Adecco

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE RAPPORT 2025



Sommaire

La stratégie RSE de The Adecco Group 3

A propos de The Adecco Group 04

Édito : Marc Gomes, Président The Adecco Group France 05

Elsa Portal, Directrice de la RSE The Adecco Group France 06

Notre analyse de double matérialité 07

Les axes clés de notre stratégie RSE 08

Agir et innover pour l'emploi 09

Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable 17

S'engager pour une société solidaire et durable 25

LA STRATÉGIE RSE D'ADECCO 33

A propos d'Adecco et de ses filiales 34

Édito : Gérald Jasmin Président France - Adecco 35

Agir et innover pour l'emploi

Sécuriser les parcours etdévelopper les compétences 36

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail 41

S'engager pour une société solidaire et durable

Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion 46

Être un acteur de la transition énergétique 52

Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable

Dialoguer et agir de manière responsable avec les collaboratrices et les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du groupe 56

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 1300 bureaux et agences répartis sur tout le territoire, et aux côtés de nos 14 000 collaborateurs permanents, nous faisons vivre au quotidien notre raison d'être : « Révéler le potentiel humain pour façonner l'avenir ».

Le Groupe Adecco s'appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois Global Business Units (GBU) internationales :
- **Adecco**, réseau d'agences d'emploi n°1 en France ;
- **Akkodis**, acteur mondial du marché de l'ingénierie, du digital et de l'IT ;
- et **LHH**, leader mondial du conseil en talents.

Adecco AKKODIS LHH



Édito

Marc Gomes,
Président The Adecco Group France

Incertitudes géopolitiques et économiques, bouleversements technologiques, nouvelles attentes des entreprises et des collaborateurs… Le marché du travail français a traversé une année 2025 sous tension. Dans ce contexte, le groupe Adecco a su démontrer sa capacité non seulement à s'adapter, mais aussi à agir avec détermination au service de sa mission : **révéler le potentiel humain pour façonner l'avenir**.

Révéler le potentiel humain, c'est permettre à chacun de trouver sa place sur le marché de l'emploi, notamment ceux que ce marché tend aujourd'hui à écarter. **Pour les jeunes**, c'est agir pour réduire le décalage entre compétences acquises et attentes des entreprises. En créant des passerelles plus directes entre formation et emploi, en combinant apprentissages théoriques, acquisition de compétences opérationnelles et immersion dans le monde professionnel, comme nous le faisons via notre filiale Adecco depuis 2016 avec la Grande École de l'Alternance.

Pour les seniors, c'est d'abord reconnaître l'expérience acquise, faciliter les transitions, élargir l'accès à la formation tout au long de la vie, par exemple à travers les programmes de montée en compétences et de requalification sur les compétences digitales et l'intelligence artificielle (IA) mis en oeuvre par nos filiales Akkodis et LHH. **Pour tous**, favoriser l'inclusion sur le marché du travail et l'employabilité durable reste un engagement fondamental de notre Groupe.

Façonner l'avenir, c'est anticiper les ruptures plutôt que les subir en contribuant activement à un marché de l'emploi plus fluide et inclusif, où les mobilités sont facilitées, les trajectoires diversifiées et les opportunités plus largement accessibles, à chaque étape de la vie. Parce que l'intelligence artificielle redessine en profondeur les métiers, les modes de travail et les compétences attendues, nous avons fait le choix d'en accompagner le déploiement de manière responsable.

En formant nos équipes à ses usages, en développant des outils qui libèrent du temps pour l'essentiel – la relation humaine et le conseil – et en maintenant l'humain au coeur de chaque décision. Façonner l'avenir, c'est enfin poursuivre et renforcer notre engagement environnemental : continuer à mesurer et réduire nos émissions de gaz à effet de serre, accompagner la transition vers les métiers verts en développant les compétences, sensibiliser nos parties prenantes.

Dans un environnement durablement incertain, notre responsabilité est de garder le cap de notre stratégie en matière de responsabilité sociale et environnementale. C'est aussi notre force pour continuer à créer de la valeur partagée pour nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires.

« Révéler le potentiel humain, c'est permettre à chacun de trouver sa place sur le marché de l'emploi, notamment ceux que ce marché tend aujourd'hui à écarter. »



« L’entreprise demeure l’un des rares lieux de rencontre entre des personnes d’origines, d’âges et de parcours différents. Elle joue un rôle majeur pour favoriser le dialogue et renforcer la cohésion sociale. »

Elsa Portal,
Directrice RSE,
The Adecco Group France

Premier marché du Groupe et pays moteur en matière d’impact social, la France confère à The Adecco Group une responsabilité particulière : contribuer à un monde du travail plus inclusif, plus juste et plus durable. Cette responsabilité est au coeur de nos métiers et de notre conviction qu’il ne peut y avoir de performance économique durable sans performance sociale. Elle donne une traduction concrète à notre raison d’être : révéler le potentiel humain pour façonner l’avenir.

Apprendre de notre écosystème

Notre impact repose sur notre capacité à agir collectivement. En France, nous travaillons avec un large écosystème réunissant acteurs publics de l’emploi, entreprises, associations et collectivités. C’est dans ce dialogue entre les différents acteurs que se construisent les réponses les plus efficaces aux enjeux d’accès à l’emploi.

Les associations occupent une place essentielle. Au contact quotidien des personnes qu’elles accompagnent, elles identifient les fragilités, expérimentent des solutions innovantes et développent une compréhension fine des besoins. Les soutenir, notamment à travers la Fondation, est une responsabilité. Les écouter l’est tout autant. Leurs enseignements nourrissent nos pratiques et renforcent notre capacité d’innovation sociale.

L’entreprise comme vecteur d’inclusion

L’entreprise demeure l’un des rares lieux de rencontre entre des personnes d’origines, d’âges et de parcours différents. Elle joue un rôle majeur pour favoriser le dialogue et renforcer la cohésion sociale.

C’est pourquoi nous croyons aux démarches partenariales associant acteurs publics, privés et associatifs. Ensemble, nous pouvons expérimenter davantage, accroître notre impact et construire des réponses plus robustes en faveur de l’inclusion, de l’égalité des chances et de l’accès à l’emploi.

Déployer l’IA avec responsabilité

Aux avant-postes des transformations du travail, nous constatons chaque jour l’impact de l’intelligence artificielle sur les métiers et les compétences. Son déploiement ne peut être considéré comme un simple sujet technologique. Il soulève aussi des enjeux sociaux, humains et environnementaux.

Pour devenir un levier de progrès, l’IA doit s’inscrire dans un climat de confiance, fondé sur la formation, le dialogue et la transparence. Elle invite également à s’interroger sur la valeur créée : comment utiliser le temps gagné, quels nouveaux services développer et comment renforcer l’accompagnement des personnes ?

Construire des usages responsables implique enfin de rester lucides sur l’état de nos connaissances, notamment concernant l’impact environnemental de ces technologies. Même si toutes les réponses ne sont pas encore disponibles, il est essentiel de poursuivre leur évaluation afin d’éclairer les décisions et les usages.

Faire de l’entreprise une force de progrès

Ce rapport d’impact reflète notre ambition : faire de la responsabilité sociale et environnementale un levier de transformation et de progrès collectif. Dans un monde du travail en mutation, notre responsabilité est de relier les acteurs, d’expérimenter et d’agir pour contribuer à un avenir plus inclusif et plus soutenable.

Notre analyse de double matérialité

L'approche du Groupe Adecco

En 2024, Le Groupe Adecco 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 (ESRS). Cet exercice approfondi a permis d'évaluer les impacts, risques et opportunités, réels et potentiels sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Conduite au niveau mondial, cette analyse s'applique à toutes les filiales et tous les pays du Groupe.

Les principaux enseignements de l'analyse de double matérialité

En 2025, Le Groupe Adecco a procédé a une revue de son analyse de double matérialité, qui a confirmé la stabilité de ses résultats.

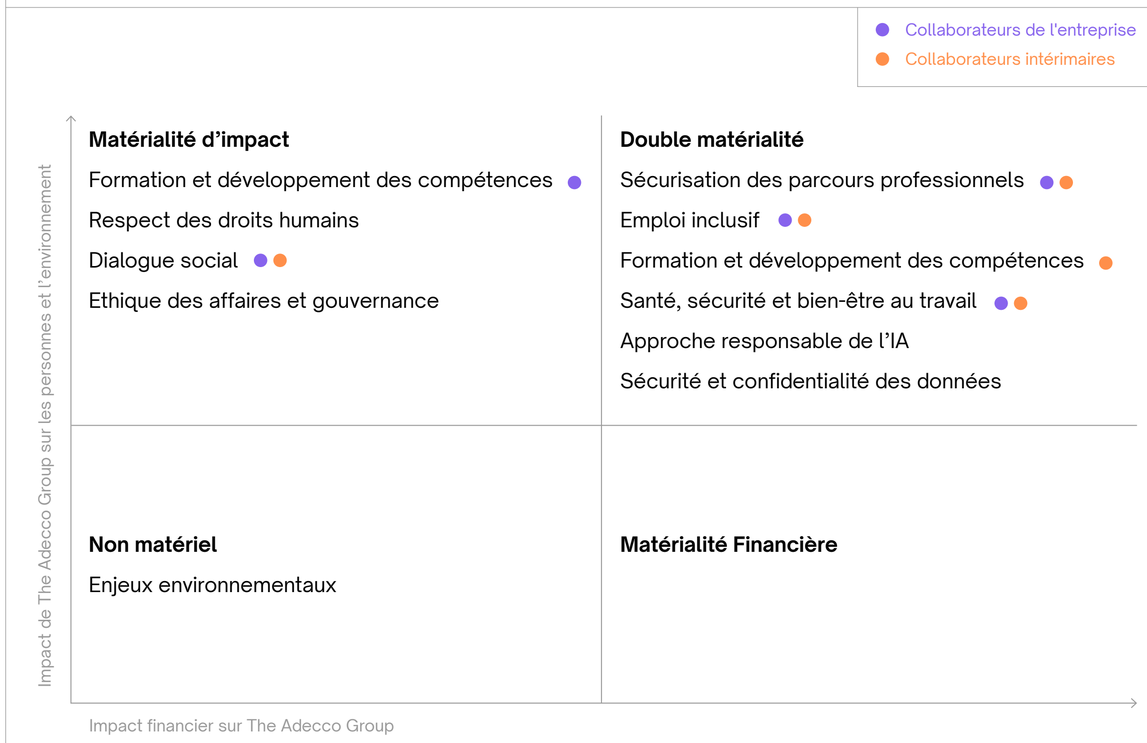
L'analyse confirme la dimension fortement sociale de l'impact du Groupe Adecco. En tant qu'acteur des solutions en ressources humaines, notre impact réside surtout dans la sécurisation des parcours professionnels, la rémunération décente, l'emploi inclusif, la formation, le renforcement et l'acquisition de nouvelles compétences pour nos collaborateurs intérimaires.

En matière de matérialité financière, les principaux risques identifiés concernent notamment l'usage responsable de l'intelligence artificielle (IA), la sécurité et la confidentialité des données, ainsi que le respect de la législation du travail. À l'inverse, l'emploi inclusif, la formation et le développement des compétences constituent des opportunités majeures pour le Groupe.

Les sujets environnementaux, y compris le changement climatique, n'ont pas franchi les seuils de matérialité définis par les ESRS pour The Adecco Group. Le Groupe continue néanmoins à mesurer et publier ses émissions de gaz à effet de serre et à agir sur ses principaux postes d'émissions, conformément à son engagement auprès de l'initiative Science Based Targets (SBTi).

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.

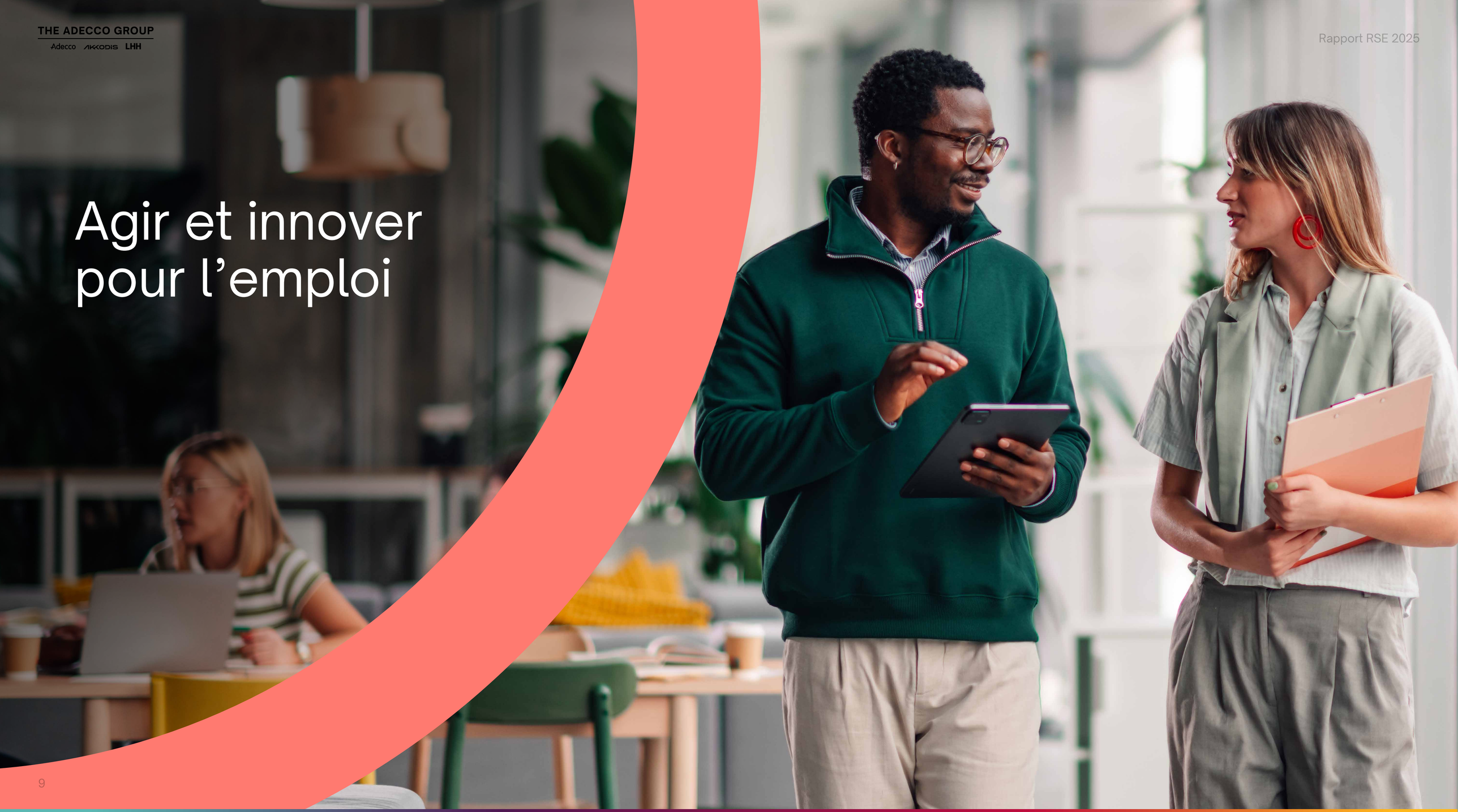


Les axes clés de notre stratégie RSE

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 pour notre Groupe. Elle s'appuie sur trois engagements fondamentaux : agir et innover pour l'emploi, construire avec nos parties prenantes un écosystème responsable, s'engager pour une société solidaire et durable.

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	**1.** Sécuriser les parcours et développer les compétences	Sécurisation des parcours professionnels Formation et développement des compétences	1 PAS DE PAUVRETÉ 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
	2. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail	Santé, sécurité et bien-être au travail	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
2. Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable	**3.** Dialoguer et agir de manière responsable avec les collaboratrices et les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du Groupe	Éthique des affaires et gouvernance Confidentialité et sécurité des données Respects des droits humains Approche responsable de l'IA Protection sociale	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
3. S'engager pour une société solidaire et durable	**4.** Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion	Emploi inclusif	1 PAS DE PAUVRETÉ 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
	5. Être un acteur de la transition énergétique et réduire les émissions de GES		11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 15 VIE TERRESTRE

Agir et innover pour l’emploi



Un contrat social qui nous engage, pour rendre chaque collaborateur acteur : focus sur notre Pacte Social Interne

Le Pacte Social Interne est un ensemble de dispositifs et d'engagements en matière de politique RH et sociale, destinés à tous les collaborateurs permanents du Groupe Adecco en France. Il s'appuie sur un socle de mesures et d'actions enrichi chaque année, pour faire vivre à nos collaborateurs la meilleure expérience possible.

Sensibiliser les équipes au Pacte Social Interne

Afin de mieux faire connaître à nos collaborateurs les engagements et actions du Groupe en matière de santé et bien-être, de diversité et inclusion, de mobilité, de formation et de RSE, un jeu de société a été créé en 2025, « Le pacte social interne, t'es au point ? », sur le modèle du jeu « Tu te mets combien ? ».

L'objectif : rendre les contenus du Pacte Social Interne plus accessibles, en faire un levier d'engagement des collaborateurs, créer du lien entre eux autour d'un outil ludique et fédérateur.

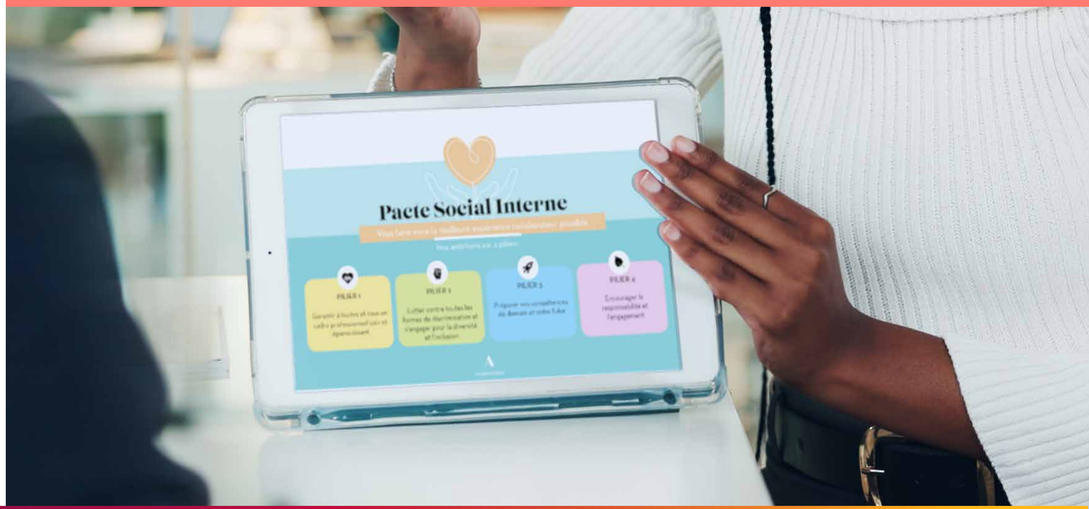




Marie Lardet,
Directrice des Ressources Humaines
The Adecco Groupe France et
DRH Akkodis France

« Notre Pacte Social Interne est la traduction concrète, en actes, du volet social de nos engagements RSE et RH.

Sa vocation ? Rendre visibles et accessibles les dispositifs utiles aux collaborateurs à chaque étape de leur parcours, qu'il s'agisse de se former, d'évoluer professionnellement, de prendre soin de soi et de ses proches, de mieux concilier ses temps de vie ou de s'engager. »



Sécuriser les parcours professionnels

Enjeux

Permettre à chacun de se projeter dans son avenir professionnel

Parce qu'elle permet aux personnes d'accéder à la sécurité financière, à la protection sociale et au développement de leurs compétences, la sécurisation des parcours professionnels est déterminante pour assurer la stabilité économique, la cohésion sociale et le bien-être individuel.

Elle implique de réduire les frictions dans les transitions professionnelles, d'améliorer l'employabilité et l'accès à l'emploi, et d'accompagner les individus dans les périodes de changement.

Approche

Accompagner les collaborateurs à chaque étape de leur évolution

Le Groupe met la sécurisation des parcours professionnels au coeur de son Pacte Social Interne, en veillant à préparer les compétences de demain et le futur de chacun de ses collaborateurs. Il leur donne les moyens d'être acteurs de leur trajectoire, dès leur arrivée et tout au long de leur parcours, grâce à un ensemble de dispositifs combinant intégration, visibilité sur les métiers, mobilité interne, développement des compétences et accompagnement RH.

Cette approche repose également sur un rôle renforcé des managers, des équipes RH et des équipes Talents, afin d'identifier les aspirations, d'accompagner les projets d'évolution et de faciliter les mobilités au sein du Groupe, en France comme à l'international.

Actions conduites en 2025

Clarifier, outiller et accompagner les mobilités

Dans le prolongement des initiatives conduites en 2024, le Groupe a amplifié sa communication autour des différents dispositifs existants en faveur de l'évolution professionnelle des collaborateurs : plateforme Ma Mobilité jobboard monde pour connaître les opportunités à pourvoir dans le Groupe, plateforme permettant d'organiser des « Vis ma vie » et vidéos-métiers pour découvrir et expérimenter les métiers du Groupe.

En 2025, un groupe de travail a permis de clarifier les processus autour des mobilités internes, qu'il s'agisse de changer de poste en France ou à l'international, de rejoindre un autre business unit, de progresser en séniorité sur son poste… L'objectif : faire de la mobilité un axe différenciant de l'expérience collaborateur.

Bien accueillir et intégrer nos collaborateurs

Le Groupe a renforcé son dispositif d'intégration des nouveaux collaborateurs. L'Université The Adecco Group organise tous les trimestres un webinaire de deux heures, « Bienvenue dans le Groupe », où intervient un membre du comité exécutif.

L'occasion de partager les informations clés sur le Groupe et son écosystème, sa politique RH, ses engagements et ses valeurs.

Un webinaire spécifique est également dédié aux alternants qui rejoignent le Groupe. Un livret d'accueil digitalisé, contenant les informations essentielles pour faciliter l'intégration au sein de l'entreprise, complète ce dispositif.

Objectifs 2026

- Score supérieur à **80 %** sur les dimensions liées au sentiment d'appartenance et à la qualité du processus d'intégration (mesurées via Qualtrics)

- **1 recrutement sur 2** pourvu par la mobilité interne

Impact 2025

313 mobilités réalisées en 2025

Jusqu'à **150** personnes connectées lors des sessions trimestrielles « Bienvenue dans le Groupe »

Développer les compétences

Enjeux

Apprendre, une compétence stratégique

Accélération de l'intelligence artificielle (IA), automatisation, digitalisation, transition écologique… Les façons de travailler, de décider, de coopérer et de créer de la valeur se transforment rapidement et en profondeur. Dans ce contexte, développer les compétences ne se limite plus à accompagner l'adaptation à un poste ou à une évolution métier.

C'est donner à chacun la capacité d'apprendre en continu, de comprendre les transformations à l'œuvre, de s'approprier les nouveaux usages avec discernement et de rester acteur de son parcours professionnel. C'est aussi un enjeu collectif : la capacité d'une organisation à anticiper les compétences de demain conditionne sa résilience, sa performance et sa faculté à accompagner durablement les mutations du travail.

Approche

Le développement des compétences au coeur de la création de valeur

La politique de formation du Groupe vise à donner aux collaborateurs les moyens d'actualiser leurs savoir-faire, de développer leurs compétences comportementales et managériales, et d'anticiper les évolutions de leurs métiers. Cette démarche s'appuie sur un socle de dispositifs communs (Université The Adecco Group, catalogues de formation, programmes Talents, parcours de leadership, dispositifs d'évolution professionnelle et mobilité interne), complété par les priorités propres à chaque business unit. Elle associe les collaborateurs, les managers, les équipes RH et les équipes Talents dans une responsabilité partagée : identifier les compétences à renforcer, accompagner les parcours de développement et favoriser l'apprentissage continu au service des trajectoires individuelles comme des besoins du Groupe.

Actions conduites en 2025

Acculturer à l'IA : des fondamentaux aux usages avancés

Plusieurs parcours de formation en autonomie à l'IA ont été mis à disposition dans TAG Digital Campus, en cohérence avec les programmes lancés au niveau global par le Groupe :

- La formation « J'apprends à prompter » permet aux collaborateurs d'acquérir les bases de la formulation de requêtes et de mieux utiliser les outils d'IA dans un cadre professionnel.
- Le programme « Responsible AI Learning Programme » transmet les bases de l'IA et les principes d'un usage responsable, afin d'aider les collaborateurs à les appliquer dans leur travail quotidien.
- Enfin, le « TAG AI Learning Programme » propose un parcours plus large, conçu pour aider les collaborateurs du Groupe à explorer les possibilités de l'IA, quel que soit leur niveau initial.

Faire grandir nos talents

Les programmes Talents & Développement ont été poursuivis et enrichis, avec des parcours alliant formations, cours d'anglais, « Vis ma vie », mécénat de compétences, mentorat pour certains participants et partenariats avec des écoles telles que l'IESEG, l'EM Lyon et SKEMA Business School. Le fil rouge en 2025 : l'IA, le management de la performance et les valeurs du Groupe.

Dispositif structurant du réseau Adelles (voir page 21), le programme « Leadership au féminin » vise à accompagner les femmes du Groupe dans leur évolution professionnelle, en permettant à des collaboratrices de terrain identifiées pour leur performance, leurs compétences et leur potentiel d'évolution de suivre un parcours de quatre mois combinant e-learning, masterclass, travail de groupe et échanges inter-entreprises.
Ce parcours est ensuite complété par un mentorat interne de huit mois, avec des mentors spécifiquement formés pour garantir une posture et des pratiques homogènes.
En 2025, ce sont 9 participantes issues de 5 business units qui ont suivi ce programme destiné à accroître leur légitimité, renforcer leur leadership et accélérer leur carrière.

Objectifs 2026

Déployer dans notre système de gestion RH une nouvelle trame d'entretien avec fixations des objectifs ainsi qu'un plan de développement suivi permettant un échange régulier dans l'année entre managers et collaborateurs

Impact 2025

Plus de **1 830 collaborateurs** en France ont suivi la formation « J'apprends à prompter », avec un niveau de satisfaction de 5/5

Plus de **3 500 collaborateurs** en France formés au « Responsible AI Learning Programme »

104 collaborateurs issus de 10 business units différentes ont participé aux programmes Talents 2025

Agir et innover pour l’emploi

Parce qu’il accompagne chaque année 400 000 mises à l’emploi auprès de 47 000 entreprises clientes, et qu’il intervient également auprès de 16 000 personnes éloignées du marché du travail à travers le Réseau Adecco Inclusion et sa filiale Humando, le Groupe Adecco inscrit son action auprès des acteurs du service public de l’emploi, des réseaux territoriaux d’insertion et des dispositifs nationaux en faveur de l’inclusion professionnelle.

Contribuer aux priorités publiques de l’emploi avec France Travail

Le Groupe Adecco en France travaille avec France Travail dans le cadre d’une convention nationale déclinée régionalement. Ce partenariat vise à mieux coordonner les réseaux, identifier les besoins de recrutement locaux et construire des parcours adaptés pour les demandeurs d’emploi. Il se traduit concrètement par des actions de formation, notamment via des dispositifs de préparation opérationnelle à l’emploi, des opérations de recrutement innovantes et des outils inclusifs : par exemple CV Maker, qui mobilise l’intelligence artificielle pour transformer un récit de parcours en un CV structuré. Développé avec Akkodis, cet outil est intégré à l’offre de services de France Travail.

Créer des passerelles vers l’emploi des jeunes avec les Missions Locales

Le Groupe agit avec les Missions Locales pour favoriser l’accès des jeunes à la qualification et à l’emploi. La convention signée en 2022 avec l’Union Nationale des Missions Locales vise notamment à permettre aux jeunes, y compris sans formation, d’accéder à leurs premières expériences professionnelles, de découvrir les métiers qui recrutent et d’accéder à des formations qualifiantes.

Se mobiliser en faveur d’une société inclusive et d’un monde durable

Le Groupe est mécène de la communauté « Les entreprises s’engagent », qui réunit entreprises, pouvoirs publics, associations et acteurs territoriaux autour de grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Cette mobilisation lui permet de contribuer à des réflexions et actions collectives sur des sujets directement liés à ses engagements : insertion professionnelle, égalité des chances, emploi des jeunes, inclusion des personnes en situation de handicap ou encore transition écologique. Elle se traduit par le soutien à des projets locaux, la co-construction de programmes, la participation à des temps d’échange et la valorisation de bonnes pratiques auprès d’un réseau national d’entreprises engagées.

Chartes et conventions signées par The Adecco Group

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

S'engager à lutter contre toute forme de discrimination avec la Charte de la diversité

Charte de la parentalité en entreprise

Proposer aux salariés parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales avec la Charte de la parentalité en entreprise

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

Se mobiliser en faveur d'une société inclusive et d'un monde durable avec « Les entreprises s'engagent »

initiative #StOpE

Lutter contre le sexisme dit « ordinaire » au travail avec l'initiative StOpe Sexisme

COLLECTIF D'ENTREPRISES pour une économie plus inclusive

Favoriser l'accès à l'emploi, sécuriser les parcours professionnels et développer les politiques d'achats responsables avec le Collectif pour une économie plus inclusive

#ManifesteInclusion

Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap avec le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique

Involve companies to CEASE gender-based violence

Prévenir les violences conjugales et accompagner les salariées victimes avec la Charte d'engagement contre la violence faite aux femmes

autre cercle

Favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail avec la Charte L'Autre Cercle

FRENCH BUSINESS CLIMATE PLEDGE
LES ENTREPRISES FRANÇAISES S'ENGAGENT POUR LE CLIMAT !

Accélérer la transition vers une économie bas carbone avec le French Business Climate Pledge

ENGAGEMENTS POUR LES + 50 ANS

Favoriser l'emploi et les parcours professionnels des 50+ avec les Engagements pour les plus de 50 ans

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

Bâtir des relations fournisseurs équilibrées, durables et responsables avec la Charte Relation Fournisseurs et Achats Responsables



Anne Kuentz, Directrice de la Communication The Adecco Group France

« Les chartes que nous signons expriment une conviction forte : l'entreprise peut agir concrètement pour faire reculer les discriminations, favoriser l'accès à l'emploi et accompagner la transition vers une société plus inclusive et durable. »

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

Enjeux

Prendre soin des collaborateurs, un prérequis fondamental

La santé, la sécurité et le bien-être au travail sont les conditions essentielles de l'engagement et de la performance des collaborateurs, ainsi que de la durabilité des parcours professionnels.

Dans un contexte de travail hybride et de transformation des organisations, ces enjeux doivent être abordés de manière globale : prévention des risques, sécurité physique, santé psychologique, qualité de vie au travail, équilibre des temps de vie, et accompagnement des situations de vulnérabilité.

Approche

Garantir à tous un cadre professionnel sain et épanouissant

La démarche du Groupe en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail s'inscrit dans le premier pilier de notre Pacte Social Interne (voir p. 17). Elle s'appuie sur des dispositifs communs : plan annuel de prévention des risques, parcours de formation QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) en e-learning, droit à la déconnexion, dispositif de soutien psychologique, accompagnement des longues absences, parentalité et aidance, complétés par les actions propres aux différentes business units.

Elle vise à rendre les collaborateurs acteurs de leur santé et de leur sécurité, tout en outillant les managers et les équipes RH pour identifier les situations à risque, accompagner les moments de fragilité et faire vivre au quotidien une culture de prévention partagée.

Actions conduites en 2025

Un accompagnement santé aux moments clés

Le dispositif d'accompagnement d'API Services mobilisable par téléphone 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 est proposé aux collaborateurs permanents. Cette offre inclut notamment des consultations médicales, un second avis médical et un soutien psychologique.

En matière de santé féminine, le Groupe s'est mobilisé en collaboration avec le réseau Adelles et l'association RoseUp à l'occasion d'Octobre Rose autour de l'accompagnement avant, pendant et après un cancer du sein : actions de sensibilisation (webinaires), support dédié sur les mesures existantes, ateliers d'aide au dépistage…

Plusieurs actions sont déployées en faveur des collaborateurs de plus de 50 ans, dans le cadre de l'acte d'engagement dédié signé en 2022. En 2025, les collaborateurs concernés ont été invités à bénéficier d'un bilan de santé médico-psycho-social de 2 heures, sur leur temps de travail, dans le centre de prévention Agirc-Arrco le plus proche de chez eux. Ils se sont également vu proposer des réunions d'information collectives sur les modalités et le fonctionnement du système de retraite par AG2R, partenaire du Groupe.

Améliorer l'expérience collaborateur par davantage de flexibilité et d'écoute

Après une phase d'expérimentation, le Groupe a poursuivi en 2025 la consolidation de ses dispositifs de flexibilité du temps de travail, dont la semaine en 4,5 jours pour The Adecco Group France, et la semaine en 4 jours pour LHH et Adecco. Ces dispositifs sont inscrits dans le Pacte Social Interne parmi les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

En juin 2025, à l'occasion de la semaine de la QVCT, les équipes RH ont organisé pour l'ensemble des collaborateurs des sites siège leurs premiers « HR Days Groupe » à Coeur Défense et Adely. L'objectif : augmenter la visibilité de la politique RH et RSE et favoriser les échanges avec les différents partenaires RH.

En 2025, le Groupe a fait évoluer son dispositif d'écoute collaborateurs avec le passage de Peakon à Qualtrics, nouvel outil utilisé pour mener les enquêtes d'engagement. Celles-ci sont désormais conduites deux fois par an, pour assurer un suivi fin des principaux moteurs de l'expérience collaborateur.

Objectifs 2026

- Porter le taux de participation à l'enquête « Votre avis compte » (Qualtrics) à **70 %**

- Déployer un nouveau processus de signalement des risques psycho-sociaux (RPS) homogène sur l'ensemble des business units

Impact 2025

Résultats de l'enquête « Votre avis compte » (Qualtrics) de novembre 2025 :
- Score de bien-être : **77 %**
- Score d'engagement : **73 %**
- **56 %** de participation (plus de 9 000 répondants)

Favoriser l'emploi pour tous

Enjeux et approche

Agir sur les causes profondes des inégalités d'accès à l'emploi

Favoriser l'emploi pour tous implique de lever les barrières structurelles à l'accès aux opportunités professionnelles, au maintien dans l'emploi et à l'évolution des parcours. Sur un marché du travail en tension, développer une démarche inclusive suppose d'agir sur les causes profondes des inégalités, qu'il s'agisse de l'accès aux compétences, des freins économiques ou des biais de recrutement.

Le Groupe entend agir sur les freins structurels qui empêchent l'accès équitable à l'emploi, en combinant prévention des discriminations, accessibilité des parcours, développement des compétences, adaptation des environnements de travail et accompagnement des situations individuelles. Il s'appuie pour cela sur des dispositifs internes structurants : Mission Handicap, accord égalité professionnelle, réseaux Adelles et TAG Q+, engagements en faveur des plus de 50 ans, sensibilisation à la non-discrimination. Son approche repose aussi sur l'action de la Fondation, qui mobilise les compétences du Groupe auprès de publics éloignés de l'emploi.

Actions conduites en 2025

Faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité

En 2025, le Groupe a poursuivi ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le socle des mesures Groupe en la matière pour la période 2025-2028 prévoit entre autres une enveloppe spécifique pour réduire les écarts de rémunération, une attention particulière portée aux retours de congé maternité et l'accès égalitaire aux postes de managers. Le réseau Adelles a continué à porter cette dynamique, notamment à travers le programme « Leadership au féminin » (voir p. 19).

Mieux accompagner les situations de handicap

La politique handicap vise à accompagner les collaborateurs concernés dès leur entrée dans l'entreprise et tout au long de leur parcours, en leur proposant des solutions de compensation et d'accompagnement adaptées à leur état de santé : aide aux démarches administratives liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), aménagements matériels ou organisationnels du poste de travail, absences autorisées pour démarches ou rendez-vous médicaux, coaching individuel, accompagnement de l'évolution professionnelle, suivi des affections de longue durée (ALD) et du retour en poste, formation des managers et sensibilisation des équipes.
En 2025, le Groupe a poursuivi ses actions de sensibilisation, notamment lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Celle-ci a donné lieu à des témoignages des ambassadeurs et des référents Handicap du Groupe, des animations locales en agence et sur les sites, une mise en lumière du dispositif de pair-aidance, des animations et actions de mécénat de compétences avec les associations partenaires de la Fondation.

Agir contre les discriminations et les situations de vulnérabilité

L'inclusion passe également par la prévention des discriminations et l'accompagnement des situations personnelles sensibles. Le Pacte Social Interne prévoit notamment des formations aux bons réflexes pour identifier et gérer les situations de discrimination, une procédure de signalement, la mobilisation de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, ainsi que la promotion des réseaux internes Adelles et TAG Q+. En novembre 2025, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le Groupe a rappelé les ressources disponibles pour les victimes ou témoins de violences conjugales, dont une adresse dédiée pour les collaborateurs permanents et le partenariat avec le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Objectifs 2026

50 % de femmes dans les instances de direction des business units d'ici 2028

Impact 2025

100 % des recruteurs formés à la non-discrimination

500 collaboratrices et collaborateurs membres du **réseau Adelles**

300 collaboratrices et collaborateurs membres du **réseau TAG Q+**

Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable



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

Enjeux

L’intégrité, condition de la confiance

Le respect des droits humains et l’éthique des affaires constituent un enjeu majeur de conformité, de maîtrise des risques et de confiance pour le Groupe Adecco. Parce que le Groupe intervient au coeur de relations qui engagent directement les personnes, les entreprises et les territoires, ces dimensions constituent un socle essentiel de responsabilité.

Elles recouvrent notamment la prévention de la corruption, la lutte contre toute forme de discrimination, le respect des droits fondamentaux, la conformité aux différentes réglementations et notamment celles inhérentes au droit du travail et à la gestion responsable des relations avec les tiers. Au-delà de l’exigence de conformité, la maîtrise de ces sujets conditionne la qualité et la pérennité de notre relation avec l’ensemble nos parties prenantes.

Approche

Un cadre commun pour prévenir les risques

La politique du Groupe Adecco en France en matière de droits humains et d’éthique des affaires s’appuie sur un corpus de documents de référence : le Code de Conduite du Groupe, le Code de Conduite des tiers fournisseurs, la Charte Achats Responsables et Inclusifs.

Le Groupe applique une **politique de tolérance zéro** à l’égard de la corruption et des pots-de-vin. Cet engagement se décline à travers le Code de Conduite du Groupe et la politique Groupe de prévention de la corruption et des pots-de-vin, complétée en France par une instruction locale relative à la gestion des cadeaux et invitations. Ces règles s’appliquent à l’ensemble des collaborateurs du Groupe, ainsi qu’aux tiers agissant pour le compte ou au nom du Groupe Adecco.

Ce cadre de référence est soutenu par un **dispositif de conformité** robuste, articulé autour de plusieurs leviers faisant partie du programme de conformité du Groupe Adecco : un programme de formations obligatoires destinés à renforcer la culture éthique, des dispositifs de signalement, accessibles et sécurisés, la promotion d’une culture du « speak-up » encourageant les collaborateurs à faire remonter des préoccupations ou des manquements, ainsi qu’un pilotage renforcé et continu des risques.



Aymar de Franqueville,
Directeur Juridique de
The Adecco Group France

« L’éthique et la conformité conditionnent la confiance que nous construisons chaque jour avec nos collaborateurs, nos candidats, nos clients et nos partenaires. Notre responsabilité est de donner à chacun un cadre clair pour agir, décider et alerter lorsque cela est nécessaire. »

Actions conduites en 2025

Former aux exigences d'éthique et de conformité

En 2025, le Groupe Adecco en France a poursuivi le déploiement de son parcours obligatoire de formation. Ce parcours vise à diffuser une culture commune et contribue à ancrer durablement les règles éthiques dans les pratiques professionnelles quotidiennes.

Ce parcours couvre en particulier des enjeux clés pour les métiers du Groupe, notamment, la conformité, la prévention de la corruption et la lutte contre toute forme de discrimination.

Choisir nos fournisseurs de manière responsable

Le Groupe Adecco s'appuie sur de nombreux partenaires externes pour conduire ses activités. Leur gestion responsable est essentielle pour répondre aux exigences règlementaires croissantes, notamment en matière de diligence raisonnable et pour maîtriser les risques liés au respect des droits humains et environnementaux, à l'éthique des affaires, à la performance en matière de RSE, à la protection des données, à la sécurité de l'information.

Au-delà de ces impératifs de conformité, cette exigence de gestion responsable représente également un levier de diffusion des valeurs et des standards du Groupe Adecco. Pour répondre à cet impératif, le Groupe Adecco a lancé en 2025 un dispositif structurant de gestion des risques tiers, le Third Party Risk Management (TPRM), à l'échelle du Groupe, avec un déploiement en France à compter de mars 2026. Ce processus vise à identifier, évaluer et gérer de manière proactive les risques associés aux tiers.

Mesurer la culture d'intégrité

Depuis 2020, le Groupe Adecco mène une enquête annuelle dédiée à l'intégrité auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Ce dispositif constitue un outil clé de pilotage et d'évaluation de la culture éthique du Groupe. Il permet notamment d'évaluer la perception par les collaborateurs du rôle exemplaire des dirigeants et managers, le niveau de connaissance du programme d'intégrité et de conformité, la confiance accordée aux dispositifs de signalement ainsi que la possibilité pour les collaborateurs et tout tiers de s'exprimer librement.

L'édition 2025 de l'enquête intégrité témoigne d'un engagement croissant des collaborateurs sur les sujets d'éthique et de conformité. En France, le taux de participation a significativement progressé entre 2024 et 2025, traduisant une appropriation renforcée de ces enjeux par les équipes.

Objectifs 2026

Après avoir engagé une revue des **politiques internes** en 2025, le Groupe prévoit de simplifier et d'harmoniser ces politiques afin de les rendre plus lisibles, plus accessibles et plus facilement applicables par les collaborateurs. Leur déploiement formel dans les pays, dont la France, est prévu en 2026.

Afin de renforcer le pilotage des risques, la reprise des **Comités des Risques Groupe France** est prévue à partir du deuxième trimestre 2026. Leur vocation : centraliser les informations issues du terrain, en assurer la remontée et le partage avec l'instance dirigeante.

Ils visent notamment à évaluer l'efficacité des réponses apportées aux incidents, diffuser les évolutions réglementaires, suivre leur mise en conformité, et assurer le pilotage du programme de conformité ainsi que la remontée des signalements. Cet organe a pour rôle d'arbitrer et de prendre des décisions sur la base des recommandations formulées.

Impact 2025

82 % des collaborateurs formés aux normes éthiques (modules e-learning du parcours obligatoire)

43 % de participation à l'enquête intégrité 2025 (+ 13 points par rapport à 2024)

Développer une approche responsable de l'intelligence artificielle

Enjeux

Faire de l'IA un levier d'inclusion et d'employabilité

L'intelligence artificielle (IA) redéfinit le futur du travail. Elle transforme les métiers, les compétences attendues et les modalités d'accès à l'emploi. Pour le Groupe Adecco, son déploiement doit donc être pensé au regard de sa mission : rendre l'avenir du travail accessible à tous.

L'IA peut accroître les inégalités si certains publics n'ont pas accès aux compétences nécessaires pour l'utiliser, ou si les outils de recrutement reproduisent des biais existants. Elle peut au contraire devenir un levier d'inclusion, d'employabilité et de qualité de service si elle est intégrée de manière responsable dans les pratiques métiers.

Approche

Concevoir une approche responsable de l'IA, au service de l'humain

Les solutions déployées par le Groupe se fondent sur une conviction : l'IA doit augmenter l'humain, et non s'y substituer. Elles sont donc conçues à partir des besoins des collaborateurs, des candidats et des clients, avec un objectif clair : faciliter le travail quotidien, améliorer l'expérience utilisateur et permettre aux équipes de se concentrer sur les interactions à plus forte valeur ajoutée.

Cette approche, encadrée par une politique Groupe, repose sur la supervision humaine. L'IA assiste, propose et automatise certaines tâches, mais les décisions finales restent humaines, notamment dans le recrutement, la sélection des candidats et l'accompagnement des parcours professionnels.

Chaque cas d'usage fait l'objet d'une analyse au sein d'un Comité des risques IA, décliné en France, afin de garantir la conformité réglementaire, la cybersécurité, la protection des données, la maîtrise des biais et l'information des utilisateurs.

Les cinq piliers de la politique Groupe IA responsable

1. l'humain au centre
2. l'éthique
3. le respect de la législation
4. la sécurité
5. la transparence



Alexandre Lapeyre,
Directeur des Systèmes d'Information
de The Adecco Group France

« L'IA n'a de valeur qu'au service de l'humain. Notre responsabilité est d'inscrire chaque usage dans un cadre exigeant, fondé sur la maîtrise des risques, la protection des données et la formation des collaborateurs. »

Actions conduites en 2025

Des solutions IA déployées au plus près des besoins métiers

Afin de les accompagner dans des tâches telles que la rédaction, la synthèse ou la recherche d'informations, et de leur faire gagner du temps sur des tâches répétitives, dans un environnement sécurisé et encadré, le Groupe a déployé auprès des collaborateurs des outils d'IA du quotidien tels que **Microsoft Copilot**.

La **fonctionnalité Job Posting**, intégrée aux outils métier, a également été généralisée. Elle permet d'automatiser la rédaction des offres d'emploi tout en améliorant leur qualité, leur clarté et leur conformité. Elle contribue également à prévenir les biais et les formulations potentiellement discriminantes dans les offres publiées.

Le Groupe a par ailleurs lancé et testé des **agents IA de préqualification**, destinés à améliorer la réactivité dans la relation candidat, notamment en dehors des horaires standards. Ces solutions permettent de fluidifier les premiers échanges, tout en garantissant une information claire sur l'usage de l'IA et en maintenant le rôle central du recruteur dans les décisions d'orientation ou de sélection.

Développer des usages inclusifs et maîtrisés

Le Groupe a poursuivi l'enrichissement de solutions inclusives telles que **CV Maker**, un outil gratuit permettant de créer un CV à l'oral. Cette solution est particulièrement adaptée aux personnes en situation de handicap, aux publics éloignés du numérique ou aux personnes maîtrisant peu le français. Depuis son lancement, plusieurs centaines de milliers de personnes ont pu créer leur CV grâce à cet outil.

Enfin, le Groupe a engagé un **effort massif de formation et d'acculturation** auprès des collaborateurs pour les aider à comprendre les impacts de l'IA sur leurs métiers, à s'approprier les nouveaux outils et à sécuriser leurs usages au quotidien.

Objectifs 2026

En matière de déploiement responsable de l'IA, le Groupe se fixe trois objectifs :

- Faire de l'adoption de l'IA au quotidien une réalité pour l'ensemble des collaborateurs, en développant des usages concrets, utiles et sécurisés, au plus près des besoins métiers.
- Anticiper les impacts de l'IA sur les métiers du Groupe afin d'accompagner l'évolution des compétences, de préserver l'employabilité des collaborateurs et de permettre à chacun de rester acteur des transformations en cours.
- Poursuivre le déploiement de cas d'usage à fort impact, tout en maintenant un haut niveau d'exigence éthique, juridique et sociale. Cette ambition suppose de renforcer les dispositifs de gouvernance, d'analyse des risques et de contrôle, afin que l'innovation technologique reste pleinement alignée avec les engagements RSE du Groupe.

Impact 2025

35 000 offres d'emploi générées grâce à l'outil Job Posting

Gain de temps estimé à **70 %** pour nos recruteurs

Plusieurs centaines de milliers de personnes ont pu créer leur CV grâce à l'outil CV Maker

Programme d'acculturation mis à la disposition de **35 000 collaborateurs** dans le monde, dont **8 000** en France

Garantir la sécurité et la confidentialité des données

Enjeux et approche

Sécuriser les données et les systèmes dans un environnement de plus en plus complexe

Le Groupe Adecco en France traite chaque jour d'importants volumes de données personnelles et confidentielles concernant ses collaborateurs, candidats, intérimaires et clients. Leur protection est essentielle pour maintenir la confiance des parties prenantes et assurer la continuité des activités, dans un contexte de digitalisation accélérée, de développement des usages de l'intelligence artificielle et d'évolution constante des cybermenaces.

Inscrite dans le cadre défini par le Groupe, l'approche déployée en France vise à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données et des systèmes. Elle repose sur l'intégration de la sécurité et de la protection de la vie privée dès la conception des projets, la maîtrise des accès, ainsi que sur des dispositifs complémentaires de prévention, de détection et de réaction.

La formation et la sensibilisation des collaborateurs contribuent également à faire de la sécurité une responsabilité partagée et une condition de la résilience de l'organisation.

Actions conduites en 2025

Renforcer la protection des données

En 2025, nous avons poursuivi nos actions afin de renforcer la confidentialité des données sensibles de nos collaborateurs intérimaires, notamment via le traçage et la vérification systématique des accès et extractions de données. Nous avons également procédé à une revue exhaustive des interfaces du Groupe et de ses interfaces de programmation d'applications (API) afin d'accroître la protection des échanges entre les systèmes et de réduire les points de vulnérabilité susceptibles d'être exploités.

Diffuser une culture commune de la cybersécurité

Le Groupe a systématisé sa communication sur les procédures à suivre en cas de suspicion de phishing, de fraude ou d'usurpation d'identité. Un dispositif intégré aux outils de travail permet ainsi aux collaborateurs de signaler rapidement une situation suspecte aux équipes compétentes. Un exercice de simulation de crise a également permis de tester la coordination des équipes, la circulation de l'information et les processus de décision.

Impact 2025

100 % des collaborateurs concernés ont participé aux exercices de cybersécurité

Garantir un dialogue social de qualité

Enjeux

Accompagner les évolutions du Groupe dans un cadre de responsabilité partagée

Dans un groupe présent sur plusieurs métiers, organisé autour de différentes entités et confronté aux transformations rapides du marché du travail, le dialogue social constitue un levier essentiel de cohésion, de confiance et d'engagement.

Il permet de traiter des sujets clés pour les collaborateurs et salariés intérimaires (organisation du travail, égalité professionnelle, handicap, évolution des métiers, qualité de vie et conditions de travail) dans un cadre structuré, régulier et partagé. Ce cadre permet de sécuriser les pratiques, d'anticiper les évolutions et de renforcer la qualité des relations collectives de travail.

Approche

Un dialogue social structuré au plus près des réalités de chaque entité

Le groupe Adecco en France a engagé ces dernières années un important travail de structuration de son dialogue social, afin de renforcer la qualité des échanges, de clarifier le rôle des instances et d'inscrire les négociations dans une vision plus stratégique.

Cette démarche repose d'abord sur une organisation dédiée des relations sociales, construite en miroir de l'organisation RH du Groupe. Cette organisation permet de tenir compte des spécificités de chaque activité, tout en renforçant la cohérence d'ensemble au niveau du Groupe.

Le dialogue avec les partenaires sociaux s'inscrit dans un cadre régulier. Des réunions sont organisées chaque mois dans les différentes business units et en local, permettant d'échanger, de discuter et de négocier sur les sujets portés par la direction comme par les représentants du personnel.

Cette régularité contribue à installer un dialogue continu, plutôt que limité aux échéances obligatoires. Elle permet également de traiter les sujets au bon niveau, avec les bons interlocuteurs, et de répondre aux questions des élus dans un cadre structuré.



Actions conduites en 2025

Accompagner les évolutions des emplois et des compétences

En 2025, le Groupe a poursuivi la structuration de son dialogue social autour de sujets au cœur de sa responsabilité d'employeur. Adecco France a signé un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sur la Mixité des Métiers (GEPPMM).

Il vise à mieux anticiper les évolutions des métiers, à accompagner les collaborateurs dans leur parcours et à positionner les compétences au bon endroit, en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les aspirations individuelles.

Renforcer les engagements en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion

Ces sujets sont un marqueur important de la politique sociale du Groupe, en cohérence avec son engagement historique en faveur de l'inclusion et de la non-discrimination. Les accords et politiques associés permettent de structurer des mesures concrètes pour favoriser l'égalité de traitement, accompagner les situations individuelles et créer un environnement de travail plus inclusif.

Adecco France, le Groupe a notamment dépassé l'objectif légal de 6 % de collaborateurs en situation de handicap, illustrant la continuité de son engagement sur ce sujet.

Harmoniser les pratiques et poursuivre la structuration du dialogue social

Au sein de la Global Business Unit Adecco, un travail important d'harmonisation des accords collectifs et des modes de fonctionnement a été conduit ces dernières années, dans un contexte marqué par la coexistence de plusieurs entités, statuts et pratiques sociales.

Ce travail s'est traduit par une transformation progressive des pratiques, en repositionnant les sujets au bon niveau, en professionnalisant les échanges et en renforçant la capacité collective à aboutir à des accords, indicateurs clés de la qualité du dialogue social.

Objectifs 2026

Dans une logique d'amélioration continue du dialogue social, le Groupe souhaite capitaliser sur les avancées déjà engagées dans les différentes entités. Cette ambition passe par la structuration des instances, la clarification des sujets traités, l'adaptation aux évolutions législatives, notamment sur la GEPP et l'emploi des seniors.

Elle implique également d'harmoniser progressivement les pratiques, de renforcer la confiance entre les partenaires sociaux, et de construire un dialogue social lisible et cohérent.

Impact 2025

Plus de 50 accords signés en 2024 - 2025 pour l'ensemble du Groupe Adecco en France.

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

Des **échanges mensuels** avec les partenaires sociaux dans les 12 business units du Groupe

S'engager pour une société solidaire et durable



Mobiliser les énergies pour l'inclusion dans l'emploi

FONDATION THE ADECCO GROUP
Abrité par la Fondation de France

Créée en 2002 et abritée par la Fondation de France, la Fondation The Adecco Group agit pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Elle prolonge, dans le champ de l'intérêt général, la mission du Groupe : permettre à chacun d'accéder à l'emploi, de développer ses compétences et de construire un parcours professionnel.

Quatre priorités pour renforcer l'insertion par l'emploi

En 2025, la Fondation a franchi une nouvelle étape avec le déploiement de sa feuille de route 2025-2027. Cette stratégie triennale est structurée autour de quatre programmes :
- Rapprocher l'entreprise de l'école
- Lever les freins à l'emploi des femmes
- Accompagner les parcours des personnes réfugiées vers l'emploi
- Soutenir l'emploi au coeur des territoires.

L'action de la Fondation repose sur un modèle de mécénat à la fois financier et de compétences. La Fondation soutient des associations engagées sur le terrain, dans le cadre de partenariats sur trois ans, et mobilise les compétences des collaborateurs du Groupe pour renforcer l'impact de leurs actions. Cette approche permet d'accompagner les structures dans la durée, au-delà d'un soutien ponctuel à des projets isolés *(voir notre cartographie des associations soutenues par la Fondation page suivante)*.

Faire grandir le mécénat de compétences

En 2025, près de 1 000 collaborateurs se sont engagés auprès de la Fondation, soit un taux d'engagement global de 13 %, en progression de plus de 2 points par rapport à 2024. Cette dynamique témoigne de l'ancrage croissant du mécénat de compétences dans la culture du Groupe.

Les formes d'engagement se sont diversifiées. La majorité des collaborateurs engagés ont donné du temps sur leur temps de travail, dans le cadre de missions de mécénat de compétences : animation d'ateliers RH, simulations d'entretien, accompagnement à la rédaction de CV, témoignages métiers, mentorat, parrainage de classes ou soutien au développement d'associations. D'autres se sont mobilisés via des collectes ou dons en nature, abondés financièrement par la Fondation.

Les actions solidaires en équipe poursuivent également leur développement. En 2025, 35 actions collectives ont été organisées, contre 19 l'année précédente, réunissant 264 collaborateurs. Ces formats permettent aux équipes de vivre une expérience d'engagement commune, tout en découvrant concrètement les enjeux des associations partenaires. Ils constituent aussi un levier de réengagement : les collaborateurs ayant participé à une mission collective sont plus enclins à s'engager ensuite individuellement.



Matinée d'échanges entre The Adecco Group, ses associations et fondations partenaires à Roland Garros

FONDATION
THE ADECCO GROUP
Abrité par la Fondation de France

Un engagement : devenir la première Fondation mobilisatrice

Devenir une Fondation mobilisatrice, cela signifie ne pas se limiter à soutenir financièrement des associations, mais jouer un rôle d'intermédiation entre les besoins des structures d'intérêt général, les compétences des collaborateurs, les expertises des différentes marques du Groupe et les partenaires économiques susceptibles de s'engager à leurs côtés.



Des collaborateurs de The Adecco Group et du groupe La Poste coachent des jeunes du Centre EPIDE de Toulouse (Établissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi)

Cette logique s'illustre dans les actions menées avec l'association C'possible, qui lutte contre le décrochage scolaire des jeunes de lycées professionnels. Dans ce projet, les collaborateurs du Groupe interviennent pour donner aux lycéens les clés d'accès au monde de travail. A cette occasion, ils invitent leurs partenaires à recevoir les jeunes, pour une visite d'entreprise ou des échanges sur les métiers. Au total, 25 collaborateurs issus des trois GBU du Groupe ont participé à ces actions, au bénéfice de 50 jeunes.

Ces démarches illustrent la capacité de la Fondation à fédérer au-delà du Groupe, en créant des passerelles entre entreprises, associations et publics accompagnés. Elles répondent également à un enjeu plus large : développer de nouvelles formes d'engagement collectif dans un contexte où le monde associatif fait face à une crise du bénévolat et à des besoins croissants d'accompagnement.

Chiffres clés

Près de **1 000** collaborateurs engagés

Plus de **1 500** missions d'intérêt général réalisées

8 500 bénéficiaires accompagnés

4,9 / 5 note de satisfaction des collaborateurs engagés

35 actions solidaires collectives organisées

264 collaborateurs participants à ces actions collectives

50 % de l'engagement réalisé au niveau local

Les associations soutenues par la FONDATION THE ADECCO GROUP

Abritée par la Fondation de France

Rapprocher l'entreprise de l'école

Agir en faveur de l'emploi des jeunes en situation de handicap

Lutter contre le décrochage scolaire dans les lycées professionnels et technologiques

Transmettre la culture d'entreprendre aux jeunes de 13 à 25 ans

Favoriser l'insertion professionnelle des plus jeunes

Aider les élèves de 3e et de 2nde à trouver des stages en entreprise

Lever les freins à l'emploi des femmes

Renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques

Accompagner les femmes de plus de 45 ans dans leur transition professionnelle

Accompagner les femmes touchées par le cancer

Accompagner les parcours des personnes réfugiées vers l'emploi

Accompagner des demandeurs d'asile LGBT+ dans leur insertion sociale et professionnelle

Valoriser la période de demande d'asile

Lutter contre le déclassement professionnel des personnes réfugiées par la reprise d'étude

Soutenir l'emploi au coeur des territoires

Accompagner l'insertion des jeunes des quartiers

Œuvrer à la réinsertion sociale et professionnelle des personnes placées sous main de justice

Soutenir l'emploi au coeur des territoires
Le réseau des correspondants

Formation et Espoir Mayotte

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

Enjeux

Réduire notre empreinte, accompagner la transformation des métiers

Le réchauffement climatique impose à l'ensemble des acteurs économiques de mesurer, piloter et réduire leur empreinte environnementale. Si les enjeux relatifs au climat ne constituent pas un impact pour les activités du Groupe (voir notre analyse de double matérialité page 9), le climat demeure un enjeu collectif majeur, auquel nous entendons contribuer.

Cette responsabilité est d'autant plus importante que les activités du Groupe s'inscrivent au coeur des transformations du travail. La transition énergétique modifie les organisations, les métiers, les compétences attendues et les modes de déplacement. Elle appelle donc une double réponse : réduire l'impact direct et indirect de nos activités, mais aussi accompagner les évolutions du marché de l'emploi liées à la décarbonation de l'économie.

Approche

Mesurer, réduire, former : piloter notre trajectoire carbone

La démarche « Carbone Zéro » du Groupe Adecco 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 :

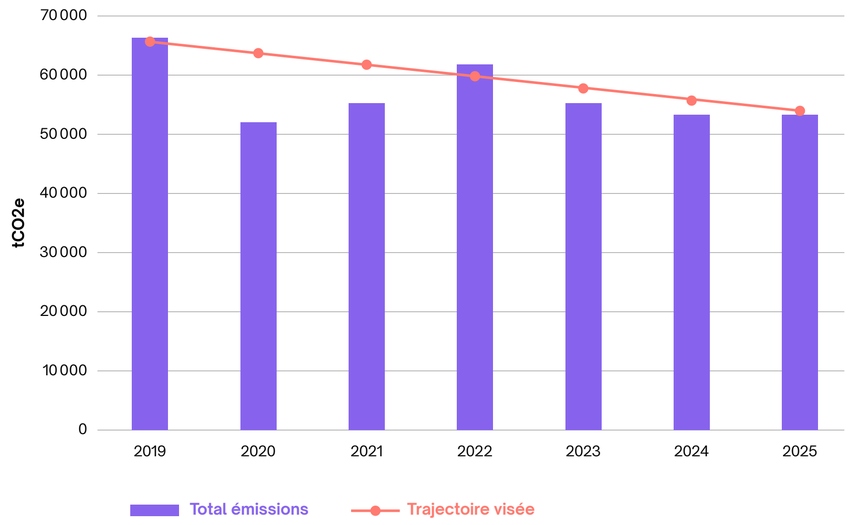
- mesurer nos émissions et établir le bilan carbone du Groupe en France ;
- réduire nos émissions de gaz à effet de serre, notamment sur nos principaux postes : achats de biens et services, mobilité et numérique ;
- former nos équipes et parties prenantes aux enjeux de la réduction de notre impact carbone ;
- communiquer sur nos actions à l'interne et à l'externe.



Actions conduites en 2025

En 2025, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe Adecco en France se sont élevées à 62 910 tCO_2 équivalent (tCO_2e), soit une baisse de 0,9 % des émissions par rapport à 2024 et de 19,4 % par rapport à 2019.

Évolution des émissions totales de gaz à effet de serre entre 2019 et 2025 pour The Adecco Group France



Les achats, premier levier de réduction de l'empreinte carbone du Groupe

Voir notre focus dédié page suivante

Poursuivre nos efforts sur le volet mobilité

Les émissions liées aux déplacements professionnels ont baissé de 19 % par rapport à 2024. Les émissions liées à la flotte de véhicule en revanche ont augmenté (+ 9 % par rapport à 2024), ainsi que celles associés aux déplacements domicile – travail (+ 5,5 %), ce dernier poste représentant 22 % des émissions totales du Groupe. Ces résultats contrastés soulignent la nécessité de poursuivre les efforts engagés : encourager les mobilités alternatives, maîtriser les déplacements professionnels, faire évoluer progressivement la flotte et accompagner les collaborateurs dans l'adoption de modes de déplacement moins émissifs.

Objectifs 2026

La **trajectoire de réduction des émissions du Groupe** s'appuie sur les objectifs suivants, déployés au niveau monde :

- A moyen terme (2019 – 2030), réduire de 51,7 % les émissions de CO_2 des Scopes 1 et 2 (énergie et consommation du parc automobile) et de 27,5 % celles liés aux déplacements domicile – travail
- A long terme (2019 – 2050), réduire de 90 % les émissions de CO_2 sur les périmètres précédents

Ces objectifs sont validés par la SBTi (Science-Based Targets Initiative).*

Impact 2025

- 19,4 % d'émissions de GES par rapport à 2019

- 1 % d'émissions de GES liées aux achats entre 2024 et 2025

* 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.

Consommer moins, mieux et plus durablement : focus sur notre politique Achats responsables

Enjeux

Traduire la stratégie RSE dans les décisions d'achat

Les achats de biens et services représentent 42 % des émissions du Groupe en France : ils sont un levier clé de la réduction de notre empreinte carbone. Point de passage essentiel entre les engagements RSE et leur traduction opérationnelle, ils concentrent également des enjeux tels que la maîtrise des risques fournisseurs, la qualité des relations partenariales, l'ancrage territorial et la contribution à l'inclusion.

Marqueur de cohérence entre les engagements du Groupe, ses pratiques internes et la proposition de valeur portée auprès de ses parties prenantes, les achats responsables constituent un levier de performance à la fois économique, environnementale et sociale.

Approche

Une politique d'achats structurée autour de la sobriété, de l'exigence et de la durabilité

La démarche du Groupe Adecco en France en matière d'achats responsables s'articule autour de trois axes complémentaires :

1. **Moins consommer**, en interrogeant les besoins non essentiels aux activités du Groupe, et en réduisant, quand cela est possible, les volumes achetés.

2. **Mieux consommer**, en diffusant une culture des achats responsables dans les processus de décision. Le Groupe s'appuie pour cela sur plusieurs référentiels et engagements, dont la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, la charte interne « Achats Responsables et Inclusifs », et la participation au Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive. Les appels d'offre intègrent systématiquement un questionnaire permettant d'évaluer les politiques RSE des répondants, correspondant jusqu'à 15 % de la note finale. Quand la nature des achats le permet, le Groupe fait appel de préférence à des acteurs particulièrement attentifs aux problématiques d'inclusion.

3. **Consommer durablement**, en travaillant sur les postes d'achats les plus structurants dans la durée. La flotte automobile, pilotée par la Direction financière, en est un exemple significatif. Sa transformation suppose d'agir à la fois sur les usages, sur les règles d'attribution et sur l'électrification progressive du parc, dans un contexte encore contraint par l'état des infrastructures de recharge. L'immobilier constitue également un levier de progrès, à travers l'attention portée aux consommations d'énergie, aux modes de chauffage et de refroidissement, et à la réduction progressive des sites les plus émetteurs lorsque cela est possible.

Actions conduites en 2025

En 2025, le Groupe a poursuivi son travail de cartographie des fournisseurs à risque, afin de s'inscrire dans une logique de priorisation et de renforcer l'évaluation là où les enjeux sont les plus importants.

Sur le volet environnemental, il a continué à recourir à l'électricité verte dans le cadre du renouvellement de ses contrats d'énergie, une pratique engagée depuis trois ans. Fin 2025, la révision de la charte automobile vise à encadrer plus finement les usages, avec l'introduction d'un droit de roulage plafonnant le nombre de kilomètres autorisés selon les postes.

Objectifs 2026

Afin de renforcer la stratégie du Groupe en matière d'achats responsables, plusieurs démarches sont engagées :

- Renforcer l'évaluation des risques fournisseurs, avec le déploiement en France d'un dispositif de Third Party Risk Management lancé en 2025 à l'échelle du Groupe *(voir partie « Garantir le respect des droits humains et l'éthique des affaires »).* Ce dispositif doit permettre d'identifier plus systématiquement les risques avant contractualisation, dans un processus standardisé et homogène.
- Développer la qualité de la relation fournisseurs en lançant une enquête de satisfaction, afin de mieux suivre les axes de progrès.
- Poursuivre la dynamique d'achats inclusifs (voir chiffres relatifs à notre impact dans ce domaine).
- En cohérence avec la loi d'orientation des mobilités, le Groupe Adecco en France souhaite enfin renforcer l'intégration de véhicules légers à faibles émissions et l'électrification de son parc automobile (passage à 18 % de la flotte en 2026).

Impact 2025

Croissance de **88 % des achats inclusifs** depuis 2022, en cohérence avec l'engagement pris auprès du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive.

Croissance de **30 %** du volume d'achats auprès du **STPA[3] / SIAE[4]** entre 2025 et 2028.

3. Secteur du travail protégé et adapté
4. Structures d'insertion par l'activité économique



Julien Carasco,
Directeur administratif et financier du Groupe Adecco pour la France et d'Adecco France

« En veillant à concilier performance économique, sociale et environnementale, la Direction financière a un rôle clé à jouer dans la trajectoire RSE du Groupe.

Les achats responsables illustrent bien son ambition : en permettant de réduire l'empreinte carbone et de maîtriser les risques, ils créent de la valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes. »

LA STRATÉGIE RSE

Adecco

À PROPOS D'ADECCO ET DE SES FILIALES

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

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

Adecco France - recrutement permanent et en intérim

Qapa - solution digitale d'Adecco

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

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

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

Adecco Training - formation et création de compétences

Les 2 Rives - validation des acquis de l'expérience

Adecco Outsourcing - externalisation

Adecco est une marque de The Adecco Group





« Notre métier ne consiste pas seulement à rapprocher une offre et une demande d'emploi. Il consiste à créer les conditions de la rencontre. »

ÉDITO

Gérald Jasmin
Président France - Adecco

Le travail est partout. Il fait partie de notre quotidien. Et aujourd'hui plus que jamais, il fait face à de profondes mutations. Dans ce contexte, notre responsabilité est de garder le cap, sans renier ce qui fait l'ADN d'Adecco : la proximité, l'écoute, la bienveillance. En somme, l'humain.

Parce que derrière chaque recrutement, chaque mission, chaque accompagnement, il y a des personnes. Des candidats qui nous font confiance pour trouver un emploi, construire un parcours. Des entreprises qui comptent sur nous pour relever leurs défis de recrutement et répondre à leurs besoins de compétences.

Notre métier ne consiste pas seulement à rapprocher une offre et une demande d'emploi. Il consiste à créer les conditions de la rencontre.

Cette responsabilité est d'autant plus forte que nos 900 agences sont présentes partout sur le territoire national. L'agence Adecco est un point de repère, un lieu d'écoute et d'orientation. C'est cette présence, cette connaissance fine des réalités locales qui nous permet d'agir comme un acteur RH de proximité.

À l'heure où les enjeux de souveraineté économique et industrielle reviennent au premier plan, cet ancrage territorial prend une dimension nouvelle. Accompagner les TPE, les PME, les filières locales et les entreprises industrielles dans leurs besoins de compétences, c'est contribuer à la vitalité des bassins d'emploi. C'est aussi faire notre part pour renforcer la capacité du pays à produire, recruter et transmettre les savoir-faire dont il a besoin pour répondre aux nouveaux les défis

L'intelligence artificielle en fait bien sûr partie. L'IA nous aide à simplifier certaines tâches ou à gagner en efficacité, elle ne doit jamais nous faire perdre de vue ce qui constitue notre valeur ajoutée : écouter, accompagner, conseiller, en tenant compte de ce qui fait l'individualité de chaque personne.

Notre ambition est donc claire : mettre la technologie au service de l'humain, et non l'inverse. Cela suppose de dialoguer avec méthode. D'expliquer les objectifs, d'écouter les retours d'usage. Mais aussi de mesurer les impacts, y compris environnementaux. Pour investir là où la technologie crée une valeur réelle pour nos équipes, nos clients et nos candidats.

Ce rapport témoigne de cette ambition : rester fidèles à notre identité tout en nous ouvrant au monde et à ses possibles.

AGIR ET INNOVER POUR L'EMPLOI

SÉCURISER LES PARCOURS ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES



FORMER POUR SÉCURISER LES PARCOURS DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN TRANSFORMATION



Dans un marché de l'emploi marqué par des tensions de recrutement persistantes, des mutations technologiques rapides et une évolution profonde du rapport au travail, la sécurisation des parcours professionnels constitue un enjeu central pour Adecco. Elle concerne à la fois les collaborateurs permanents, dont les métiers évoluent fortement, et les collaborateurs intérimaires, qui doivent pouvoir accéder aux compétences nécessaires pour s'inscrire durablement dans l'emploi.

Pour Adecco, développer les compétences ne relève donc pas seulement d'une politique de formation. **C'est un levier stratégique pour permettre à chacun de rester acteur de son parcours, accompagner les transformations des métiers et répondre, de manière concrète, aux besoins des entreprises et des territoires.**

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS D'ADECCO

La capacité à connaître finement les bassins d'emploi, à identifier les compétences disponibles, à comprendre les attentes des entreprises et à proposer des solutions adaptées sont autant de compétences au coeur du métier d'Adecco. Le métier de recruteur évolue ainsi à la croisée de l'expertise RH, de la relation candidat et de la relation commerciale.

Pour soutenir le développement de ces compétences, Adecco a engagé un chantier de fond dès 2025. La préparation du plan de formation 2026 a notamment intégré des modules dédiés au questionnement client, au pricing, à la négociation, à la gestion de la relation commerciale et à la capacité à rebondir dans l'échange. L'objectif est d'outiller les collaborateurs pour répondre à l'évolution du modèle d'activité, tout en sécurisant leur propre employabilité. Cette dynamique se traduit également par la création de passerelles internes entre les métiers.

Adecco a ainsi travaillé à l'émergence de nouveaux postes entre les fonctions de recrutement et de développement commercial.
Cette approche permet d'ouvrir des perspectives d'évolution aux collaborateurs, tout en répondant aux nouveaux besoins de l'organisation.

FAIRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE UN LEVIER D'EMPLOYABILITÉ

Pour Adecco, l'enjeu de l'intelligence artificielle n'est pas uniquement technologique : il s'agit d'accompagner les collaborateurs dans l'appropriation de nouveaux outils, de clarifier leur impact réel sur les métiers et de faire de l'IA un levier de montée en compétences.
En 2025, Adecco a poursuivi le déploiement de formations dédiées à l'IA. Ces formations visent à rassurer, à expliquer les usages possibles et à permettre aux collaborateurs de gagner en efficacité sur certaines tâches, sans perdre de vue la valeur ajoutée humaine du métier.

Cette approche s'appuie notamment sur le Lab RH IA, créé pour analyser concrètement l'impact de l'IA sur les processus et les métiers. En partant des tâches réalisées par les équipes, le Lab permet d'identifier les activités susceptibles d'être automatisées, celles qui évolueront, et celles qui devront au contraire être renforcées. Cette cartographie fine contribue à objectiver les transformations en cours et à éviter une approche anxiogène ou abstraite de l'IA.

Cette transformation suppose néanmoins un accompagnement dans la durée. L'IA modifie les habitudes de travail, interroge les postures professionnelles et peut susciter des inquiétudes. En investissant dans la formation, dans l'explication des usages et dans la mise en place de relais internes, Adecco cherche à faire de cette transition un facteur d'agilité.

RELIER BESOINS DES ENTREPRISES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La sécurisation des parcours ne concerne pas seulement les collaborateurs permanents. Elle est également au cœur de l'action d'Adecco auprès des collaborateurs intérimaires. Dans un marché marqué par des pénuries de compétences dans de nombreux secteurs, la formation constitue un levier essentiel pour ouvrir l'accès à des métiers porteurs et répondre aux besoins opérationnels des entreprises.

À travers ses dispositifs de formation et ses filiales spécialisées, Adecco construit des parcours adaptés aux réalités des bassins d'emploi en reliant recrutement, formation, accompagnement et sécurisation des trajectoires (voir interview d'Anne Marie Roussel, Directrice Stratégie & Performances Réseau d'Humando). Ces solutions répondent à une même ambition : faire du développement des compétences un levier d'accès à l'emploi durable, pour les talents accompagnés comme pour les entreprises clientes.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES POUR RENFORCER L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

En agissant à la fois sur les compétences de ses collaborateurs permanents et sur celles des talents qu'elle accompagne, Adecco affirme une conviction forte : l'employabilité se construit dans la durée. Elle suppose de donner de la visibilité sur les évolutions des métiers, de proposer des parcours adaptés, d'accompagner les transitions et de reconnaître les compétences acquises au fil de l'expérience.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale, mais aussi de performance durable. Pour les collaborateurs, elle permet de mieux comprendre les transformations en cours et d'y prendre part. Pour les intérimaires et candidats, elle ouvre l'accès à des métiers, à des qualifications et à des perspectives plus stables. Pour les entreprises clientes, elle apporte une réponse concrète aux besoins de compétences, tout en contribuant à des recrutements plus inclusifs et plus durables.

« Dans un environnement où les métiers évoluent vite, notre responsabilité est de donner à chacun les moyens de comprendre ces transformations, de développer ses compétences et de rester acteur de son parcours professionnel. La formation est un levier d'adaptation, mais aussi de confiance et d'employabilité durable. »



Sandra Delval,
Directrice des Ressources Humaines, Adecco France



TRANSFORMER UN BESOIN DE RECRUTEMENT EN PARCOURS DURABLE, TROIS QUESTIONS À ANNE-MARIE ROUSSEL, DIRECTRICE STRATÉGIE & PERFORMANCES RÉSEAU, HUMANDO

Filiale du groupe Adecco, **Humando** est un réseau d'agences spécialisé dans le travail temporaire d'insertion. Sa mission principale est de remettre à l'emploi des personnes qui en sont éloignées (chômeurs de longue durée, personnes en situation de handicap, réfugiés, etc.) en combinant missions d'intérim, formation et accompagnement social personnalisé.

Pourquoi les entreprises ont-elles aujourd'hui besoin de solutions qui vont au-delà de l'intérim classique ?

Les entreprises font face à des besoins de compétences de plus en plus spécifiques, dans un contexte où certains métiers peinent durablement à recruter. Dans ce cadre, répondre à une demande de main-d'œuvre ne suffit plus toujours : il faut être capable d'identifier des potentiels, de construire des parcours de montée en compétences et de sécuriser l'intégration dans l'emploi.
C'est précisément le rôle d'Humando.

Nous accompagnons les entreprises dans la construction de réponses RH plus complètes, qui associent recrutement, formation, suivi en mission et accompagnement professionnel. Cette approche permet d'élargir les viviers de candidats, de préparer les personnes aux exigences concrètes des postes et de créer les conditions d'une intégration durable.
L'inclusion devient un levier très concret pour répondre aux tensions de recrutement, révéler des compétences et construire des parcours utiles à la fois aux personnes, aux entreprises et aux territoires.

Comment Humando construit-il un parcours qui sécurise à la fois l'entreprise et le candidat ?

La sécurisation d'un parcours repose d'abord sur une compréhension fine des besoins de l'entreprise et de la situation de la personne accompagnée. Nous ne partons pas seulement d'un poste à pourvoir, mais d'un projet d'intégration : quelles compétences sont attendues, quels prérequis sont nécessaires, quels freins doivent être levés, quel accompagnement permettra à la personne de tenir dans l'emploi ?

Cette approche combine plusieurs leviers : diagnostic, accompagnement social et professionnel, formation, immersion, suivi en mission et dialogue régulier avec l'entreprise. Elle permet de ne pas réduire l'insertion à une mise à disposition, mais d'en faire un parcours progressif vers l'autonomie professionnelle.
C'est ce qui fait la spécificité d'Humando : nous travaillons à la fois avec les candidats, les entreprises, les partenaires de l'emploi et les acteurs du territoire. Cette chaîne de coopération est essentielle pour transformer une opportunité de mission en trajectoire plus durable.

En quoi la formation permet-elle de transformer des potentiels éloignés de l'emploi en compétences mobilisables ?

La formation est un levier décisif, surtout dans les secteurs où les compétences sont rares ou très spécifiques. Beaucoup de personnes accompagnées par Humando ont des potentiels, de la motivation et des savoir-être solides, mais elles ont besoin d'un cadre pour acquérir les codes professionnels, les compétences techniques ou les certifications attendues par les entreprises.

C'est pourquoi nous construisons des parcours au plus près des réalités métiers. En 2025, plusieurs dispositifs l'ont illustré : un parcours national vers le métier de Monteur Sprinkler avec AXIMA Sécurité Incendie / Equans France, une promotion dédiée aux femmes dans les métiers techniques du bâtiment, ou encore des parcours industriels et mécaniques co-construits avec des entreprises partenaires. Ces formations associent apprentissage, immersion et accompagnement pour permettre aux candidats de progresser dans un environnement réel.

La formation ne sert donc pas seulement à répondre à un besoin immédiat. Elle permet d'élargir les viviers de talents, de sécuriser l'intégration dans l'entreprise et d'ouvrir des perspectives professionnelles plus durables.

NOTRE IMPACT

POLITIQUES	OBJECTIFS	DISPOSITIFS ET ACTIONS STRUCTURANTS	INDICATEURS 2025
1. Renforcer la visibilité des parcours professionnels et accompagner les transitions	- Donner aux collaborateurs de la visibilité sur l'évolution des métiers d'Adecco - Accompagner les mobilités et les évolutions de compétences liées au repositionnement stratégique - Sécuriser les trajectoires professionnelles en facilitant les passerelles vers de nouveaux rôles ou contrats	- Accord GEPPMM signé en juin 2025, qui prévoit la création d'un observatoire de l'emploi - Cartographie des métiers selon leur trajectoire d'évolution Lab RH AI pour objectiver les impact de l'IA sur les activités et les métiers - Préparation d'un Assessment Center pour accompagner les évolutions internes - Création d'un poste passerelle entre recruteur et commercial en agence (Customer & Talent Development Manager) - Accompagnement des collaborateurs par les responsables professionnalisation pour ancrer les nouveaux gestes métiers	- Lancement de l'Assessment Center planifié pour 2026 - **66 %** des collaborateurs estiment que l'entreprise fait du bon travail pour l'aider à comprendre comment les changements affecteront leurs travail (enquête Qualtrics novembre 2025)
2. Développer les compétences et renforcer l'employabilité durable des collaborateurs	- Adapter les compétences aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises et des territoires - Favoriser l'accès à des parcours qualifiants pour les collaborateurs et intérimaires	- Plan de formation des collaborateurs permanents - Formations IA et appropriation des usages digitaux - Parcours qualifiants via la Grande École de l'Alternance, Adecco Training et Humando - Validation des acquis de l'expérience et reconnaissance des compétences acquises	- Plan de formation des collaborateurs permanents - Formations IA et appropriation des usages digitaux - Parcours qualifiants via la Grande École de l'Alternance, Adecco Training et Humando VAE et reconnaissance des compétences acquises - **22,45 h** de formation par collaborateur permanent - **1 875 467 heures** de formation à destination des collaborateurs intérimaires - **396** collaborateurs formés à l'IA (10,3% des collaborateurs) - **86 %** des collaborateurs estiment avoir accès aux formations dont ils ont besoin pour faire leur travail efficacement (enquête Qualtrics novembre 2025) - **1209** intérimaires éloignés de l'emploi formés dont 424 réfugiés (via la filière Humando) - **8300** alternants formés via la Grande École de l'Alternance
3. Accompagner les transformations organisationnelles et technologiques	- Diffuser une culture commune de l'adaptation - Anticiper les impacts de l'IA sur les métiers, les compétences et les pratiques de travail - Renforcer la capacité des managers à accompagner des équipes plurielles	- Lancement du programme Embrace Change - Création d'un Lab RH IA pour analyser l'impact de l'IA sur le réseau, les métiers et les tâches - Formation au management intergénérationnel pour l'ensemble des managers	- Extension des formations au management intergénérationnel à l'ensemble des BU (après un test auprès d'Adecco Medical)

AGIR ET INNOVER POUR L'EMPLOI

GARANTIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : UNE PRÉVENTION AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS DU TERRAIN



Pour Adecco, garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail suppose de dépasser une approche uniforme de la prévention. L'enjeu est de repérer les signaux faibles, de les analyser dans la durée et d'apporter des réponses adaptées au plus près du terrain.

Cette approche s'inscrit dans le cadre de l'accord Égalité professionnelle et QVCT qui formalise les engagements d'Adecco en matière de prévention, d'équilibre des temps de vie, d'accompagnement des situations individuelles et de qualité des relations de travail.

UN OBSERVATOIRE POUR PILOTER LA SANTÉ AU TRAVAIL

Mis en place à la suite de l'accord sur les risques psychosociaux signé en 2022, l'Observatoire de la santé constitue l'un des outils structurants de la politique de prévention d'Adecco. Réuni chaque trimestre, il permet de suivre l'évolution des indicateurs de santé au travail, de partager les constats avec les partenaires sociaux et d'identifier les actions à renforcer.

En 2025, ce pilotage s'est appuyé sur plusieurs familles d'indicateurs : absentéisme longue durée, turnover, accidents du travail, accidents de trajet, situations dégradées, visites médicales, signalements et dispositifs d'accompagnement. Cette lecture croisée permet de ne pas traiter les sujets isolément. Une évolution de l'absentéisme, des remontées d'incidents en agence ou des résultats d'enquête de satisfaction des collaborateurs peuvent ainsi être analysés ensemble pour mieux comprendre les situations vécues par les collaborateurs (voir aussi « Transformer les signaux faibles en actions de prévention : trois questions à David Tinoco »).

RÉPONDRE AUX SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ DANS LE RÉSEAU

Chaque incident donne lieu à un contact téléphonique systématique avec l'agence concernée par la direction de la sûreté. L'organisation met à disposition différents moyens d'accompagnement, permettant d'apporter une réponse ajustée à chaque situation.

Le dispositif repose aussi sur la prévention. Le module de formation « Prévenir les situations d'agressivité verbale et physique »

vise à aider les collaborateurs à comprendre les mécanismes des comportements agressifs, à adapter leur communication, à maîtriser les codes de la communication non violente et à identifier les bonnes pratiques en cas de situation à risque. Il est rendu obligatoire dès l'intégration et doit être réalisé par l'ensemble des collaborateurs d'une agence lorsqu'un incident est remonté.

AGIR SUR LA CHARGE DE TRAVAIL ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La prévention des risques psychosociaux constitue un autre axe fort de la démarche. Adecco a ainsi renforcé les ressources accessibles aux collaborateurs et managers : formations disponibles sur le Digital Campus, conférences en replay, contenus dédiés au bien-être au travail, à la prévention des RPS, à la communication non violente ou à la charge mentale.

En 2025, des ateliers ont également été déployés sur le thème « Optimiser son temps et sa charge de travail ». Organisés en avril et octobre, ils ont permis de former 233 managers représentant l'ensemble des directions opérationnelles. Le programme combinait apports théoriques, priorisation des tâches à optimiser, démonstrations et mises en pratique avec l'IA, partage de bonnes pratiques et outils complémentaires disponibles en e-learning.

Cette approche illustre la volonté d'agir en amont, sur les irritants du quotidien et les facteurs d'exposition au stress. L'objectif n'est pas seulement d'accompagner les collaborateurs lorsqu'une difficulté est déjà installée, mais de donner aux équipes des leviers simples pour mieux organiser leur activité, prioriser et préserver leur équilibre. Ainsi, l'accord Égalité professionnelle et QVCT stipule un droit à la déconnexion. Celui-ci rappelle les bonnes pratiques d'usage des outils numériques, la vigilance à porter aux horaires de réunions et d'envoi des messages, ainsi que la nécessité de préserver les temps de repos.

MIEUX COMPRENDRE LES ACCIDENTS POUR MIEUX PRÉVENIR

Sur le risque routier, Adecco a engagé une démarche spécifique afin de mieux comprendre les circonstances des accidents et de réduire l'exposition des collaborateurs. Entre le 1er juillet et le 31 décembre 2025, 80 déclarations ont été analysées.

Ces enseignements alimentent les actions de sensibilisation : usage du téléphone au volant, respect des distances de sécurité, stationnement en marche arrière, distracteurs de conduite, vigilance vis-à-vis des piétons, cyclistes et trottinettes, ou encore aide au remplissage du constat.

En reliant données RH, remontées terrain, dialogue social et dispositifs d'accompagnement, Adecco construit une politique de prévention plus ciblée et plus réactive. La santé et la sécurité au travail reposent ainsi sur une conviction simple : les risques se traitent d'autant mieux qu'ils sont repérés tôt, compris finement et pris en charge au plus près des situations de travail.





TRANSFORMER LES SIGNAUX FAIBLES EN ACTIONS DE PRÉVENTION : DEUX QUESTIONS À DAVID TINOCO, RESPONSABLE PROJETS DÉVELOPPEMENT RH, ADECCO FRANCE

En quoi l'Observatoire de la santé est-il devenu un outil structurant pour Adecco ?

Cet outil nous permet de prendre du recul sur les sujets de santé au travail. Nous y partageons régulièrement, avec les partenaires sociaux, plusieurs familles de données : absentéisme, turnover, accidents du travail, accidents de trajet, situations dégradées, visites médicales, signalements ou encore résultats des enquêtes collaborateurs.

L'objectif est de ne pas fonctionner uniquement en réaction à une situation donnée, mais de suivre les indicateurs dans la durée pour repérer plus tôt les signaux de fragilité. **Cela se fait surtout en croisant les indicateurs : un indicateur pris seul ne permet pas toujours de comprendre une situation.** En revanche, lorsqu'on le rapproche des remontées terrain ou des résultats d'enquête, il peut devenir un signal faible utile pour orienter nos actions de prévention.

Comment passe-t-on d'un signal faible à une action concrète ?

La première étape consiste à qualifier le signal. Lorsqu'un sujet remonte, nous cherchons à comprendre s'il s'agit d'une situation isolée, d'une tendance locale ou d'un risque plus large. C'est ce travail d'analyse qui permet d'éviter les réponses standardisées et d'agir de manière plus juste.

Ensuite, nous construisons des réponses adaptées. Sur la charge de travail, par exemple, nous avons déployé en 2025 des ateliers courts pour aider les managers à mieux prioriser, organiser leur temps et identifier les tâches à optimiser. Nous travaillons aussi sur les situations de fragilité et les temps de reprise.

L'accord Égalité professionnelle et QVCT prévoit notamment des entretiens de ré-accueil après une absence longue, une ligne d'écoute psychologique ainsi que des dispositifs dédiés à la parentalité et à l'aidance. L'enjeu est de maintenir le lien avec les collaborateurs et de sécuriser leur retour dans de bonnes conditions.

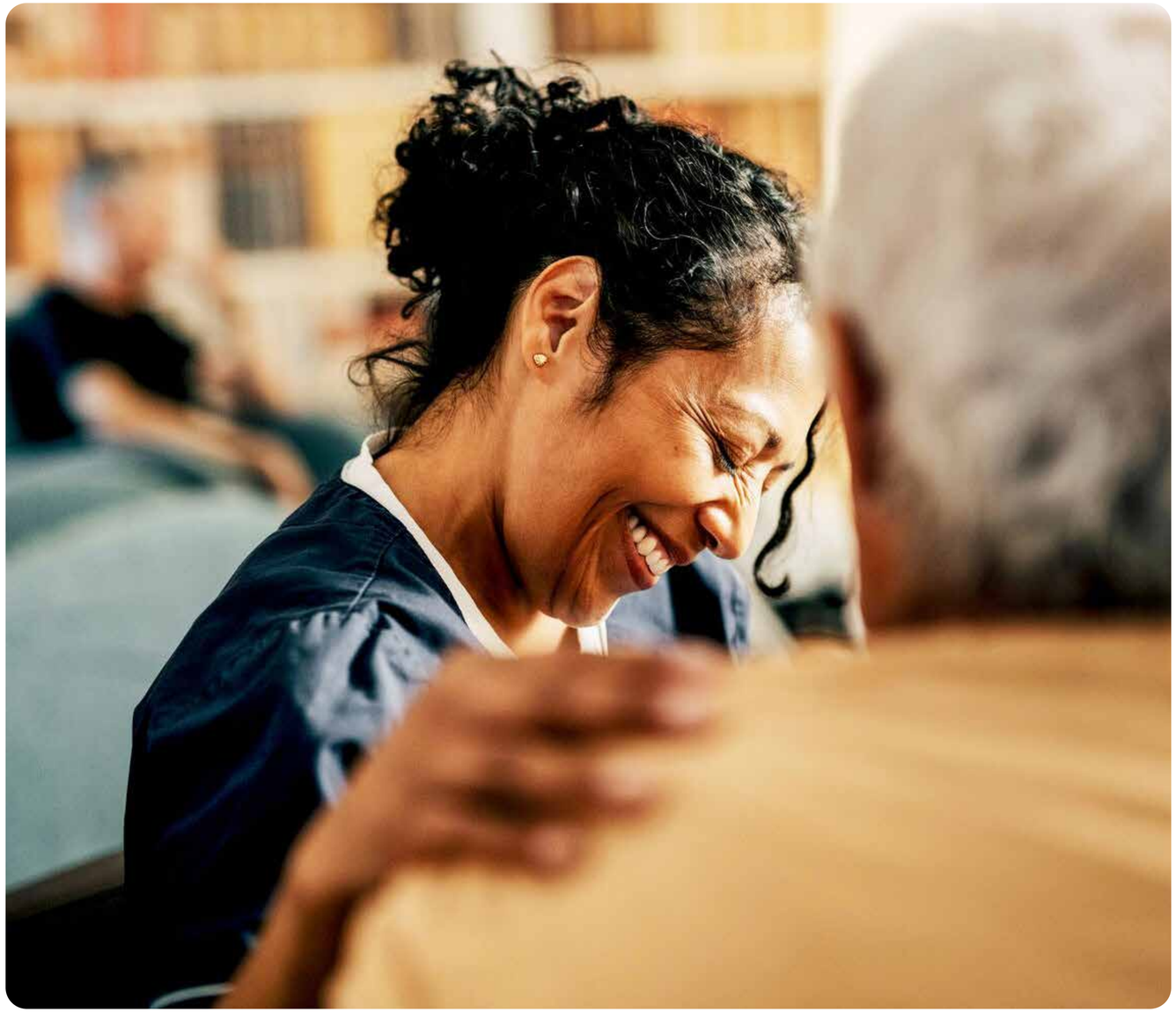
Notre conviction est qu'un signal faible n'a de valeur que s'il permet d'agir plus tôt. La prévention ne repose pas uniquement sur des procédures : elle suppose d'écouter le terrain, d'analyser les données et de choisir la réponse la plus adaptée à chaque situation.

NOTRE IMPACT

POLITIQUES	OBJECTIFS	DISPOSITIFS ET ACTIONS STRUCTURANTS	INDICATEURS 2025
1. Développer une culture commune de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux	- Prévenir les risques psychosociaux en s'appuyant sur l'écoute collaborateurs, le dialogue social et l'identification précoce des signaux de fragilité - Donner aux managers et aux équipes des repères concrets pour mieux gérer la charge de travail, l'hyperconnexion, les situations de stress et les transformations du travail	- Observatoire de la santé avec suivi trimestriel d'indicateurs santé au travail partagés avec les organisations syndicales - Accord Égalité professionnelle et QVCT signé en 2025 - Enquête collaborateurs pour suivre l'engagement, le bien-être, la rétention, l'adhésion aux valeurs et les zones de vigilance - Formations et ressources sur le bien-être au travail, prévention des RPS, charge mentale, hyperconnexion, communication non violente - Ateliers pour les managers pour optimiser son temps et sa charge de travail	- **4** réunions de l'Observatoire de la santé - **79 %** des collaborateurs recommanderaient l'entreprise aux personnes qu'ils connaissent comme une entreprise où il fait bon travailler et ressentent un sentiment d'accomplissement dans leur travail (enquête Qualtrics novembre 2025, +2 points par rapport à juin 2025) - **24** nouveaux managers formés à la prévention des RPS - **514** participants au webinar « Comprendre et alléger sa charge mentale » - **233** managers formés aux ateliers « Optimiser son temps et sa charge de travail », organisés en avril et octobre 2025
2. Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs au plus près des réalités opérationnelles	- Réduire l'accidentologie des collaborateurs permanents et intérimaires, en ciblant les populations et situations les plus exposées	- Suivi de l'accidentologie des collaborateurs permanents et intérimaires - Déploiement d'actions de prévention adaptées aux risques identifiés (risque routier, agressivité en agence, accidents du travail) - Module de formation « Prévenir les situations d'agressivité verbale et physique » - Dispositif sûreté en agence avec contact systématique après incident et accompagnement des équipes concernées	- Les éléments recueillis suggèrent que **83 %** des accidents auraient pu être anticipés et, dans une certaine mesure, évités

S'ENGAGER POUR UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE ET DURABLE

RENFORCER LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION



DE L'ACCÈS À L'EMPLOI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI : AGIR SUR LES FREINS QUI FRAGILISENT LES PARCOURS



Favoriser l'emploi pour tous ne consiste pas seulement à ouvrir des opportunités professionnelles. C'est aussi identifier les freins qui empêchent certaines personnes d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir ou d'y évoluer durablement.

Pour Adecco, agir en faveur de l'emploi pour tous suppose donc de dépasser une approche uniquement centrée sur des publics cibles pour intervenir sur les obstacles concrets qui fragilisent les parcours.

IDENTIFIER LES FREINS QUI FRAGILISENT LES PARCOURS

Favoriser l'emploi pour tous suppose d'abord de mieux comprendre les obstacles qui pèsent sur les parcours professionnels. 80% d'entre eux sont invisibles : une difficulté de mobilité, une urgence de logement, des frais de garde d'enfants, un handicap invisible, une situation de violence ou une démarche administrative complexe peuvent rapidement empêcher une personne d'accéder à une mission, de la poursuivre ou de se projeter dans l'emploi.

C'est tout l'enjeu du dispositif **« À vos côtés »**, qui vise à renseigner les intérimaires et à accompagner le réseau afin que les agences puissent orienter les personnes vers les bons interlocuteurs. Les équipes peuvent mobiliser différents partenaires ou dispositifs selon les situations : FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire), prévoyance, bailleurs sociaux, Action Logement, fonds sociaux ou encore CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) dans le cadre des situations de violences conjugales. L'objectif n'est pas de se substituer aux acteurs spécialisés, mais de faciliter l'accès aux démarches, de maintenir le lien et d'aider la personne à franchir une première étape.

Dans ces situations, l'emploi devient un point d'appui. Il sécurise, redonne des marges de manœuvre et permet à la personne de se remettre progressivement en action. Cette approche rappelle que l'inclusion ne dépend pas uniquement de l'accès à une offre d'emploi, mais aussi de la capacité à traiter les difficultés qui peuvent empêcher une personne de saisir ou de conserver cette opportunité.

SÉCURISER LES PRATIQUES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Cette démarche commence par la prévention des discriminations. Dans un secteur où l'accès à l'emploi repose sur des milliers d'interactions quotidiennes entre candidats, agences et entreprises clientes, l'égalité de traitement constitue un socle essentiel. Former les équipes, sensibiliser les recruteurs, objectiver les critères de sélection et traiter les réclamations permettent de réduire les biais susceptibles d'intervenir dans les parcours.

Cette exigence irrigue l'ensemble de la chaîne de valeur RH : de la rédaction des offres à la présentation des candidats, de l'intégration en mission au suivi des situations signalées. Elle sera renforcée par les travaux du Pôle non-discrimination, qui accompagne les équipes dans l'identification, le traitement et la prévention des situations sensibles (voir trois questions à Laurent Tétard).

L'accompagnement des victimes de violences conjugales illustre aussi cette logique de sécurisation des parcours. Depuis 2024, le partenariat avec la Fédération nationale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles permet de renforcer l'information, l'orientation et l'accompagnement des salariés permanents et intérimaires concernés. Les situations peuvent être repérées à travers une demande de logement, une difficulté administrative ou une alerte transmise par une agence. Dans tous les cas, la posture attendue est essentielle : écouter sans jugement, respecter le rythme de la personne, sécuriser les échanges et orienter vers des professionnels spécialisés.

HANDICAP : DU REPÉRAGE DES SITUATIONS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En 2025, **Adecco France atteint un taux d'emploi BOETH de 6,05 %, contre 5,20 % en 2024 et 4,41 % en 2023**. Cette progression permet d'atteindre l'objectif légal de 6 % avant même la fin de l'accord Handicap 2024-2026. Elle repose sur deux leviers d'action : instaurer un climat de confiance afin de permettre aux personnes concernées de faire reconnaître leur situation – aujourd'hui, plus d'un salarié sur deux en situation de handicap ne déclare pas son handicap auprès de son employeur – et créer les conditions d'une inclusion durable, du recrutement jusqu'au maintien dans l'emploi.

En matière d'inclusion durable, notamment pour ses collaborateurs permanents, Adecco a développé en 2025 des outils pour faciliter le maintien du contact lors des arrêts de longue durée.

Des diagnostics mobilité et formation, l'animation du réseau des ambassadeurs handicap, ainsi que le rappel régulier des mesures disponibles contribuent également à mieux accompagner les situations individuelles.

Pour ses intérimaires, Adecco a mis en place un autodiagnostic santé au travail pour favoriser la libération de la parole. Systématiquement adressé après leur première mission, il aide à identifier une éventuelle situation de handicap et à mieux connaître les dispositifs mobilisables.

En parallèle, le réseau des agences est professionnalisé par des actions de sensibilisation et de formation en ligne ainsi que par l'accompagnement de leur responsable professionnalisation inclusion pour des démarches plus individuelles.

CONSTRUIRE DES RÉPONSES AVEC LES PARTENAIRES DE TERRAIN

Agir en faveur de l'inclusion suppose aussi de coopérer avec un écosystème d'acteurs – associations, partenaires de l'emploi, services sociaux, acteurs du logement, de la santé ou des droits des femmes – pour apporter des réponses adaptées à la diversité des situations rencontrées. Dans le champ du handicap, cette coopération joue un rôle déterminant pour nous faire connaître auprès des candidats en situation de handicap qui ont tendance à ne pas se tourner spontanément vers les acteurs de l'intérim.

Les partenariats entre nos agences, les agences France Travail et les associations spécialisées de leur territoire sont ainsi une vraie clé de succès pour la détection et l'accompagnement de ce public.
En 2025, Adecco a également participé aux travaux conduits par France Travail : Handimatch.

Cette initiative permet de valoriser les agences d'emploi et les entreprises clientes réellement engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : référents identifiés, actions de recrutement dédiées, accompagnement spécifique, etc. Lorsque l'agence et l'entreprise utilisatrice sont toutes deux identifiées, les offres peuvent bénéficier d'une visibilité accrue auprès des candidats concernés et l'employeur peut mener des actions de sourcing spécifiques auprès de ces demandeurs d'emploi.

ZOOM :
LA PAIR-AIDANCE POUR RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



En 2025, Adecco France a engagé une expérimentation de pair-aidance pour renforcer l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap. Fondé sur le volontariat, ce dispositif permet à des collaborateurs ayant eux-mêmes une expérience du handicap d'apporter une écoute confidentielle et sans jugement à d'autres collaborateurs concernés.

Le pair-aidant ne se substitue ni aux RH, ni à la Mission Handicap, ni aux professionnels de santé. Son rôle est d'aider à rompre l'isolement, de partager son expérience lorsque cela peut être utile et d'orienter vers les interlocuteurs adaptés. Cette approche repose sur l'idée que l'expérience vécue peut devenir une ressource pour le collectif, à condition d'être cadrée et accompagnée.

Pour construire le dispositif, **Adecco a consulté 182 collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.** Le sondage a enregistré un taux de retour de 50 %: 45 % des répondants ont jugé la démarche pertinente et 57 % se sont déclarés intéressés pour y participer. Cette consultation a permis d'identifier **37 volontaires pairs-aidants et 19 volontaires pairs-aidés.**

Le projet a été déployé en 2025 avec trois pairs-aidants, en complément des actions de la politique handicap: accompagnement individualisé, sensibilisation des équipes, animation du réseau d'ambassadeurs et dispositifs de maintien dans l'emploi. Avec la pair-aidance, Adecco cherche à faciliter la parole autour du handicap et à limiter les situations d'isolement.



FAIRE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT UNE RÉALITÉ

TROIS QUESTIONS À LAURENT TÉTARD, EN CHARGE DU PÔLE NON-DISCRIMINATION

Quel est le rôle du Pôle non-discrimination au sein d'Adecco ?

Le Pôle non-discrimination poursuit trois missions : sensibiliser et former les collaborateurs ; évaluer régulièrement nos pratiques via des campagnes de testing et d'appels mystères ; accompagner les agences dans le traitement et le suivi de situations sensibles.

Le Pôle agit aussi comme un espace ressource. Il met à disposition des outils, des supports de sensibilisation et des procédures pour permettre aux collaborateurs d'identifier les risques de discrimination et de savoir vers qui se tourner en cas de doute. L'objectif n'est pas seulement de traiter les situations lorsqu'elles surviennent, mais de prévenir ces risques en créant des réflexes de vigilance et de responsabilité.

Comment Adecco agit-il pour prévenir les discriminations dans les pratiques de recrutement et d'accompagnement ?

La prévention repose d'abord sur la formation et la sensibilisation. Les équipes doivent être en capacité d'identifier le caractère discriminatoire d'une demande et de s'appuyer sur des critères objectifs liés aux compétences, aux qualifications et aux exigences réelles du poste. Nous déployons ainsi plusieurs modules de formation obligatoires. Le premier, **« Recruter sans discriminer »**, doit être réalisé par chaque collaborateur dans le mois suivant son arrivée au sein de l'entreprise.

Cette formation s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et non aux seuls recruteurs. Le second module, **« Les bons réflexes pour identifier et gérer les situations de discrimination »**, doit être suivi cinq ans après la première formation. Enfin, « **Faire face à la discrimination dans une relation commerciale** » prend la forme d'un coaching individuel destiné aux collaborateurs en agence, leur permettant de tester leur capacité à résister à une demande discriminatoire.

Adecco déploie pour cela des modules de formation, notamment autour du recrutement sans discriminer, ainsi que des campagnes de sensibilisation et des outils pratiques.

Ces actions visent à rappeler que la non-discrimination ne relève pas uniquement d'une obligation réglementaire : c'est une compétence professionnelle indispensable dans l'accompagnement des candidats comme des clients.

Comment les situations signalées sont-elles traitées et quels enseignements en tirez-vous ?

Lorsqu'une réclamation ou une situation sensible est remontée, elle doit pouvoir être traitée de manière confidentielle, rigoureuse et structurée. Le Pôle non-discrimination analyse les éléments disponibles, qualifie la situation, identifie les interlocuteurs à mobiliser et accompagne les équipes dans la réponse à apporter.

Chaque situation est aussi une occasion d'amélioration continue. Au-delà du traitement individuel, nous cherchons à comprendre ce qu'elle révèle de nos pratiques, de nos outils ou de nos besoins de sensibilisation. Certaines situations peuvent conduire à renforcer une formation, à préciser une procédure, à rappeler un cadre à une équipe ou à enrichir les supports mis à disposition.

NOTRE IMPACT

POLITIQUES	OBJECTIFS	DISPOSITIFS ET ACTIONS STRUCTURANTS	INDICATEURS 2025
1. Prévenir les discriminations et garantir l'égalité de traitement	- Former 100 % des recruteurs au recrutement sans discrimination - Sécuriser le traitement des réclamations et des situations sensibles.	- Pôle non discrimination - Module de formation « Recruter dans discriminer »	- **90%** de collaborateurs formés à la non discrimination en 2025
2. Favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	- Atteindre 6 % de taux d'emploi de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) d'ici fin 2026	- Mission handicap permanents structurée autour de 4 axes : recrutement, maintien dans l'emploi, parcours professionnel et sensibilisation - Refonte / animation du réseau des ambassadeurs. - Projet de pair-aidance déployé - Développement informatique pour faciliter le maintien du contact et du suivi des collaborateurs TH en arrêt longue durée - Diagnostics mobilité et formation, coaching individuel et collectif - Animation physique et numérique, partenariat avec les services de santé au travail	- Taux d'emploi BOETH : **6,05 %** en 2025, contre 5,20 % en 2024 et 4,41 % en 2023 - **3** pair-aidants
3. Lever les freins périphériques à l'emploi et accompagner les situations de fragilité	- Accompagner les collaborateurs, CDI intérimaires et intérimaires confrontés à des freins sociaux ou personnels pouvant fragiliser l'accès ou le maintien dans l'emploi	- Dispositif « À vos côtés » - Mobilisation des partenaires et dispositifs : FASTT, prévoyance, bailleurs sociaux, Action Logement, CIDFF, fonds sociaux	- Fonds social Adecco : **13** commissions, qui ont traité 53 dossiers (37 acceptés) - **11** signalements de violence conjuguales traités (contre 9 en 2024 et 3 en 2023)

S'ENGAGER POUR UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE ET DURABLE

ÊTRE UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE D'ADECCO PAR DES USAGES PLUS SOBRES



Adecco poursuit la structuration de sa démarche environnementale en s'appuyant sur un principe simple : mieux mesurer ses impacts pour agir sur les principaux leviers de réduction. Dans la continuité de la trajectoire portée par The Adecco Group, cette démarche vise à inscrire la transition environnementale dans les pratiques quotidiennes de l'entreprise, au plus près de ses métiers, de son réseau et de ses usages.

MESURER LES ÉMISSIONS POUR IDENTIFIER LES LEVIERS D'ACTION

En 2025, le bilan des émissions de gaz à effet de serre de la GBU Adecco s'élève à 27 725 tCO_2e. Adecco France représente la majeure partie de ce total, avec 23 771 tCO_2e, soit une progression limitée de 1 % par rapport à 2024. Les principaux postes d'émissions restent les déplacements et les achats de biens et services.

Pour Adecco France, les déplacements représentent 40 % des émissions, dont 23 % liés à la flotte de véhicules, 13 % aux déplacements domicile-travail et 4 % aux déplacements professionnels. Les achats représentent quant à eux 38 % des émissions.

Ces résultats confirment la nécessité de poursuivre les actions engagées sur les postes les plus structurants, en cohérence avec les orientations du Groupe : réduction de l'impact des mobilités, maîtrise des consommations, sobriété des achats et allongement de la durée de vie des équipements. Ils rappellent également que la transition environnementale repose autant sur des décisions d'organisation que sur l'évolution progressive des usages.

POURSUIVRE NOTRE TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE CARBONE NUMÉRIQUE

A l'échelle mondiale, le numérique représente environ 4 % des émissions de gaz à effet de serre, une part appelée à augmenter avec le développement des usages numériques et de l'intelligence artificielle. L'impact environnemental de l'infrastructure numérique ne se limite pas à la consommation énergétique des infrastructures. Il concerne aussi la fabrication, l'usage, la durée de vie et la fin de vie des équipements informatiques : ordinateurs, téléphones, écrans, imprimantes ou serveurs. Adecco agit donc sur l'ensemble de ce cycle de vie, avec une attention particulière portée à la sobriété, au réemploi et à la sensibilisation des utilisateurs.

Depuis 2023, Adecco travaille avec la start up Sopht afin de mesurer plus précisément notre empreinte carbone numérique. Cette vision plus fine de notre impact est essentielle pour identifier des leviers d'optimisation.

ALLONGER LA DURÉE DE VIE DES ÉQUIPEMENTS

La réduction de cette empreinte passe aussi par une gestion plus sobre du parc informatique. Adecco a ainsi fixé un objectif minimum de conservation de cinq ans pour les ordinateurs et les téléphones mobiles, alors que le renouvellement du matériel informatique intervient souvent, dans les entreprises, selon des cycles plus courts. Les imprimantes sont, quant à elles, conservées le plus longtemps possible, avec une durée moyenne d'utilisation de 7,5 ans. Cette logique d'allongement de la durée de vie vise à limiter les achats évitables, à réduire les émissions liées à la fabrication des équipements et à encourager un usage plus attentif du matériel.

En 2025, cette démarche s'est également traduite par l'achat et le déploiement de 400 ordinateurs reconditionnés (périmètre Adecco et LHH). Ce choix illustre une volonté de faire évoluer progressivement les standards d'équipement. En complément, Adecco poursuit l'organisation de campagnes de récupération du matériel informatique auprès des agences et bureaux, afin de favoriser le réemploi, le recyclage et une gestion plus responsable de la fin de vie des équipements (voir zoom).

AGIR AVEC NOS PARTENAIRES CLOUD ET NOS COLLABORATEURS

Cette ambition de sobriété concerne également les choix d'infrastructures cloud et les exigences portées auprès des fournisseurs. En 2025, nous avons engagé un partenariat avec Microsoft afin d'accompagner le basculement progressif des données vers le cloud Azure et de fermer deux data centers traditionnels en Europe, plus énergivores. Ce partenariat, dont la mise en œuvre s'échelonnera sur deux ans, illustre la volonté d'Adecco d'intégrer des critères environnementaux dans ses choix d'infrastructures et d'être attentif à l'impact carbone de ses prestataires.

Au-delà des outils et des équipements, Adecco cherche à intégrer les pratiques de numérique responsable dans la culture collective de l'entreprise. Des actions de sensibilisation ont été menées auprès des collaborateurs, notamment sur les bonnes pratiques de recyclage et des campagnes de récupération de matériel. L'enjeu est de rendre visibles les impacts parfois méconnus du numérique : coût environnemental des équipements, importance du soin apporté au matériel, conséquences de la casse ou du renouvellement prématuré, mais aussi intérêt de pratiques plus sobres au quotidien.

Cette approche traduit une conviction : la transition environnementale ne repose pas uniquement sur de grands objectifs carbone, mais aussi sur la capacité à transformer progressivement les usages. En mesurant plus finement ses impacts, en prolongeant la durée de vie de ses équipements, en développant le recours au reconditionné et en sensibilisant ses équipes, Adecco inscrit la sobriété environnementale dans le fonctionnement concret de l'entreprise.

ALLONGER LA DURÉE DE VIE DU MATÉRIEL INFORMATIQUE : ZOOM SUR NOTRE COLLABORATION AVEC RECYCLEA

La réduction de l'empreinte environnementale du numérique passe aussi par une meilleure gestion de la fin de vie des équipements. En 2025, Adecco a poursuivi sa collaboration avec Recyclea afin d'organiser le traitement, le réemploi et le recyclage de son matériel informatique.

Au total, 6 300 équipements ont été traités, représentant 6,8 tonnes de matériel. Parmi les 6 064 équipements éligibles au réemploi, 73,85 % ont bénéficié d'une seconde vie. **Cette démarche a permis d'éviter 175 tonnes de CO_2 sur la période.**

Au-delà de son impact environnemental, ce partenariat contribue également à une dynamique sociale et territoriale : il a permis la création ou le maintien de **10 équivalents temps plein solidaires locaux.** À travers cette démarche, Adecco fait du numérique responsable un levier à la fois environnemental, circulaire et inclusif.

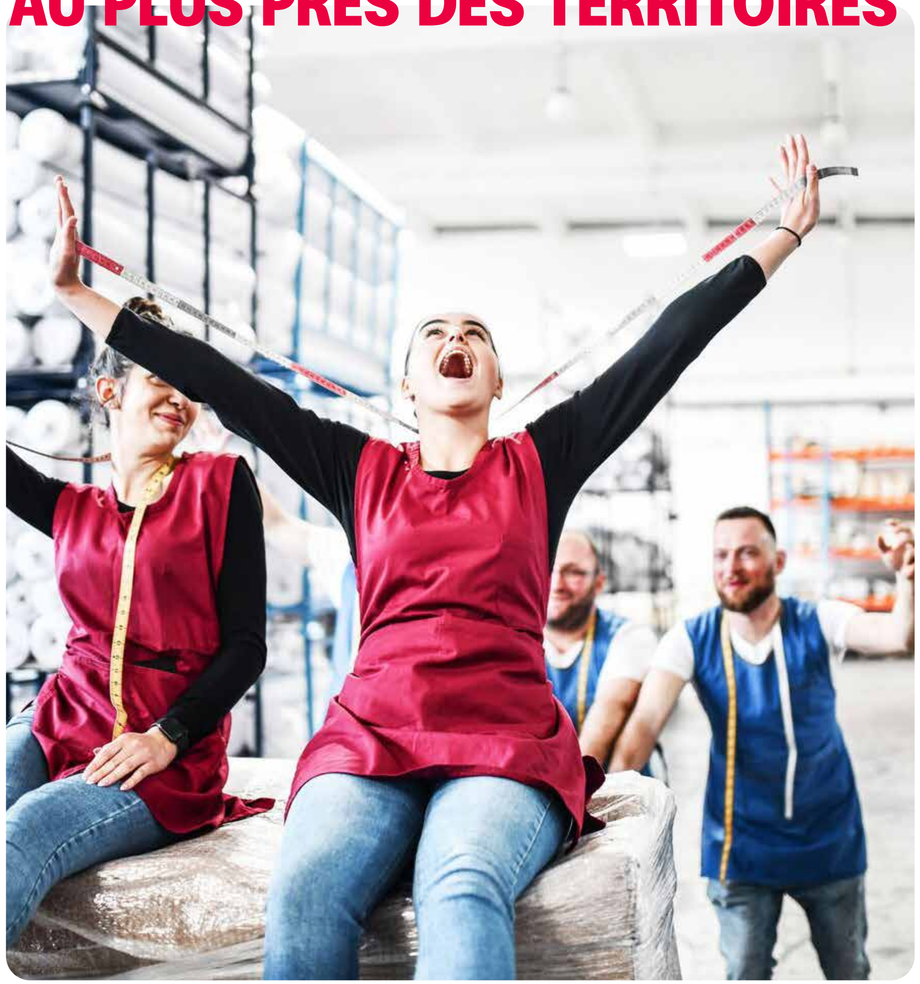
POLITIQUES	OBJECTIFS	DISPOSITIFS ET ACTIONS STRUCTURANTS	INDICATEURS 2025
1. Développer des usages numériques plus responsables et allonger la durée de vie des équipements	- Réduire de 10 % l'empreinte carbone numérique à l'horizon 2030 - Allonger la durée de vie des équipements informatiques (5 ans minimum pour les ordinateurs et les téléphones mobiles)	- Partenariat avec Sopht pour suivre les émissions carbone liées au numérique - Sensibilisation des collaborateurs aux pratiques GreenIT : communications internes, box de recyclage pour le petit matériel électrique et électronique - Campagnes de récupération du matériel informatique auprès des agences et bureaux - Partenariat avec Recyclea pour le traitement, le réemploi et le recyclage des équipements	- Baisse de **29,6 tCO_2e** des émissions liées au numérique (atteinte objectif 2025) - **400** ordinateurs reconditionnés achetés et déployés (périmètre Adecco et LHH) - **6 300** matériels informatiques traités, soit 6,8 tonnes - **73,85 %** des matériels éligibles ont bénéficié d'une seconde vie - **175 tCO_2** évitées - Contribution à la création ou au maintien de **10** ETP solidaires locaux

CONSTRUIRE AVEC LES PARTIES PRENANTES UN ÉCOSYSTÈME RESPONSABLE

DIALOGUER ET AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE AVEC LES COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS, LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS DU GROUPE



DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES POUR AGIR AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES



Pour Adecco, agir de manière responsable suppose de construire des relations de confiance avec l'ensemble des acteurs qui participent à la dynamique de l'emploi : collaborateurs, candidats, clients, partenaires associatifs, établissements scolaires et de formation et acteurs publics locaux.

Présente dans de nombreux territoires à travers son réseau d'agences, l'entreprise occupe une position singulière d'intermédiaire entre les besoins des entreprises, les parcours des personnes et les initiatives locales en faveur de l'insertion. Cette proximité donne à Adecco une responsabilité particulière : celle de faire dialoguer des mondes qui ne se parlent pas toujours spontanément.

CRÉER DES PASSERELLES ENTRE L'ENTREPRISE, L'ÉCOLE ET LES ACTEURS DE L'EMPLOI

L'initiative menée avec l'association C'Possible illustre cette logique. À travers le dispositif du Triangle des possibles, une agence Adecco s'associe à un lycée professionnel et, lorsque cela est possible, à une entreprise cliente, pour accompagner des jeunes dans leur découverte du monde du travail.

Ateliers sur les codes professionnels, aide à la préparation de CV, simulations d'entretien ou visites de sites : ces temps d'échange permettent aux jeunes de mieux comprendre les attentes des recruteurs, aux entreprises de rencontrer des publics qu'elles connaissent parfois mal, et aux collaborateurs Adecco de partager leur expérience du marché de l'emploi.

Ces coopérations contribuent à réduire les écarts de représentation entre l'école, l'entreprise et les personnes accompagnées. Elles montrent que le dialogue responsable ne se limite pas à la consultation des parties prenantes : il consiste aussi à construire, avec elles, des solutions concrètes pour favoriser l'accès à l'emploi.

FAIRE DE L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS UN ESPACE DE RENCONTRE

Cette dynamique repose aussi sur l'engagement des collaborateurs. À travers le mécénat de compétences, les équipes peuvent mettre leur expertise au service d'associations ou de projets locaux en lien avec l'insertion sociale et professionnelle. Ces actions permettent aux collaborateurs de partager leur connaissance du marché du travail, des attentes des recruteurs ou des codes de l'entreprise, tout en vivant une expérience concrète d'engagement.

En 2025, **près de 580 collaborateurs se sont engagés dans des actions de mécénat de compétences, soit une hausse de 2,5 % par rapport à l'année précédente.** Environ 900 missions ont été réalisées auprès d'une soixantaine d'associations bénéficiaires, avec une durée moyenne d'engagement de 4,5 heures par collaborateur. Ces chiffres traduisent la consolidation d'une culture de l'engagement, dans laquelle les compétences professionnelles deviennent un levier d'utilité sociale.

Au-delà du temps donné, ces missions créent des espaces de rencontre entre l'entreprise et le monde associatif. Elles permettent aux collaborateurs de mieux comprendre les réalités vécues par certains publics, d'interroger leurs propres représentations et de contribuer, à leur échelle, à des actions concrètes d'inclusion.

S'INSPIRER DE L'EXPERTISE ASSOCIATIVE POUR FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES

Le dialogue avec les associations ne se limite pas au soutien financier ou au mécénat de compétences. Il constitue aussi une source d'apprentissage pour l'entreprise. Les associations accompagnent au quotidien des publics confrontés à des freins complexes : maladie, décrochage scolaire, handicap, précarité, exil, etc. Leur expertise de terrain permet d'éclairer les besoins sociaux et d'identifier des réponses parfois plus fines que celles que l'entreprise pourrait construire seule.

Adecco s'appuie ainsi sur les dispositifs portés par la Fondation The Adecco Group pour structurer certains partenariats et renforcer son dialogue avec les acteurs associatifs. En 2025, l'exemple de l'association RoseUp, mobilisée autour de l'accompagnement des femmes atteintes de cancer, illustre cette dynamique. Soutenue par la Fondation, l'association a été mise en relation avec les équipes RH d'Adecco et d'Adecco Medical afin de partager son expertise sur la prise en compte du cancer en entreprise, et sur les bonnes pratiques en matière RH - par exemple sur les conditions de maintien du lien pendant l'arrêt de travail ou les conditions de retour au travail.

CONSTRUIRE DES RÉPONSES COLLECTIVES

Faire dialoguer les parties prenantes, c'est enfin reconnaître que les enjeux d'emploi, d'insertion et d'inclusion ne peuvent être traités par un acteur seul. Les associations apportent leur connaissance des publics et des besoins sociaux ; les agences Adecco leur connaissance des bassins d'emploi ; les clients leur capacité à ouvrir les portes de l'entreprise ; les établissements scolaires leur rôle dans la préparation des parcours ; les acteurs publics leur vision des politiques d'emploi et de formation.

Dans cette chaîne d'acteurs, Adecco joue un rôle d'intermédiation. Sa responsabilité est de faciliter les rencontres et de créer les conditions de la coopération.



NOTRE IMPACT

POLITIQUES	OBJECTIFS	DISPOSITIFS ET ACTIONS STRUCTURANTS	INDICATEURS 2025
1. Renforcer le dialogue avec les parties prenantes pour agir au plus près des territoires	- Mobiliser l'écosystème d'Adecco afin de construire des réponses concrètes aux enjeux d'insertion, d'orientation et d'accès à l'emploi.	- Mobilisation des agences et des collaborateurs pour accompagner les jeunes dans la découverte du monde professionnel - Partenariat avec C'Possible	- **14** Triangles des possibles actifs sur la période septembre-décembre 2025 - **27** collaborateurs mobilisés - **250** jeunes bénéficiaires - Une **quarantaine** d'ateliers organisés
2. Développer l'engagement des collaborateurs au service de l'intérêt général	- Faire du mécénat de compétences un levier d'engagement, de dialogue avec le monde associatif et de contribution aux enjeux sociaux des territoires	- Mobilisation des collaborateurs dans des missions de mécénat de compétences - Animation d'un réseau de correspondants locaux permettant d'identifier et d'accompagner des projets associatifs - Appui sur les dispositifs portés par la Fondation The Adecco Group pour structurer les partenariats associatifs et faciliter la mobilisation des équipes	- Près de **580** collaborateurs engagés dans des actions de mécénat de compétences, soit **+2,5 %** par rapport à l'année précédente - Environ **900** missions réalisées - Une **soixantaine** d'associations bénéficiaires - **31** correspondants locaux mobilisés sur le territoire
3. S'appuyer sur l'expertise associative pour faire évoluer les pratiques de l'entreprise	- Transformer le dialogue avec les associations en source d'apprentissage pour améliorer les pratiques internes, notamment sur l'accompagnement des situations humaines complexes	- Partenariat avec des associations expertes de publics ou de situations spécifiques	- Dialogue engagé avec les équipes RH d'Adecco et d'Adecco Medical sur les bonnes pratiques d'accompagnement des collaborateurs concernés.



Conception :
Étonnamment, si.

Textes, données et rédaction :
The Adecco Group (Direction RSE et Direction de la communication)
et Étonnamment, si.

Crédits photos :
Shutterstock

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