptation aux conséquences du changement climatique.

Comparabilité

Afin de simplifier le reporting et de faciliter la lecture, le choix a été fait de maintenir la comparabilité entre les exercices d'une année sur l'autre, à compter de cette année. Ce document inclut également des informations qualitatives relatives au Groupe Adecco en France et dans le monde.

Définition des indicateurs

Le détail explicatif des indicateurs de reporting extra-financier est disponible sur simple demande auprès de la direction RSE.

Gouvernance rse

La Direction de l'Impact Social et Environnemental The Adecco Group coordonne la politique RSE d'Akkodis et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 5 priorités. Akkodis dispose cependant d'une direction RSE qui pilote des sujets spécifiques en propre. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou nous faire part de vos réactions, vous pouvez nous contacter en écrivant à : The Adecco Group, Direction RSE, 2 Rue Henri Legay, 69626 Villeurbanne Cedex.

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Emploi					
Effectif total au 31/12	G4- LA1	#	8 695	8 327	
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1	%	26 %	27 %	
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1	%	74 %	73 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	%	6 %	9 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	%	13 %	16 %	
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1	%	7 %	10 %	
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1	%	21 %	16 %	
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1	%	17 %	24 %	
Embauches et licenciements					
Entrées CDI	G4- LA1	#	nc	1 811	
Sorties CDI	G4- LA1	#	nc	2 162	
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1	#	nc	210	
Rémunérations					
Masse salariale annuelle	G4-EC5	€	116 197 017	120 436 336	
Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire		€	-18 253	-27 665	

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Emploi					
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	G4-HR		nc	nc	Nb de CUES, CSSCT, Commission EGA PRO, Commission paritaires des accord en vigueur, Nb de commissions QVCT
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	G4-LA8	%	100	100	
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus		%	100	100	
Taux de participation à l'Enquête de satisfaction et d'engagement	G4-PR5	%	44 %	49 %	
Enquête de satisfaction et d'engagement - Score moyen engagement	G4-PR5	/10	6,8	6,8	
Enquête de satisfaction et d'engagement - Score moyen diversité & inclusion	G4-PR5	/10	7,4	7,4	
Enquête de satisfaction et d'engagement - Score moyen santé & bien-être	G4-PR5	/10	7	6,8	

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires	
			2023	2024
Conditions de travail				
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA8			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	G4-LA6	#	32	34
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	G4-LA6	#	41	43
Nombre d'accidents de trajet	G4-LA6	#	80	79
taux de fréquence	G4-LA6		2,1	2,37
taux de gravité	G4-LA6		0,0364	0,1132
Part d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	G4-LA10	%	nc	33 %
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	G4-LA8	%	nc	nc
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	G4-LA8	%	100%	100 %
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	G4-LA8	%	100%	100 %
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	G4-LA8	%	100%	100 %
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail		%	100%	100 %
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement		%	0%	0%
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)		%	100%	100 %

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Formation et éducation					
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10				
Nombre total d'heures de formation	G4-LA10	#	49 754	48 781	
Nombre total de bénéficiaires	G4-LA10	#	2 902	2 700	
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4-LA10	%	34 %	32 %	
Nombre d'heures de formation par employé formé	G4-LA10	#	17h	18h	
Budget formation	G4-LA10	€	8 392 141 €	7 958 009 €	
Budget formation en % de la masse salariale	G4-LA10	%	3,00 %	3,00 %	
Gestion de carrières					
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4-LA11	%	73 %	nc	88 %

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Diversité et égalité des chances					
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12			Signature d'un accord collectif 2024–2026 sur l'égalité professionnelle, la QVCT et la lutte contre les discriminations	<p>L'accord prévoit</p> <p>Objectifs prioritaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux de l'entreprise. - Culture de non-discrimination et de diversité. - Bien-être au travail et environnement professionnel sain. <p>Égalité salariale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien d'un index égalité professionnelle ≥ 90/100. - Analyse annuelle des écarts de rémunération. - Enveloppe spécifique pour corriger les écarts salariaux injustifiés. - Suivi des augmentations après congés maternité, parental ou d'adoption. <p>Carrière et promotion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectif : 50 % de femmes au CODIR Akkodis France d'ici 2027. - Plans de succession mixtes obligatoires. - Développement du leadership féminin (mentorat, coaching). - Suivi des promotions et accès aux postes à responsabilité. <p>Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accès équitable aux formations. - Déploiement de modules e-learning et formations à distance. - Programme spécifique pour le développement du leadership féminin. <p>Mixité des emplois</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction neutre des offres d'emploi. - Parité dans les candidatures pour les postes à responsabilité. - Partenariats avec des associations (Elles Bougent, 50inTech...). - Objectif : +1 % de femmes embauchées par an. <p>Lutte contre les discriminations et le harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formations obligatoires sur la non-discrimination et l'inclusion. - Référents harcèlement sexuel et sexiste. - Procédures de signalement confidentielles. - Sanctions disciplinaires en cas de comportements inappropriés. <p>Parentalité et articulation vie pro/perso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congés maternité/paternité/adoption avec maintien de salaire. - Autorisations d'absence pour PMA, enfant malade, rentrée scolaire. - Guide parentalité et entretiens avant/après congés. <p>Suivi et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'augmentations post-congé. - Répartition H/F dans les promotions, formations, postes à responsabilité. - Suivi des signalements, formations, campagnes de sensibilisation.

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Diversité et égalité des chances					
Ecart salarial de genre non ajusté	G4-LA12				
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12			Convention Agefiph	<p>En 2024, Akkodis est engagé dans une convention de services avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), marquant la continuité de son engagement après trois accords agréés entre 2015 et 2023.</p> <p>Cette convention permet à Akkodis de bénéficier de l'expertise de l'Agefiph pour piloter une politique handicap ambitieuse, inclusive et durable, tout en renforçant son ancrage territorial et son impact social.</p> <p>Cette convention structure la politique handicap de l'entreprise autour de quatre axes majeurs :</p> <p>1. Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation à des forums spécialisés (Hello Handicap, Handi-Cafés...). • Création d'un poste de responsable national du recrutement inclusif. • Objectif : atteindre 4 % de taux d'emploi direct fin 2025 (objectif légal : 6 %). • Maintien dans l'emploi <p>2. Aménagements de poste personnalisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching collectif pour les salariés en situation de handicap. • Suivi individualisé et enquête de satisfaction externe. <p>3. Sensibilisation et formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modules e-learning obligatoires pour tous les collaborateurs. • Formations spécifiques pour les managers et recruteurs. • Campagnes de sensibilisation (SEEPH, DuoDay, conférences...). <p>4. Recours au secteur protégé et adapté</p> <ul style="list-style-type: none"> • 200 000 € d'achats responsables engagés. • Co-traitance avec ESAT/EA/TIH dans le cadre de clauses sociales. • Suivi régulier des partenariats.
Taux de travailleurs en situation de handicap	G4-LA12	%	3,45 %	3,56 %	

1. Indicateurs sociaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Diversité et égalité des chances					
Politique de lutte contre les discriminations. Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité	G4-LA12			<p>Accord collective 2024-2026 sur l'égalité professionnelle, la QVCT et la lutte contre les discriminations.</p> <p>Adhésion à plusieurs chartes et manifestes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charte de la Diversité (Les Entreprises pour la Cité) - Charte de l'Ingénierie pour la Mixité (Syntec) - Charte d'Engagement LGBT+ (L'Autre Cercle) - Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées (Agefiph) 	
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination	G4-LA12	%	100 %	100 %	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'oit					
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	G4-HR4			OUI	
Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	G4-LA12			OUI	
Elimination du travail forcé ou obligatoire	G4-HR6			OUI	
Abolition effective du travail des enfants	G4-HR5			OUI	

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires	
			2023	2024
Politique générale en matière environnementale				
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	G4-EN12		<p>Le système de management SSE d'Akkodis est animé par notre service Prévention et Environnement France, qui est notamment en charge du pilotage de nos certification MASE, Qualianor et ISO 14001. Notre système de management de l'environnement global France est éprouvé et permet d'obtenir un système performant pour les activités d'Akkodis en France en adéquation avec notre trajectoire bas carbone.</p> <p>En complément, Akkodis est certifié ISO 14001 depuis 2017 sur notre site de Blagnac (environ 1500 personnes, soit 20% de nos collaborateurs en France). Notre certificat est valable jusqu'en juin 2027.</p>	<p>Le système de management SSE d'Akkodis est animé par notre service Prévention et Environnement France, qui est notamment en charge du pilotage de nos certification MASE, Qualianor et ISO 14001. Notre système de management de l'environnement global France est éprouvé et permet d'obtenir un système performant pour les activités d'Akkodis en France en adéquation avec notre trajectoire bas carbone.</p> <p>En complément, Akkodis est certifié ISO 14001 depuis 2017 sur notre site de Blagnac (environ 1500 personnes, soit 20% de nos collaborateurs en France). Notre certificat est valable jusqu'en juin 2027.</p>
Actions de formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement	G4-LA10		5	4
Nombre d'employés formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	G4-LA10		nc	154
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	G4-EC2	#	5k€	30k€
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	G4-EC3	€	nc	nc

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires	
			2023	2024
Changement climatique				
Année calculée, mesurée en n+1				
Electricité	G4-EN15	TeqCO ₂	151	165
Gaz	G4-EN16	TeqCO ₂	0	0
Déplacements domicile- travail	G4-EN17	TeqCO ₂	7 942	8 182
Déplacements professionnels	G4-EN18	TeqCO ₂	2 531	3 082
Fluides frigorigènes	G4-EN18	TeqCO ₂	433	344
Achats de biens	G4-EN18	TeqCO ₂	1 118	799
Achats de services	G4-EN18	TeqCO ₂	7 072	5 342
Total en TeqCO₂	G4-EN18	TeqCO₂	24 145	21 969
Pollution et gestion des déchets				
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23		<p>Tri des déchets en place sur certains sites. Nos déchets dangereux tels que les D3E sont gérés conformément aux réglementations en vigueur par notre partenaire PAPREC.</p>	<p>Une harmonisation des politiques de traitement et de tri des déchets sur l'ensemble de nos 35 agences en France est en cours. L'intégration de la dimension « biodéchet » est également prise en compte. A ce titre, un chantier pilote de mise en place de composteur est actuellement lancé sur notre site de Toulouse.</p> <p>Nos déchets dangereux tels que les D3E sont gérés conformément aux réglementations en vigueur par notre partenaire PAPREC.</p> <p>Action d'optimisation du parc informatique pour limiter les achats et pour le matériel arrivant en fin de vie chez nous, nous avons mis en place un partenariat avec une entreprise adaptée spécialisée dans la gestion du cycle de vie du matériel informatique.</p>
% de documents dématérialisés	G4-EN23	%	nc	nc

2. Indicateurs environnementaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Changement climatique					
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommation d'énergie : G4-EN3 Réduction : G4-EN6		nc	<p>Akkodis s'est engagé via un plan de sobriété énergétique volontariste déployé dès novembre 2022 et reconduit depuis lors. Les enjeux associés à l'eau ont été intégré l'année suivante.</p> <p>Les principales actions techniques menées en 2022 étaient l'abaissement des consignes de température dans les locaux, la réduction des heures de fonctionnement du chauffage, l'harmonisation des consignes de climatisation dans les locaux serveurs et des actions ciblées sur l'éclairage (allongement des horaires d'extinction des panneaux, écrans d'accueil et distributeurs de boissons chaudes et réalisation de suivis de nuit).</p> <p>En complément et afin de pérenniser les effets, des actions d'efficacité énergétique (relamping, pose de stores, etc.) sont en cours de réalisation sur l'ensemble de nos agences et les actions de sensibilisation des collaborateurs sont poursuivies.</p>	
Actions visant à économiser les consommations d'eau	G4-EN8		3	4	Communication des écogestes; détection des fuites d'eau sur les batiments équipés de GTB; bouton poussoir sur certains sites; communication lors de la Journée Mondiale de l'Eau des Env'gagés

3. Indicateurs sociétaux

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires	
			2023	2024
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société				
Populations riveraines ou locales	G4-EC1 ; G4-EC8			
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société				
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC7			
Relation avec les établissements d'enseignement				
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux écoles	G4-EC7	€		314 964
Achats responsables				
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux				
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	G4-LA14	%	nd	nc
Proportion de fournisseurs ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA / convention achats, etc)	G4-HR10 G4-SO9	%	85	90
Proportion de fournisseurs évalués sur leur démarche RSE	G4-HR10 G4-SO9	%		nc
Proportion de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site	G4-HR10 G4-SO9	%		nc
Part d'achats responsables et inclusifs (liste)	G4-EC9	%		nc
Montant total engagé avec des entreprises adaptées	G4-EC9	€	146 299	200 000
Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables	G4-EC9	%	100	100

4. Indicateurs éthiques

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Risque					
Pourcentage de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / une évaluation des risques en matière d'éthique a été réalisée	G4-HR9 G4-SO3	%			
Formation					
% d'employés formés sur les risques de corruption	G4-SO4	%	50	TAG	
% d'employés formés au Code de conduite	G4-SO4	%	50	TAG	
% d'employés ayant signé le Code de conduite	G4-SO4	%	50	TAG	
Securite des si					
Pourcentage de collaborateurs formés à la cybersécurité	G4-PR8	%		TAG	
Pourcentage de collaborateurs formés à la protection des données personnelles	G4-PR8	%		TAG	
Nombre d'incidents relatifs à la sécurité des données et à la protection des données à caractère personnel	G4-PR8	#		TAG	

Indicateurs Grenelle 2 art.225 et indicateurs ad hoc	Correspondance GRI 4	Unité	Contenu et informations complémentaires		Commentaire
			2023	2024	
Corruption					
Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	G4-SO5	#			
Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	G4-SO5	#		0	
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié	G4-SO3	%		0	
Discrimination					
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	G4-HR3	#		19	
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcèlement	G4-HR3	#		3	
Travail force et travail des enfants					
Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	G4-HR5 G4-HR6	#	0	0	
Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	G4-HR5 G4-HR6	#	0	0	

AKKODIS

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. 21 et 22

Akkodis France SAS,
au capital de 20 031 687 €, 391 136 108 RCS Lyon

akkodis.com/fr