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'Akkodis 33

Édito : Yves-Marie Boissonnet, President & CEO France and South EMEA – Akkodis 34

A propos d'Akkodis 36

S'engager pour une société solidaire et durable

Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion 37

Être un acteur de la transition énergétique 42

Agir et innover pour l'emploi

Sécuriser les parcours et développer les compétences 48

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail 54

Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable 59

Annexes 64

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.

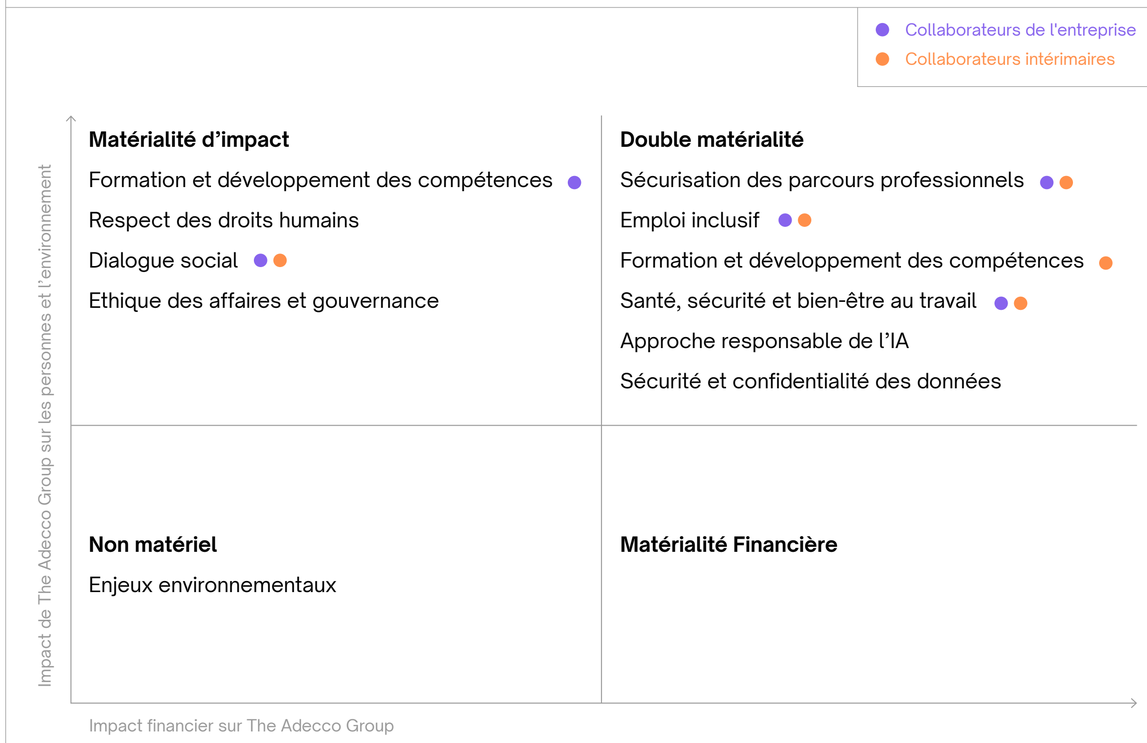
L'analyse confirme la dimension fortement sociale de l'impact du Groupe Adecco. En tant qu'acteur des solutions en ressources humaines, notre impact réside surtout dans la sécurisation des parcours professionnels, la rémunération décente, l'emploi inclusif, la formation, le renforcement et l'acquisition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

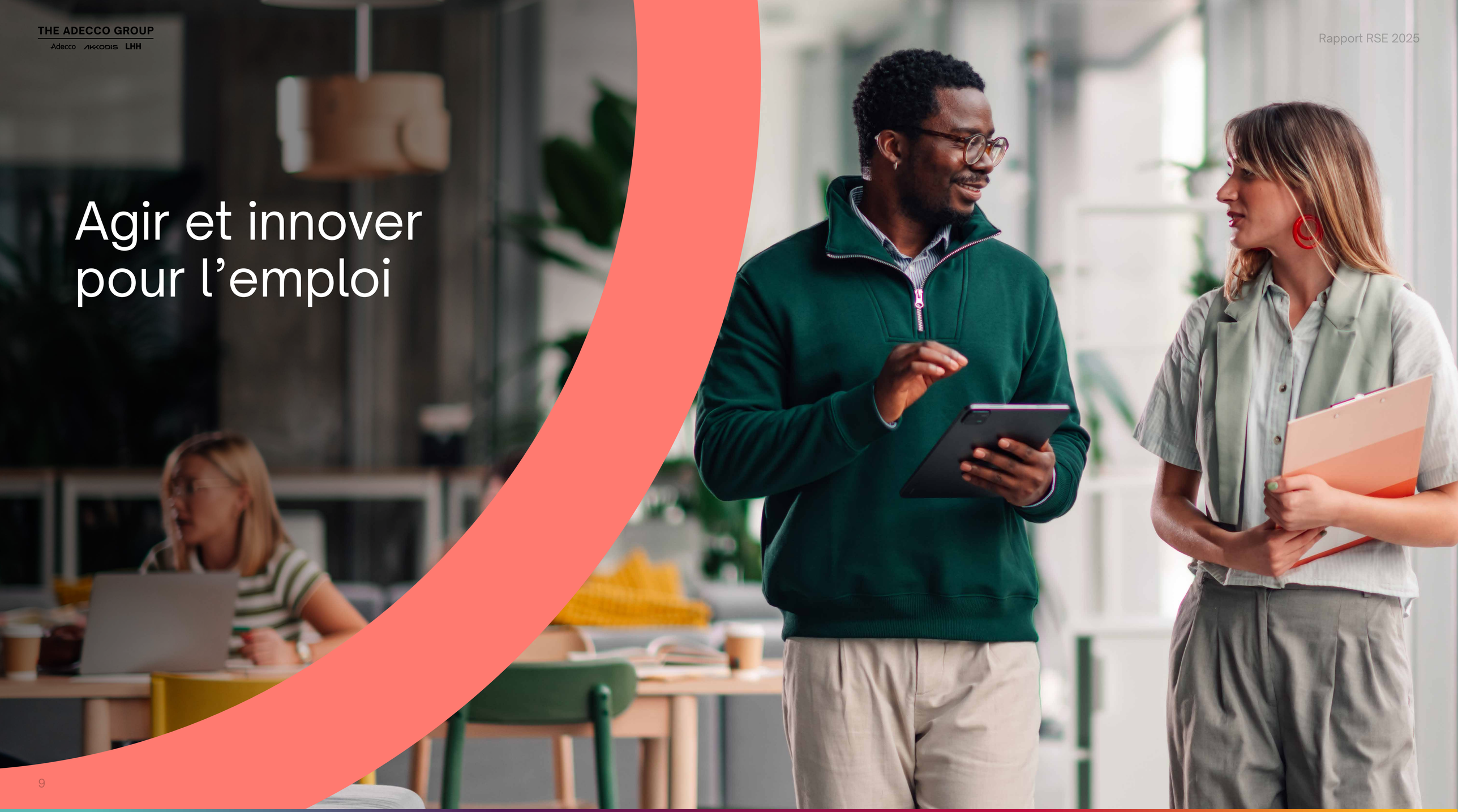


Les axes clés de notre stratégie RSE

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.

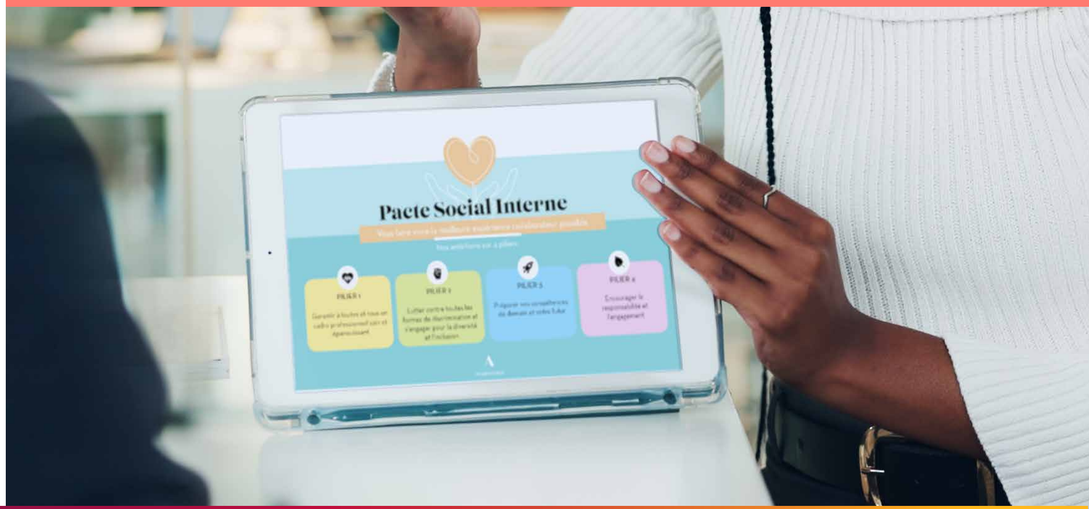




Marie Lardet,
Directrice des Ressources Humaines
The Adecco Groupe France et
DRH Akkodis France

« 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 :

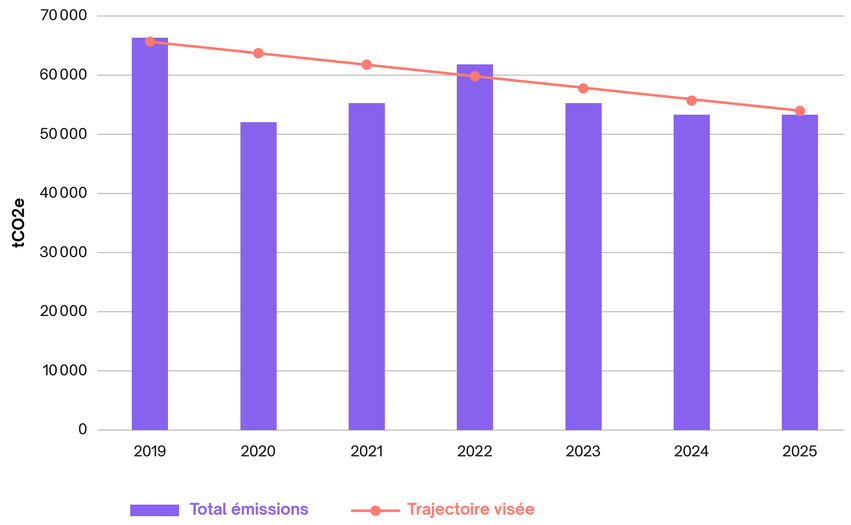
- mesurer nos émissions et établir le bilan carbone du Groupe en France ;
- réduire nos émissions de gaz à effet de serre, notamment sur nos principaux postes : achats de biens et services, mobilité et numérique ;
- former nos équipes et parties prenantes aux enjeux de la réduction de notre impact carbone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

AKKODIS

Édito

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



« Dans cette période de bouleversements, nous restons convaincus d'une chose : la transformation digitale ne réussit que si l'humain reste au cœur de la technologie. »

Transformer notre modèle pour accompagner les mutations technologiques

Nous sommes au cœur d'une révolution technologique et industrielle majeure. Elle transforme en profondeur les métiers, les compétences et les modèles économiques de nos clients.

Dans ce contexte, leurs attentes évoluent rapidement. Plus que jamais, ils recherchent des partenaires capables d'allier expertise technologique, capacité d'exécution et vision stratégique de long terme. Chez Akkodis, cette évolution conforte notre conviction : la performance durable se joue à la croisée du business, de l'exécution… Et de l'humain.

Notre ambition est claire : renforcer notre position de partenaire stratégique pour accompagner nos clients au cœur de leurs enjeux de transformation. Cette ambition implique une évolution profonde de notre modèle, car elle demande de faire évoluer les métiers de l'ingénierie, d'investir dans les compétences clés et les expertises capables d'intervenir plus en amont de la chaîne de valeur. C'est pourquoi notre stratégie de transformation est indissociable de notre stratégie RSE.

Faire des compétences un levier de performance durable

Dans cette période de bouleversements, nous restons convaincus d'une chose : la transformation digitale ne réussit que si l'humain reste au cœur de la technologie. La vraie valeur ne réside pas seulement dans les outils que nous adoptons, mais dans la manière dont nos équipes les utilisent pour innover et créer au service de nos clients.

Le développement des compétences constitue donc l'un des piliers de notre démarche. Face à l'évolution rapide des métiers, nous avons la responsabilité d'accompagner nos collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences critiques.

Le développement des compétences constitue donc un levier essentiel de notre transformation. La création d'un Observatoire des métiers nous permet d'anticiper les évolutions des compétences liées notamment à l'intelligence artificielle, à la cybersécurité ou encore au numérique durable. Nous avons également engagé un important travail de cartographie des compétences afin d'identifier les expertises disponibles dans nos territoires et construire des parcours de montée en compétences adaptés aux besoins de nos clients.

Notre ancrage régional constitue à cet égard une véritable force. Il nous permet de conjuguer proximité client, expertises sectorielles et agilité opérationnelle sur l'ensemble des territoires.

« Parce que l'innovation durable ne peut se construire qu'avec des équipes capables de refléter la diversité des usages du monde que nous contribuons à transformer. »



Attirer et développer les talents des transitions industrielles

Les besoins de l'industrie sont immenses : décarbonation, hausse des cadences de production, intelligence artificielle, cybersécurité, transformation des infrastructures critiques ou encore digitalisation des produits et des systèmes industriels. Répondre à ces défis suppose non seulement de disposer d'expertises de haut niveau, mais aussi de pouvoir croiser des parcours, des expériences et des regards différents pour accompagner des transformations toujours plus complexes.

La puissance technologique et industrielle de notre pays dépend de cette diversité des talents. Dans des secteurs historiquement confrontés à des tensions de recrutement et à une faible représentation de certains profils, notre responsabilité est de contribuer à ouvrir davantage les métiers de l'ingénierie et du numérique.

Cela nécessite une attention particulière portée à la diversité des profils recrutés, à l'égalité des chances et à la capacité de chacun à trouver sa place dans les transformations en cours. Parce que l'innovation durable ne peut se construire qu'avec des équipes capables de refléter la diversité des usages du monde que nous contribuons à transformer.

Contribuer aux grandes transitions

Qu'il s'agisse d'énergie, de mobilité, d'industrie, de santé ou de technologies de l'information, nos équipes contribuent chaque jour à des projets qui participent directement aux grandes transitions contemporaines : optimisation énergétique, décarbonation des activités industrielles, digitalisation des infrastructures, sécurisation des systèmes critiques ou encore innovation dans les sciences du vivant.

Cette contribution implique également une réflexion sur l'impact environnemental du numérique lui-même. Le développement de l'intelligence artificielle, la multiplication des usages digitaux et l'accélération des besoins de traitement de données imposent de nouvelles exigences en matière de numérique durable et de Green IT. Chez Akkodis, nous accompagnons nos clients dans cette recherche d'équilibre entre performance technologique, sobriété numérique et optimisation des ressources.

Construire une croissance responsable

Au fond, notre ambition dépasse la seule performance économique. Nous voulons construire une croissance responsable, capable de concilier innovation, excellence opérationnelle et impact positif.

Parce que nous sommes convaincus que les transformations technologiques et industrielles ne pourront être durables que si elles s'appuient sur les compétences, l'engagement et la capacité d'adaptation des femmes et des hommes qui les portent.

C'est cette conviction qui guide notre transformation et qui continuera d'accompagner nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires dans les années à venir.

À propos d'Akkodis

Akkodis est une société internationale de conseil en ingénierie numérique (digital engineering) qui accompagne les organisations dans leurs efforts d'innovation et de développement grâce à des solutions technologiques permettant de repenser la conception et l'optimisation des processus et produits.

Forts de nos expertises reconnues en ingénierie, performance industrielle, digital et IA, nous associons solutions technologiques, approches cross-sectorielles et solides capacités d'exécution pour fournir des services de pointe en conseil en technologie. Avec notre approche Akkodis Intelligence, nous accompagnons les entreprises ainsi que les experts dans la résolution de défis complexes et à obtenir des résultats durables.

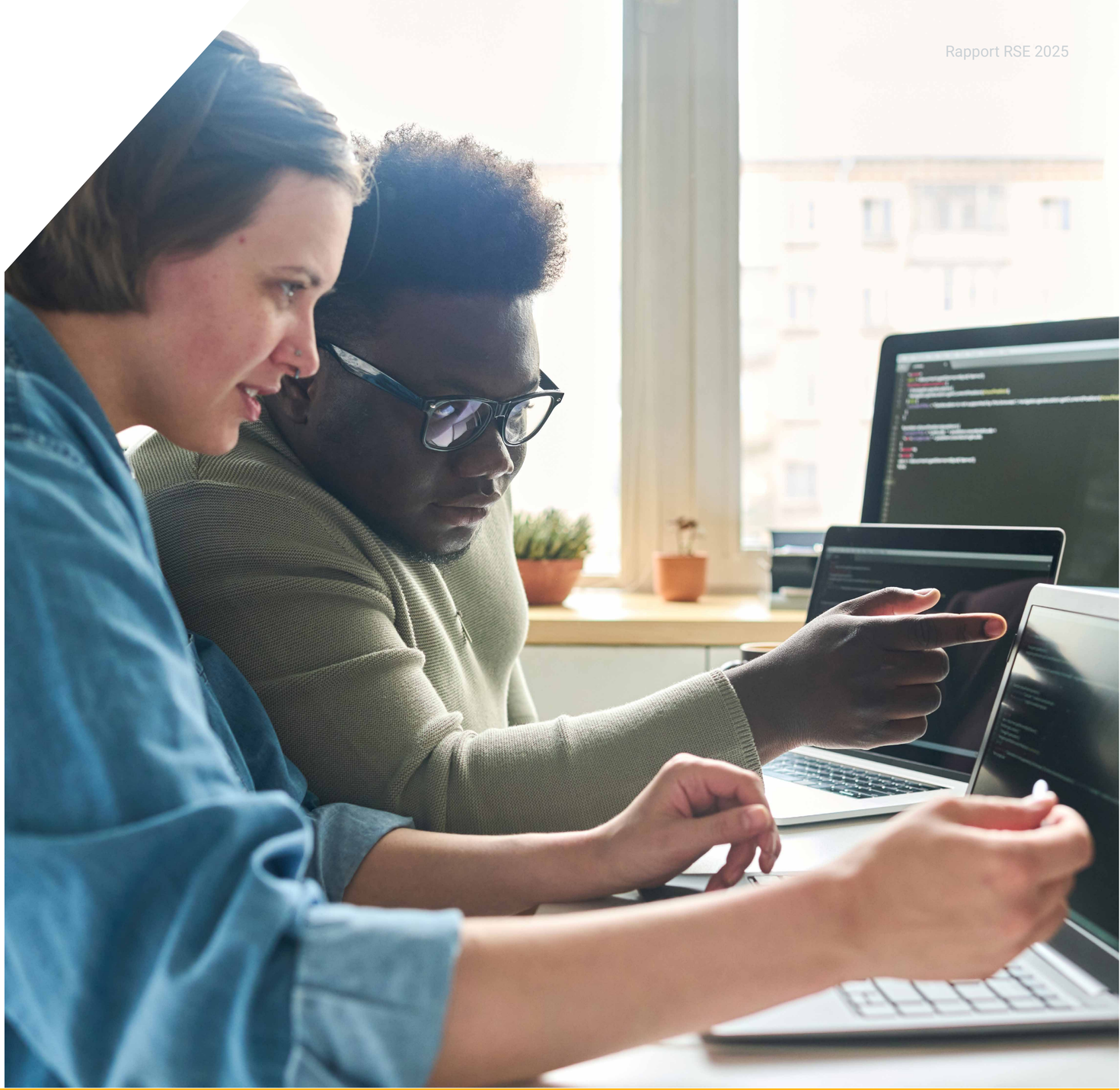
Akkodis compte près de 40 000 ingénieurs et experts du digital dans le monde.

Akkodis est une marque de The Adecco Group.



S'engager pour une société solidaire et durable

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





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

Renforcer la représentation des femmes dans les métiers technologiques et les fonctions de management

Dans les métiers scientifiques et technologiques, les inégalités commencent dès la période scolaire, bien avant l'entrée dans le monde du travail. Selon une enquête menée par l'association Elles Bougent en 2024, plus de 8 femmes sur 10 déclarent avoir été confrontées à des stéréotypes de genre au cours de leur parcours scolaire. Beaucoup évoquent également un **sentiment d'illégitimité dans les filières scientifiques ou les environnements très masculins.**

Face aux tensions de recrutement qui touchent les métiers de l'ingénierie et du numérique, Akkodis a fait le choix d'intervenir en amont de l'entreprise, dès les phases d'orientation. Cette stratégie vise à élargir durablement le vivier de talents, en particulier en favorisant la féminisation des filières techniques encore largement sous-représentées.

À travers son programme international Women in Digital Engineering (WIDE) et ses partenariats avec des acteurs engagés comme Elles Bougent ou Femmes Ingénieures, Akkodis agit concrètement pour rendre ces carrières plus accessibles et attractives.
En 2025, la mobilisation de 111 marraines issues de l'entreprise a permis de sensibiliser 388 jeunes filles aux métiers scientifiques et technologiques, contribuant ainsi à lever les freins d'autocensure et à susciter des vocations. En anticipant les déséquilibres du marché de l'emploi, l'entreprise est en mesure de sécuriser l'accès à des compétences critiques, de diversifier les profils qui interviennent sur les projets et de renforcer la capacité d'innovation des équipes mobilisées.

Favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap reflète également la capacité d'Akkodis à adapter ses modes de fonctionnement aux besoins individuels. Cette compétence organisationnelle constitue un atout majeur dans la gestion de projets complexes, où les contraintes peuvent être multiples et évolutives.

Cette attention aux conditions d'inclusion est portée par la mission handicap. Celle-ci agit sur 4 axes : recrutement, maintien dans l'emploi, politique de co-traitance et actions de communication et de sensibilisation.

En 2024, la mission handicap s'était surtout concentrée sur le maintien dans l'emploi, avec la conclusion d'une convention avec **l'Agefiph, qui permet la prise en charge d'une partie des aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi.** Ceux-ci peuvent en effet prendre des formes variées, ce qui nécessite un accompagnement très individualisé pour s'adapter aux besoins de chaque collaborateur

et collaboratrice : équipements ergonomiques, organisation du temps de travail, accompagnement lors des déplacements chez les clients ou encore outils spécifiques pour les collaborateurs sourds ou présentant des troubles cognitifs ou des profils neuroatypiques

En 2025, nous nous sommes plutôt concentrés sur la communication et la sensibilisation, avec de nouveaux formats pédagogiques : campagnes internes sur les idées reçues liées au handicap, ateliers immersifs en réalité virtuelle, ciné-quizz dédiés aux managers ou encore diffusion de témoignages des cinq collaborateurs ambassadeurs. Ces initiatives visent à sensibiliser à la réalité de ce qu'est la situation de handicap, à faciliter la prise de parole de collaborateurs et collaboratrices concernées et *in fine* contribuer à la dédramatisation de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

En 2025, cette politique s'est traduite par **un taux d'emploi de 3,83 % de personnes en situation de handicap et par 28 recrutements**. Au-delà de ces résultats, elle témoigne surtout d'une capacité à construire des environnements de travail inclusifs et flexibles.

Créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacun peut être pleinement soi-même

La diversité ne constitue un levier de performance que si elle s'accompagne d'un environnement de travail véritablement inclusif. Consciente de cet enjeu, Akkodis œuvre à créer un cadre dans lequel chaque collaborateur peut s'exprimer pleinement, sans avoir à masquer une partie de son identité. Cette exigence est particulièrement déterminante dans un contexte de travail en équipe projet, où la confiance, la fluidité des échanges et la qualité de la collaboration conditionnent directement la réussite des missions.

L'engagement de l'entreprise en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ s'inscrit dans cette logique. En tant que signataire de la Charte de l'Autre Cercle, Akkodis a structuré un réseau de rôles modèles et d'alliés, tout en déployant des actions de sensibilisation visant à faire évoluer les représentations et les pratiques. Cette dynamique contribue à installer un climat de confiance propice à l'engagement des collaborateurs, comme en témoigne le fait que **83 % d'entre eux considèrent que les personnes de tous horizons sont acceptées pour ce qu'elles sont au sein de l'entreprise.**

Nourrir ce climat de confiance demande un investissement. Cela passe notamment par le déploiement de formations dédiées à la non-discrimination et aux biais inconscients, destinées aux managers, recruteurs et équipes RH. En renforçant la fréquence de ces formations, désormais organisées tous les trois ans, l'entreprise vise à développer des pratiques plus équitables et plus objectives, tant dans la gestion des talents que dans la conduite des projets.

Cette dynamique reste néanmoins un travail de long terme. Transformer une culture d'entreprise suppose de maintenir dans la durée les efforts de sensibilisation, de garantir la cohérence entre les engagements affichés et le vécu des collaborateurs, mais aussi d'adapter en permanence les pratiques aux évolutions du monde du travail et des métiers technologiques.

« La diversité et l'inclusion est un travail de continuité, plus qu'une succession de temps forts »



Gaëtan Marescaux,
Responsable Diversité et Inclusion.



Ancrer durablement l'inclusion dans les pratiques opérationnelles

Trois questions à Gilles Castres Saint Martin, VP Global Account Manager, Akkodis France

Comment les attentes ont-elles évolué ces dernières années sur les sujets RSE ?

Les attentes ont fortement évolué, en particulier dans le secteur public et les industries réglementées. Aujourd'hui, de plus en plus de clients n'évaluent plus uniquement la capacité d'un partenaire à délivrer une expertise technique : ils regardent également sa capacité à intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et d'inclusion dans la conduite de ses activités.

Nous sommes ainsi régulièrement interrogés sur des sujets comme le numérique responsable, l'accessibilité, l'inclusion ou encore l'insertion professionnelle.

Qu'est-ce que cela change concrètement pour vos projets ?

Nous sommes attendus sur des engagements concrets et mesurables : certificats des formations réalisées, objectifs suivis dans le temps, indicateurs de pilotage ou dispositifs d'accompagnement mis en place. Dans certains cas, des objectifs précis — par exemple sur le volume d'heures d'insertion — font l'objet d'un reporting contractuel et peuvent entraîner des pénalités financières s'ils ne sont pas respectés.

Cette évolution nous pousse à être encore plus ambitieux en matière de pilotage et de mesure de nos résultats.

L'autre enjeu est de faire en sorte que les engagements RSE soient pleinement intégrés dans les pratiques opérationnelles. Cela passe notamment par la formation des collaborateurs mais aussi par le développement de partenariats qui favorisent l'insertion professionnelle ou l'emploi des personnes en situation de handicap.

Que suppose l'intégration des exigences de RSE dans le fonctionnement opérationnel en termes d'organisation interne ?

Du point de vue organisationnel, cela signifie une collaboration très étroite entre les équipes business, RH, RSE et opérationnelles afin de garantir une cohérence entre les engagements pris dans les réponses aux appels d'offres et leur mise en œuvre concrète sur le terrain.

L'enjeu est de disposer des bonnes compétences, des bons indicateurs et des bons partenariats au moment où les attentes émergent. Cela suppose aussi de faire évoluer nos pratiques pour inscrire ces sujets dans la durée, plutôt que d'y répondre au cas par cas.

À terme, c'est cette capacité d'anticipation et d'exécution qui permet de passer d'une logique d'engagement à une logique de preuves et de résultats.

Notre impact

Politiques	Objectifs	Dispositifs et actions structurants	Indicateurs 2025
1. Renforcer la représentation des femmes dans les métiers technologiques et les fonctions de management	- Atteindre **30 % de candidatures** féminines dans les campagnes de recrutement - Augmenter d'au moins **1 % par an la part des femmes** dans les effectifs	- Déploiement du programme international WIDE (Women in Digital Engineering) - Partenariats avec des associations engagées pour la féminisation des filières scientifiques et technologiques - Mobilisation de collaboratrices marraines dans les établissements scolaires - Actions de sensibilisation et de valorisation des femmes dans la tech - Actions de sensibilisation aux biais de genre dans les pratiques RH et managériales	- 111 marraines mobilisées dans le cadre du programme WIDE pour 388 jeunes filles sensibilisées - **26,3 % de femmes cadres** en 2025* - **32,3 % de femmes** parmi les collaborateurs non-cadres en 2024** - Index égalité professionnelle à **94/100**
2. Favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	- Atteindre **4 % de taux d'emploi de personnes en situation de handicap** d'ici fin 2026 - Atteindre **5 %** à l'horizon 2028	- Mission handicap nationale - Convention conclue avec l'Agefiph pour le financement des aménagements de poste - Déploiement d'aménagements individualisés - Formation des managers et recruteurs aux enjeux du handicap et de l'inclusion - Développement de partenariats de recrutement spécialisés - Déploiement d'actions de sensibilisation	- **3,83 % de taux d'emploi RQTH** (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) en 2025 (**+ 0,27 point vs 2024**) - **100 %** des managers et recruteurs concernés formés à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'intégration - Nombre de managers sensibilisés aux enjeux du handicap invisible : plus de **180** managers via le CinéQuizz +
3. Créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun peut être pleinement soi-même	Renforcer durablement le sentiment d'inclusion et le respect de toutes les identités au sein de l'entreprise	- Déploiement de la Charte LGBTQIA+ de l'Autre Cercle - Mise en place de rôles modèles et de réseaux de soutien LGBTQIA+ - Renforcement des formations à la non-discrimination et aux biais inconscients - Déploiement d'actions de sensibilisation	- **83 %** des collaborateurs estiment que les personnes de tous horizons sont acceptées pour ce qu'elles sont chez Akkodis - Renouvellement des formations aux pratiques de non-discrimination ramené de 5 à 3 ans

*Ce calcul a été réalisé à partir du bilan Egapro 2025. Il évalue la proportion des femmes dans les effectifs d'Akkodis appartenant aux CSP Cadres et Assimilés Cadres ayant des contrats en apprentissage, en professionnalisation, en CDI et en CDD dans l'ensemble des effectifs d'Akkodis. **Ce calcul a été réalisé à partir du bilan Egapro 2025. Il évalue la proportion des femmes dans les effectifs d'Akkodis appartenant aux CSP Employés et Techniciens / Agents de maîtrise ayant des contrats en apprentissage, en professionnalisation, en CDI et en CDD dans l'ensemble des effectifs d'Akkodis

S'engager pour une société solidaire et durable

Être un acteur de la transition énergétique





Écoconception, accessibilité, IA : comment Akkodis contribue à un numérique plus responsable

Développer des usages numériques plus responsables et allonger la durée de vie des équipements

Le premier défi consiste à acculturer nos collaborateurs aux impacts environnementaux du numérique. Certains usages professionnels peuvent en effet générer des impacts significatifs lorsqu'ils sont généralisés : stockage des données, multiplication des pièces jointes, renouvellement anticipé des équipements ou encore hausse des consommations liées aux outils collaboratifs.

Notre objectif est donc de diffuser un socle de bonnes pratiques auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de réduire notre empreinte environnementale. Cette acculturation passe notamment par l'organisation de temps forts lors de la semaine du numérique responsable, qui permet chaque année de sensibiliser les collaborateurs à ces enjeux à travers des ateliers, des contenus pédagogiques ou des actions de communication internes.

En 2025, Akkodis a également franchi une nouvelle étape avec le **développement d'un e-learning dédié au numérique responsable**. Conçu dans une logique pédagogique et non culpabilisante, ce module vise à mieux faire comprendre les impacts physiques du numérique et à diffuser des réflexes simples applicables aussi bien dans la vie professionnelle que personnelle. Ce e-learning sera proposé aux équipes en 2026.

Cette démarche s'accompagne également d'un travail mené avec les équipes IT sur la gestion du parc informatique afin de limiter les achats inutiles et d'allonger la durée de vie des équipements. **En 2025, Akkodis a réalisé un inventaire détaillé du parc afin de permettre un suivi plus régulier des équipements**. Ce dispositif est complété par l'envoi automatique d'une notification au collaborateur concerné et à son manager lors d'un départ ou d'un changement de mission, afin de faciliter la restitution du matériel informatique et d'en améliorer le suivi. Lorsque les appareils sortent du parc, et selon leur état, ils sont orientés vers différentes filières de valorisation. Les appareils encore performants sont confiés à un partenaire spécialisé dans le reconditionnement et la remise sur le marché de seconde main. D'autres sont orientés vers des structures associatives afin de favoriser leur réemploi solidaire, tandis que les appareils hors d'usage sont pris en charge par une filière spécialisée dans le recyclage des déchets électroniques. **En 2025, 34 % du matériel informatique sortant d'Akkodis a été valorisé en seconde main, contre 32 % en 2024**.

En 2026, les efforts se poursuivent autour de trois chantiers prioritaires :

- étendre le dispositif d'allongement de la durée de vie aux smartphones ;
- intégrer davantage de critères environnementaux, notamment via les écolabels, dans le pilotage du parc informatique, en lien avec les référencements définis au niveau du Groupe ;
- suivre plus précisément le taux de réemploi des équipements, afin de mesurer le nombre de collaborateurs ayant successivement utilisé un même appareil.

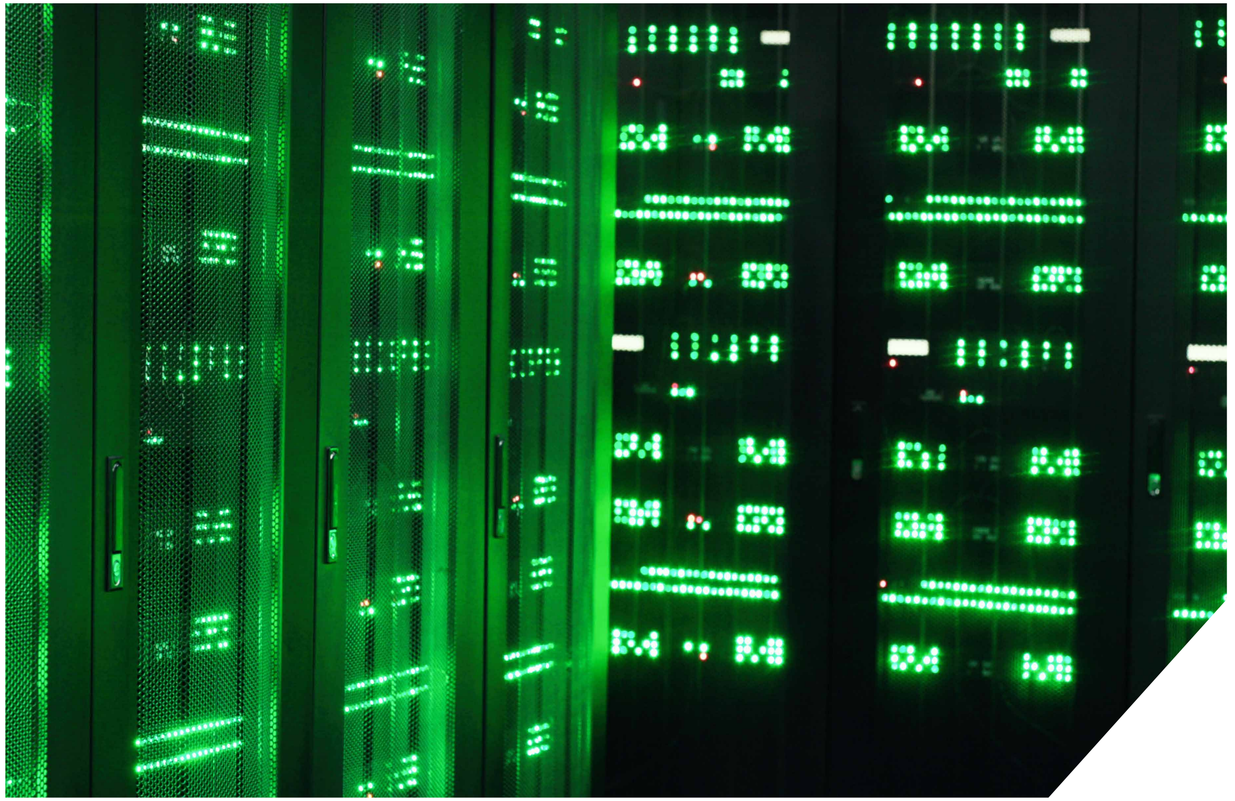
Développer des solutions numériques responsables pour accompagner les clients dans la transitions énergétiques

Akkodis cherche à développer une approche plus globale du numérique responsable, qui dépasse la seule question du Green IT pour englober notamment les enjeux d'accessibilité numérique. Cette ambition passe par **la structuration des compétences, qui repose notamment sur le développement progressif de parcours de formation adaptés aux besoins métiers et aux nouvelles attentes du marché** (voir 3 questions à Élodie Trémouilhac, p. 47). Certaines formations sont directement construites en fonction des projets et des expertises mobilisées, notamment dans les domaines du développement logiciel ou de l'écoconception.

Le mécénat de compétences au profit d'associations est un autre levier. Le développement d'un site internet entièrement accessible pour les personnes aveugles ou malvoyantes pour l'association apiDV a ainsi permis aux équipes de renforcer leur maîtrise des référentiels d'accessibilité numérique (RGAA, WCAG) et de développer des compétences concrètes sur la conception de services adaptés aux usages des personnes déficientes visuelles (voir le témoignage de Marie-Violaine Sion, p. 54).

Cette stratégie de structuration des compétences devrait franchir une nouvelle étape en 2026, afin d'accompagner les évolutions du marché. Le développement de l'e-learning, le renforcement des formations métiers ou encore l'industrialisation d'outils de mesure comme CAPRI (voir le témoignage de Yann Seyrat, p. 48) illustrent cette volonté de structurer davantage les démarches engagées ces dernières années.

À travers cette stratégie, Akkodis cherche à concilier innovation technologique, performance opérationnelle et réduction de l'empreinte environnementale du numérique, dans un contexte où ces enjeux deviennent progressivement incontournables.





Ancrer le numérique responsable dans les pratiques professionnelles

Trois questions à Élodie Trémouilhac, Responsable Formation Akkodis France

Comment les enjeux de numérique responsable transforment-ils aujourd'hui les besoins de formation chez Akkodis ?

Depuis plusieurs années, nous observons une montée progressive des attentes sur les sujets liés au numérique responsable, au Green IT ou encore à l'accessibilité numérique.

Cela nous conduit à faire évoluer progressivement notre offre de formation. Chez Akkodis, nous distinguons plusieurs niveaux : la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux usages responsables du numérique, mais aussi des formations plus techniques destinées aux métiers directement concernés par les enjeux d'écoconception, d'optimisation des infrastructures numériques ou encore d'intelligence artificielle.

Cette évolution s'inscrit plus largement dans notre stratégie de développement des expertises technologiques. L'objectif est de pouvoir accompagner nos clients sur ces sujets tout en préparant les compétences dont nous aurons besoin demain.

Comment structurez-vous cette montée en compétences sur le numérique responsable ?

Nous avons progressivement enrichi notre offre de formation avec différents formats adaptés aux besoins des collaborateurs et des projets. En 2025, nous avons notamment lancé un e-learning dédié au numérique responsable, accessible à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif est de diffuser un premier niveau de culture commune.

Nous nous appuyons également sur notre plateforme de formation ELEVATE ainsi que sur l'outil Training Square, qui permettent de proposer des parcours de formation évolutifs et de répondre plus rapidement aux besoins exprimés par nos collaborateurs et le marché. Plusieurs parcours consacrés à l'intelligence artificielle générative sont également accessibles à l'ensemble des collaborateurs du Groupe via des modules en autonomie : « J'apprends à prompter », TAG AI Learning Programme, Responsible AI Learning Programme ou encore le programme Digital Boost : Generative AI for Developers. Ce dernier propose plusieurs niveaux de progression, allant de la découverte des usages de l'IA générative à des parcours plus spécialisés pour les développeurs, les professionnels de la data ou de la cybersécurité. Cette organisation nous apporte davantage de réactivité dans un contexte où les technologies et les attentes évoluent très vite.

Quels sont les prochains enjeux pour 2026 ?

Il sera important de structurer davantage les parcours de formation et d'envisager une diffusion plus large et plus systématique de ces compétences au sein de l'entreprise.

L'un des enjeux sera donc d'ancrer le numérique responsable dans les pratiques professionnelles, en particulier dans les métiers technologiques et les projets digitaux. Cette dynamique implique de mieux articuler les besoins opérationnels, les priorités stratégiques de l'entreprise et les investissements de formation, afin de renforcer leur cohérence et leur efficacité.



Yann Seyrat,
ingénieur en écoconception
et principal architecte
de CAPRI

Retour sur la genèse de CAPRI

Témoignage : impact environnemental de nos activités, mieux mesurer pour mieux agir

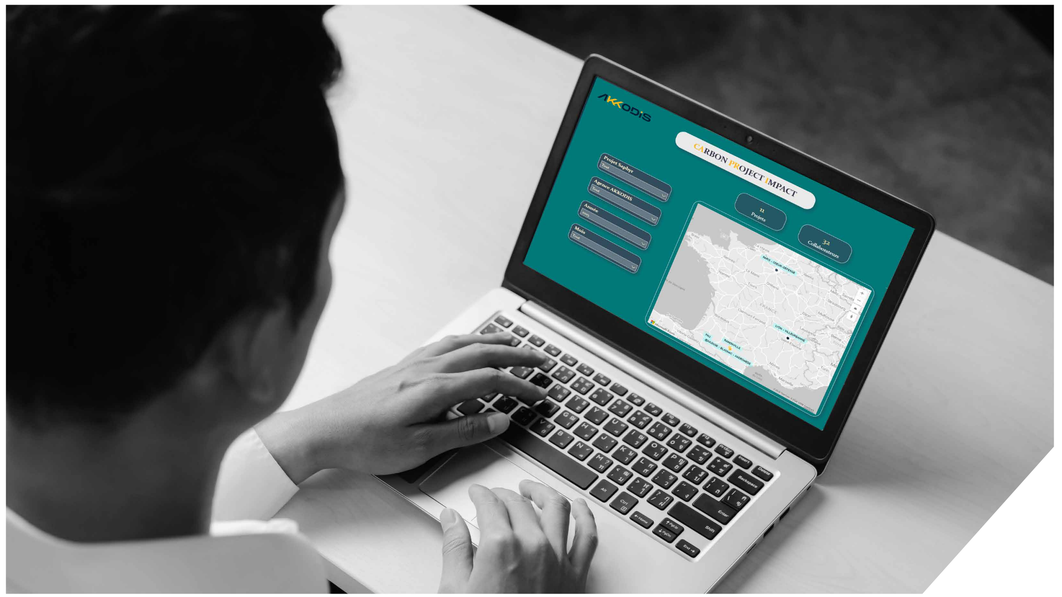
Développé initialement comme une expérimentation interne pour mieux mesurer l'impact environnemental de nos projets, l'outil CAPRI (CArbon PRoject Impact) entre désormais dans une nouvelle phase de développement visant à industrialiser son usage et à le déployer plus largement au sein d'Akkodis et auprès de ses clients.

« Au départ, CAPRI est né d'une frustration. Dans le secteur des services, nous utilisions principalement des approches fondées sur des ratios monétaires pour mesurer l'impact environnemental des activités. Concrètement, cette méthode consiste à associer un niveau moyen d'émissions de CO_2 à chaque euro de chiffre d'affaires généré. Cela permet d'obtenir des ordres de grandeur, mais cela reste trop approximatif pour avoir une véritable utilité opérationnelle, notamment lorsqu'il s'agit d'identifier des leviers concrets de réduction des émissions.

L'idée a donc été de construire un outil plus précis. Pour cela, nous avons commencé à croiser différentes données liées aux projets : déplacements, usages numériques, équipements informatiques ou encore télétravail. **L'objectif était de disposer d'une photographie suffisamment fine des impacts pour pouvoir mieux orienter les plans d'action**.

Le projet a commencé de manière assez artisanale avant de monter progressivement en puissance. Aujourd'hui, plusieurs grands clients industriels (Safran, Thales ou la SNCF) montrent un intérêt fort pour ce type d'approche, notamment sur les enjeux de Scope 3 et de pilotage carbone des projets.

La prochaine étape consiste à industrialiser davantage CAPRI en le connectant aux outils internes afin d'automatiser une partie de la collecte des données. À terme, l'ambition est aussi de pouvoir utiliser l'outil dès les phases de réponse aux appels d'offres pour comparer différents scénarios et intégrer plus en amont les enjeux environnementaux dans les choix de conception des projets. »



Notre impact

Politiques	Objectifs	Dispositifs et actions structurants	Indicateurs 2025
1. Développer des usages numériques plus responsables et allonger la durée de vie des équipements	- Augmenter la part du matériel informatique réemployé ou valorisé en seconde main - Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux usages responsables du numérique	- Développement d'un outil interne de suivi et de gestion du parc informatique - Déploiement d'une filière de réemploi et de valorisation du matériel informatique - Lancement d'un e-learning dédié au numérique responsable accessible à l'ensemble des collaborateurs - Actions de sensibilisation	- **34 %** du matériel informatique sortant valorisé en seconde main (**+2 points par rapport à 2024**) - Nombre de vues moyennes des publications Viva Engage lors de la Semaine du numérique responsable : **4 647**
2. Développer des solutions numériques responsables pour accompagner les clients dans leur transition énergétique	- Industrialiser progressivement la mesure de l'impact environnemental des projets - Renforcer les compétences internes sur le Green IT, l'accessibilité numérique et l'écoconception	- Développement de l'outil CAPRI pour mesurer l'impact environnemental des projets - Développement de formations dédiées au Green IT, à l'accessibilité numérique et à l'écoconception - Réalisation de projets de mécénat de compétences autour de l'accessibilité numérique	- Nombre de démarches commerciales ayant mobilisé CAPRI : **8**, incluant 1 utilisation test et plusieurs RAO, RFI ou référencements. - **57** collaborateurs formés au Green IT, à l'accessibilité numérique et à l'écoconception

Agir et innover pour l'emploi

Sécuriser les parcours et développer les compétences





Sécuriser les parcours et développer les compétences

Avec l'arrivée de l'intelligence artificielle (IA), les métiers de la tech font face depuis quelques années à une mutation sans précédent. Dans ce contexte, la capacité à développer les compétences, accompagner les mobilités et rendre les parcours plus lisibles devient un enjeu central, à la fois pour l'employabilité des collaborateurs et pour la performance durable de l'entreprise.

Pour Akkodis, cette évolution conduit à faire de la gestion des compétences un levier structurant de transformation. L'objectif n'est plus seulement de former ponctuellement, mais de construire un environnement dans lequel chacun peut mieux comprendre les possibilités d'évolution qui s'offrent à lui, développer ses compétences et se projeter plus facilement dans les métiers de demain.

Renforcer la visibilité des parcours et favoriser la mobilité interne

Les attentes des collaborateurs évoluent fortement sur les questions de carrière et de projection professionnelle. Les enquêtes internes menées ces dernières années ont notamment fait ressortir **un besoin accru de lisibilité sur les trajectoires possibles au sein de l'entreprise et sur les compétences à développer pour évoluer.**

Pour répondre à cet enjeu, Akkodis poursuit le déploiement de son **Career Path**, un référentiel métier qui permet à chaque collaborateur de visualiser plus clairement son positionnement, les compétences associées à son rôle et les perspectives d'évolution envisageables. Cette démarche vise à donner davantage de repères dans des métiers où les parcours sont souvent multiples et évolutifs.

L'objectif n'est pas uniquement de favoriser les progressions hiérarchiques, mais aussi de valoriser les mobilités transverses, les expertises techniques ou encore les rôles joués au sein des communautés internes. Dans cette logique, les « **People Reviews** » organisées avec les managers et les ressources humaines permettent également d'identifier les souhaits d'évolution, les besoins de développement et les possibilités de mobilité des collaborateurs.

Cette réflexion s'inscrit plus largement dans une volonté de fluidifier les parcours au sein du Groupe. Des travaux ont notamment été engagés en 2025 autour des mobilités géographiques, des passerelles entre métiers ou encore des mobilités entre différentes entités du groupe Adecco.

Développer une culture de l'apprentissage continu

Face à l'évolution rapide des technologies, Akkodis cherche également à renforcer **une culture d'apprentissage continu**. Dans un environnement où certaines compétences deviennent rapidement obsolètes, la montée en compétences régulière devient un enjeu essentiel pour permettre aux collaborateurs de maintenir leur niveau d'expertise et d'évoluer vers de nouveaux métiers.

Depuis 2023, la **plateforme ELEVATE** centralise ainsi une part croissante des contenus de formation proposés aux collaborateurs, notamment sur les sujets liés à l'IA, au cloud, à la cybersécurité ou à la data. Cette offre continue de s'enrichir avec le développement de parcours spécialisés et de formats plus accessibles, adaptés à des modalités d'apprentissage plus flexibles.

Parallèlement, de nouveaux dispositifs se développent pour intégrer davantage la formation dans le quotidien des équipes : e-learning, webinaires, Learning Café ou formats courts à distance. Ces modalités permettent de diffuser plus largement les compétences tout en s'adaptant aux contraintes opérationnelles des collaborateurs.

Cette dynamique se retrouve également dans les programmes dédiés aux expertises technologiques stratégiques. Des dispositifs comme « **Digital BOOST** » accompagnent par exemple les collaborateurs souhaitant approfondir leurs compétences sur des technologies particulièrement recherchées comme Python, l'IA générative ou la cybersécurité. Chaque thématique est organisée en trois niveaux de formation, de manière à permettre une montée en compétences quelle que soit l'expertise de départ.

Au-delà des compétences techniques, Akkodis cherche également à renforcer les compétences transverses liées au management, à l'accompagnement du changement ou encore à l'intelligence collective. **Cette approche reflète la conviction que les transformations technologiques nécessitent aussi des évolutions culturelles et organisationnelles.**





Comment la fonction RH devient un acteur direct de la performance opérationnelle

Trois questions à Arnault Piccoli, DRH adjoint d'Akkodis France

En quoi les transformations technologiques changent-elles aujourd'hui le rôle de la fonction RH ?

Les transformations technologiques accélèrent fortement le rythme auquel les compétences évoluent. Dans nos métiers, certains besoins clients émergent très rapidement, notamment autour de l'IA, de la data, du cloud ou de la cybersécurité. Cela change profondément le rôle de la fonction RH.

Aujourd'hui, nous devons être capables d'anticiper les compétences dont l'entreprise aura besoin demain, mais aussi de réagir très rapidement à des besoins opérationnels parfois immédiats. Les cycles de vente peuvent désormais être extrêmement courts, parfois limités à quelques jours seulement. Cela implique d'identifier rapidement les compétences disponibles, de détecter les besoins de formation ou de recrutement et d'accompagner les évolutions des métiers de manière beaucoup plus dynamique qu'auparavant.

Le rôle des RH devient donc de plus en plus stratégique dans la capacité de l'entreprise à rester agile et compétitive. Pour répondre à cet enjeu, nous avons mis en place pour les équipes RH des formations dédiées à l'utilisation de l'IA afin de mieux appréhender ses impacts sur les métiers et les pratiques managériales. Cette stratégie de formation s'accompagne d'une réflexion sur l'évolution du rôle des RH, davantage orienté vers l'accompagnement et le développement des consultants, avec une posture plus proactive dans le suivi des compétences, des parcours et de l'employabilité.

Comment les RH contribuent-ils concrètement à cette performance opérationnelle ?

L'un des enjeux majeurs consiste à mieux connecter les besoins opérationnels, les compétences disponibles et les trajectoires professionnelles des collaborateurs. Cela passe d'abord par des outils capables de donner une vision plus précise et plus réactive des expertises présentes dans l'entreprise.

Chez Akkodis, nous avons notamment renforcé l'utilisation de l'outil **WHOZ, qui nous permet de cartographier les compétences et de rapprocher plus rapidement les profils des opportunités de projets**. Nous avons également mis en place un **observatoire des métiers qui nous aide à anticiper les évolutions technologiques et à identifier les compétences qui devront être renforcées dans les mois à venir**.

Ces outils nous permettent ensuite d'arbitrer plus efficacement entre plusieurs leviers : former, recruter, accompagner une mobilité interne ou transformer certaines compétences existantes. L'objectif est d'éviter une gestion « statique » des ressources et d'aller vers une approche beaucoup plus dynamique et prospective. Mais cette transformation ne repose pas uniquement sur des outils. Elle s'appuie aussi sur un accompagnement humain important à travers les échanges entre managers, RH et collaborateurs afin d'aider chacun à construire un parcours cohérent avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise.

Quels sont les grands enjeux RH pour 2026 ?

Le premier enjeu reste clairement le développement des compétences. Les transformations technologiques vont continuer à s'accélérer et nous devons renforcer notre capacité d'anticipation sur les métiers et les expertises de demain.

Le deuxième enjeu concerne l'accompagnement du changement. Les transformations deviennent permanentes dans les organisations et il est essentiel d'aider les managers comme les collaborateurs à mieux les comprendre et à s'y adapter. C'est tout l'objectif du programme « Embrace Change », lancé en 2025, qui vise à développer une culture commune de l'adaptation continue.

Enfin, nous poursuivons un important travail de simplification et d'harmonisation des pratiques RH engagé depuis la fusion entre AKKA et Modis. Cette dynamique contribue progressivement à renforcer le sentiment d'appartenance à une seule entreprise et à construire des repères communs pour l'ensemble des collaborateurs.



Marie-Violaine Sion,
Cheffe de projet

Monter en compétences de manière très concrète

Témoignage : le mécénat de compétences comme levier de développement professionnel

Chez Akkodis, les projets menés dans le cadre du mécénat de compétences poursuivent un double objectif : soutenir des associations sur des enjeux techniques souvent difficiles à financer, tout en permettant aux collaborateurs de développer de nouvelles expertises et de travailler dans des contextes différents des projets commerciaux classiques.

C'est dans ce cadre que Marie-Violaine Sion, cheffe de projet chez Akkodis France, accompagne depuis 2024 l'association apiDV (Accompagner, Promouvoir, Intégrer les Déficients Visuels), engagée dans l'accès à l'autonomie des personnes déficientes visuelles. L'objectif du projet : **concevoir un site internet entièrement accessible, utilisable aussi bien avec des lecteurs vocaux qu'avec des dispositifs braille ou une navigation clavier.**

« Ce projet nous a obligés à penser le numérique autrement. Sur un site classique, beaucoup d'éléments sont avant tout visuels. Là, chaque image, chaque bouton ou chaque information devaient pouvoir être compris sans voir l'écran. Cela demande une vraie réflexion sur la manière dont on conçoit les interfaces. »

Marie-Violaine Sion a notamment travaillé en binôme avec un collaborateur non-voyant, expert des problématiques d'accessibilité numérique, qui a contribué à former les équipes tout au long du projet.

« Sans cette collaboration, nous n'aurions jamais atteint le même niveau d'exigence. Cela a complètement changé notre manière de concevoir certains usages numériques et cela nous a permis de monter en compétences de façon très concrète. »

Au-delà de son utilité opérationnelle, le projet répond à un enjeu plus large de plaidoyer autour de l'accessibilité numérique. L'association apiDV milite en effet pour une meilleure application des normes d'accessibilité des sites internet et mène actuellement plusieurs actions judiciaires visant à faire respecter les obligations prévues par le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Pour l'association, disposer d'un site exemplaire constitue aussi une manière de démontrer concrètement qu'un haut niveau d'accessibilité est techniquement possible.

Notre impact

Politiques	Objectifs	Dispositifs et actions structurants	Indicateurs 2025
1. Renforcer la visibilité des parcours professionnels et favoriser la mobilité interne	- Garantir un suivi régulier des parcours et des perspectives d'évolution professionnelle - Améliorer la lisibilité des trajectoires professionnelles et des compétences attendues	- Déploiement du Career Path - Mise en place des People Reviews - Signature de l'accord GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) - Travaux autour des mobilités géographiques, métiers et cross-GBU - Déploiement de WHOZ pour cartographier les compétences et rapprocher les profils des opportunités de projets	- **82,5 %** des collaborateurs ont reçu un entretien de développement professionnel et un entretien de performance - **80 %** des collaborateurs accompagnés via les People Reviews
2. Développer les compétences et renforcer l'employabilité durable des collaborateurs	- Renforcer les compétences sur les technologies stratégiques et les métiers de demain - Développer une culture d'apprentissage continu	- Développement des parcours Digital BOOST - Déploiement de formations à l'IA, au cloud, à la cybersécurité et à la data - Développement de formats flexibles : e-learning, Learning Café, webinaires - Déploiement de parcours IA groupe (Spark AI)	- **3 %** de la masse salariale consacrée à la formation - Plus de **200 collaborateurs** engagés dans les parcours Digital BOOST - Plus de **40 000 heures** de formation dispensées - **1 830 collaborateurs** ont suivi le module « J'apprends à prompter »
3. Accompagner les transformations organisationnelles et technologiques	- Développer une culture commune de l'adaptation continue - Renforcer l'accompagnement managérial des transformations	- Lancement du programme Embrace Change - Développement de formations au management et à la conduite du changement - Déploiement d'un observatoire des métiers pour anticiper les évolutions des compétences - Déploiement de parcours de montée en compétences IA adaptés aux métiers	Taux de turnover **en baisse de 10 %** sur deux ans

Agir et innover pour l'emploi

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





Une approche terrain sur mesure pour maîtriser les risques au plus près des réalités clients

Chez Akkodis, la prévention des risques professionnels repose sur une conviction forte : **les réalités de travail des collaborateurs varient fortement selon les secteurs, les clients et les missions**. Si une partie importante des activités s'inscrit dans des environnements tertiaires, certains projets exposent également les équipes à des risques industriels majeurs, notamment dans les secteurs de l'énergie, du nucléaire, de la pharmacie ou encore de la chimie. Cette diversité des situations conduit l'entreprise à privilégier une approche de prévention individualisée, adaptée aux conditions réelles d'intervention des collaborateurs.

Cette approche s'appuie également sur une expertise en prévention fortement liée à la connaissance des environnements industriels. Les équipes prévention disposent d'une expérience du terrain qui leur permet d'intervenir au plus près des réalités opérationnelles des clients et de professionnaliser progressivement les pratiques de prévention sur des secteurs particulièrement exigeants comme l'énergie ou les Life Sciences.

Anticiper les risques dès la préparation des projets

Cette approche implique un important travail d'anticipation en amont des projets afin d'identifier les risques critiques avant le démarrage des missions. Pour accompagner les managers dans cette démarche, Akkodis a développé différents outils de prévention, dont un guide des risques globaux recensant les situations rencontrées sur le terrain, les typologies de risques et les mesures de prévention associées selon les contextes clients et sectoriels.

Former les managers et diffuser une culture de la prévention

La montée en compétences des managers constitue également un levier clé de cette politique. En 2024, Akkodis avait intégré un module dédié aux enjeux de prévention dans le parcours de formation des nouveaux managers.

En 2025, nous avons complété ce dispositif par une **formation immersive en réalité virtuelle, conçue autour des « règles d'or » de prévention**. Cette formation a été testée dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Inspirée des environnements industriels, cette formation vise à entraîner les participants à repérer les situations à risque et à adopter les bons réflexes de prévention dans des conditions proches du terrain. En 2026, elle sera déployée dans tous les sites d'Akkodis afin d'ancrer toujours plus cette culture de la prévention dans les pratiques quotidiennes.



Laura Jacoud,
responsable RH et QVCT,
Akkodis France

Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un levier d'engagement et de prévention au quotidien

Trois questions à Laura Jacoud, responsable RH et QVCT, Akkodis France

Comment la démarche en matière de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est-elle structurée chez Akkodis ?

Notre démarche, qui s'appuie notamment sur l'accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail signé en 2024, se structure autour **de trois grands axes** : la prévention des risques psychosociaux (RPS), le déploiement d'actions favorisant la QVCT et la santé, ainsi que le renforcement de l'engagement des collaborateurs à travers des initiatives solidaires et des espaces d'expression. Cette stratégie se traduit par une combinaison d'actions nationales et locales destinées à répondre aux réalités du terrain.

Justement, comment faites-vous vivre la QVCT au plus près des collaborateurs ?

Les enjeux de santé occupent une place importante dans cette politique. Depuis 2024, les équipes médicales internes diffusent chaque mois **des « Minutes Santé » consacrées à des sujets de prévention du quotidien** (allergies, tabac, brûlures, coups de chaleur, sédentarité…). En 2025, **plusieurs campagnes de sensibilisation** ont également été consacrées à la lutte contre la sédentarité, la prévention cardiovasculaire, Octobre Rose ou Movember. La Semaine de la QVCT a par ailleurs donné lieu à des actions de dépistage dermatologique en agences, à des webinaires de prévention santé ainsi qu'à des ateliers de sensibilisation aux premiers secours.

La dynamique repose également sur un réseau de relais locaux. En 2025, **seize ambassadeurs QVCT étaient mobilisés dans les agences** pour faire vivre localement des initiatives de convivialité, de solidarité ou de prévention. Cette organisation permet de donner davantage de place aux initiatives des collaborateurs tout en maintenant un cadre commun cohérent à l'échelle nationale. Nous organisons également chaque année une compétition sportive interne pour renforcer les liens entre les équipes, les **Akkodis Games**, ainsi qu'un événement de communication autour de nos dispositifs RH et sociaux, les **HR Days**.

Comment prenez-vous en charge la question des risques psychosociaux ?

Après une première phase de déploiement massif de formation en 2024, Akkodis a poursuivi en 2025 le **renforcement des compétences managériales** autour des enjeux de santé mentale ou de posture managériale. Des formations ont ainsi été déployées auprès de l'ensemble de nos directeurs d'agence, des managers et des équipes RH. Ce dispositif de formation est complété par des webinaires bimestriels sur des thématiques managériales, telles que la gestion du conflit ou la pratique du feedback.

En 2025, nous avons également mis en place **un dispositif de flash coaching individuel**, qui permet à un manager de travailler avec un coach sur une difficulté managériale rencontrée. L'entreprise a également poursuivi ses actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, à travers des **ateliers participatifs** construits à partir de mises en situation concrètes. En tant que référente harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise, je suis moi-même amenée à en animer.

Quels sont vos prochains défis ?

En 2024, nous nous sommes concentrés sur la diffusion d'un socle commun auprès de l'ensemble des collaborateurs et managers via la formation. En 2025, nous avons cherché à renforcer cette dynamique en consolidant la fonction prévention et en développant des dispositifs pour faire vivre ce socle commun au quotidien.

Dans cette logique, les actions prévues pour 2026 visent à aller encore plus loin dans l'ancrage de cette culture commune. Nous prévoyons notamment de poursuivre le développement du réseau QVCT et de renforcer les formations autour de la santé mentale grâce à la mise en place d'expertise en prévention.

Zoom : Accord Egapro QVCT

En 2025, la mise en œuvre de l'accord Egapro-QVCT a permis de consolider les engagements d'Akkodis autour de trois priorités : faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, renforcer la prévention des discriminations, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, et structurer davantage la prévention des risques psychosociaux.

Sur le volet égalité professionnelle, Akkodis maintient un haut niveau de performance avec un **index égalité femmes-hommes de 94/100**. L'année 2025 est également marquée par une progression de la représentation des femmes dans les plus hautes rémunérations : elles représentent désormais **28,2 % des 50 plus hautes rémunérations, contre 19 % en 2024**. Parmi les instances dirigeantes, des femmes occupent **quatre des neufs sièges du COMEX et 30 % du CODIR opérationnel**.

La lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a également fait l'objet d'un déploiement renforcé. En 2025, **18 ateliers de sensibilisation** ont été organisés en présentiel ou à distance, permettant de former **291 collaborateurs, dont 250 managers**. Ces ateliers abordent les notions de stéréotypes, de discrimination, les définitions légales du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, ainsi que les bons réflexes pour réagir, se protéger et mobiliser les interlocuteurs adaptés. Ces actions ont été complétées par des communications internes sur les dispositifs de soutien aux victimes de violences conjugales et par la mise à jour des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Enfin, Akkodis a poursuivi la structuration de sa démarche de prévention des risques psychosociaux. Après une phase de formation massive en 2024, l'année 2025 a permis d'ancrer ces sujets dans les pratiques managériales et RH : webinaires bimestriels à destination des managers (feedbacks et gestion de conflits), flash-coaching individuel, formations santé mentale et prévention des risques psychosociaux, formation des HR Business Partners au diagnostic RH et aux techniques de médiation. Le module e-learning de prévention des risques psychosociaux est désormais intégré au parcours des nouveaux arrivants et plus de **3 685 collaborateurs** l'ont entièrement validé depuis son lancement.



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	- Renforcer durablement la qualité de vie et les conditions de travail - Développer les capacités de prévention et de détection des situations à risque	- Déploiement de l'accord Egapro/QVCT - Mise en place d'un réseau d'ambassadeurs QVCT - Déploiement d'un réseau de référents HSAS - Développement de formations santé mentale, prévention des risques psychosociaux et posture managériale - Mise en place d'un dispositif de flash coaching managérial - Déploiement de campagnes de sensibilisation santé et prévention	- **Baisse de 10 % des départs** par rapport à 2023 - Score moyen d'engagement recueilli lors de notre dernière enquête de satisfaction Qualtrics (novembre 2025) : **64 %** - **16 ambassadeurs QVCT** mobilisés - **8 référents** harcèlement sexuel et agissements sexistes identifiés (dont 3 membres du CSE) - **3 685 collaborateurs** ont validé le module e-learning de sensibilisation aux risques psycho sociaux depuis son lancement - **93 renouvellements** de formations managers aux enjeux des risques psychosociaux et santé mentale
2. Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs au plus près des réalités opérationnelles	- Renforcer l'anticipation et la maîtrise des risques professionnels - Développer une culture de la prévention commune à l'ensemble des métiers et environnements clients	- Formalisation des « Règles d'or » santé-sécurité - Déploiement d'une formation immersive en réalité virtuelle dédiée à la prévention - Développement d'un guide des risques globaux par environnement client - Formation des nouveaux managers aux enjeux de prévention, avec recyclages ciblés selon les besoins sectoriels.	- **56 managers formés** à la prévention via le dispositif réalité virtuelle - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1) : **1,96** - Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (TF2) : **3,18** - Taux de gravité : **0,0942** - Déploiement des « Règles d'or » prévention à l'échelle nationale

Construire avec les parties prenantes un écosystème responsable





Une stratégie de partenariat au service de notre ambition sociétale et environnementale

Akkodis a choisi de développer une stratégie de coopération avec des associations, des universités, des fédérations professionnelles et des acteurs institutionnels capables d'agir directement sur les freins à l'accès à l'emploi dans les filières scientifiques et technologiques. L'objectif est de faire d'Akkodis une partie prenante active des écosystèmes engagés sur les grandes causes qui structurent sa démarche RSE.

Agir sur l'orientation des jeunes filles

En tant qu'entreprise d'ingénierie et du numérique, Akkodis est directement confrontée aux difficultés d'attractivité des filières scientifiques et technologiques auprès des femmes. Or, **ces déséquilibres trouvent leur origine bien en amont du recrutement**, dès les choix d'orientation scolaire et les représentations associées aux métiers techniques et scientifiques. La réforme du baccalauréat général et technologique de 2018 a notamment renforcé certaines inquiétudes sur ces sujets. Alors qu'il existait auparavant une quasi-parité dans la filière scientifique, **la part des filles dans les filières scientifiques au lycée a diminué de 60 % après la réforme**.

Face à ce constat, Akkodis développe depuis plusieurs années un partenariat avec Elles Bougent, engagée en faveur de la féminisation des métiers scientifiques et techniques.

Ce partenariat se traduit notamment par des actions de mécénat de compétences menées par des collaboratrices Akkodis engagées comme marraines de l'association. À travers des interventions dans les établissements scolaires, elles partagent leurs parcours, présentent la diversité des métiers technologiques et contribuent à rendre plus visibles des rôles modèles féminins dans des secteurs encore largement masculins. **En 2025, 111 collaboratrices Akkodis sont ainsi intervenues en tant que marraines**, soit une augmentation de 50 % par rapport à 2024.

Le partenariat engagé en 2025 avec Femmes Ingénieures permet également à Akkodis de soutenir des travaux de plaidoyer et de réflexion plus larges sur la place des femmes dans les métiers scientifiques, depuis l'orientation jusqu'aux trajectoires professionnelles et aux postes de direction.

Contribuer aux écosystèmes qui portent l'inclusion et l'égalité des chances

Cette ambition se traduit à la fois par la participation à des espaces de dialogue nationaux — au sein de fédérations professionnelles ou de groupes de travail sectoriels — et par des initiatives de terrain menées à l'échelle locale.

En 2025, Akkodis a notamment participé à plusieurs étapes du Tour de France de l'association « Je ne suis PAS un handicap », mêlant sensibilisation, recrutement et rencontres entre entreprises, acteurs associatifs et établissements de formation autour des enjeux du handicap dans les métiers technologiques. L'entreprise soutient également des associations engagées auprès des jeunes LGBT+ rejetés par leur entourage (comme Le Refuge), de personnes en situation de réinsertion ou encore de publics éloignés de l'emploi.

Ces partenariats viennent compléter les dispositifs internes portés par Akkodis et The Adecco Group.
En 2025, **57 évènements** avec des partenaires ont ainsi été organisés, avec une augmentation du nombre de collaborateurs et de collaboratrices inscrits de 110 % par rapport à 2024.

Une stratégie de partenariats pour mieux appréhender les transformations du marché du travail

Les partenariats développés avec les écoles d'ingénieurs et les établissements d'enseignement supérieur répondent ainsi à plusieurs objectifs : mieux comprendre les aspirations des étudiants, adapter les pratiques de recrutement et faire évoluer les formations au regard des transformations du marché du travail. **En 2025, Akkodis comptait 57 partenariats académiques avec des écoles d'ingénieurs et établissements d'enseignement supérieur.** Ces coopérations prennent des formes variées : interventions dans les cursus, accompagnement des étudiants, événements de recrutement, learning expeditions ou encore échanges autour des compétences émergentes. Pour l'entreprise, ces partenariats constituent également un moyen de mieux faire connaître les métiers du conseil, de l'ingénierie et du numérique auprès des nouvelles générations.

Cette logique d'anticipation concerne particulièrement les transformations liées à l'IA : il s'agit aussi de comprendre les impacts de l'IA sur les compétences, les métiers, les pratiques de recrutement ou encore les risques de reproduction des biais et des inégalités dans les technologies émergentes. Dans ce contexte, Akkodis a participé en 2025 à plusieurs espaces de réflexion autour des enjeux d'IA responsable et de souveraineté technologique, comme le **Digiworld Institute**.



Focus : l'engagement des collaborateurs

Au cours des trois dernières années, l'engagement des collaborateurs d'Akkodis s'est progressivement affirmé comme un levier de dialogue. Cette tendance traduit une évolution de fond : l'engagement ne se mesure plus seulement à travers la participation des collaborateurs, mais aussi à travers la perception qu'ils ont de l'attention portée par l'entreprise à leurs attentes, à leurs conditions de travail et à leurs perspectives.

Première tendance : une écoute des collaborateurs plus structurée
En 2025, Akkodis a fait évoluer son dispositif d'écoute interne avec le déploiement de l'enquête « Votre avis compte » via Qualtrics, organisée deux fois dans l'année auprès de l'ensemble des collaborateurs. Les résultats traduisent un niveau de participation significatif, avec **53 % de participation** en moyenne. **Le taux d'engagement s'établit à 65 %, tandis que le bien-être atteint 76 %**. Ces enquêtes permettent d'identifier les points forts « équilibre vie professionnelle/ vie personnelle, autonomie, reconnaissance, relations de confiance » mais aussi les axes de progrès, notamment la gestion du changement, la rémunération et les avantages sociaux, ou encore l'alignement stratégique. Les résultats sont partagés au niveau national et au sein des équipes afin de nourrir des plans d'action locaux.

Deuxième tendance : une entreprise perçue comme plus présente dans le quotidien des équipes
L'évolution de l'engagement des collaborateurs se lit aussi dans la manière dont Akkodis rend ses engagements plus visibles au plus près du terrain. En 2025, la QVCT ne s'est pas seulement incarnée dans des dispositifs nationaux : elle s'est déployée dans les agences, à travers des actions de convivialité, de prévention santé, de bien-être et de solidarité portées localement.

Cette proximité contribue à nourrir une perception plus concrète de l'attention portée par l'entreprise aux conditions de travail. Le réseau QVCT, créé en 2024 et renforcé en 2025, compte désormais 16 relais locaux, contre 13 l'année précédente. Leur rôle est essentiel : relayer les événements, mobiliser les équipes, partager les retours d'expérience et porter des initiatives adaptées aux réalités de chaque site. À travers eux, **les collaborateurs peuvent percevoir la QVCT non comme un sujet institutionnel ou descendant, mais comme une démarche ancrée dans leur environnement de travail**.

Troisième tendance : une entreprise attendue sur sa capacité à accompagner les parcours et les situations individuelles
La perception d'Akkodis par les collaborateurs se joue également dans la capacité de l'entreprise à **accompagner les parcours professionnels, mais aussi les situations de vie**.

Cette attention portée aux situations individuelles s'illustre notamment par des outils concrets : la diffusion du **guide « Être salarié parent ou aidant »**, la communication sur l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire, ou encore le rappel des bonnes pratiques autour du droit à la déconnexion avec la **campagne « En vacances, je coupe tout ! »**. Ces dispositifs contribuent à façonner l'image d'une entreprise qui reconnaît que l'engagement professionnel dépend aussi de l'équilibre personnel et des réalités vécues par chacun : en 2025, **594 collaborateurs** ont pris un congé enfant malade et **79 jours de congé aidant** ont été pris par les collaborateurs d'Akkodis.

Cette perception se construit également autour de la prévention et de l'accompagnement. Le service API Services, accessible à tous les collaborateurs Akkodis et à leur famille, propose **une ligne d'écoute ouverte 24 h/24 et 7 j/7**, un soutien psychologique, de la téléconsultation et des services d'assistance.

Ces trois tendances montrent que l'engagement des collaborateurs chez Akkodis se construit désormais autant dans l'écoute que dans la capacité de l'entreprise à rendre ses engagements concrets et utiles au quotidien.

Notre impact

Politiques	Objectifs	Dispositifs et actions structurants	Indicateurs 2025
1. Développer des partenariats contribuant à l'inclusion et à l'égalité des chances dans les métiers technologiques	- Renforcer les coopérations avec les acteurs engagés sur les enjeux d'inclusion, d'orientation et d'égalité des chances - Développer la présence d'Akkodis dans les écosystèmes sectoriels et associatifs	- Partenariats avec des associations engagées sur les enjeux de genre, de handicap et d'inclusion - Participation à des groupes de réflexion sectoriels et événements autour de l'IA responsable et de l'inclusion - Développement de projets de mécénat de compétences avec des associations - Participation aux Assises du numérique du Digiworld Institute	- **57 événements** organisés avec des partenaires - **+ 110 %** de collaborateurs inscrits aux événements partenaires par rapport à 2024 - Présence à 5 étapes du Tour de France de l'association #JeNeSuisPASunHandicap - **111** collaboratrices Akkodis sont ainsi intervenues en tant que marraines (**+ 50 % par rapport à 2024**).
2. Développer des coopérations académiques pour anticiper les compétences de demain	- Renforcer les liens avec les établissements d'enseignement supérieur - Mieux anticiper les évolutions des métiers et des compétences technologiques	- Développement de partenariats avec des écoles d'ingénieurs et universités - Interventions dans les cursus et événements de recrutement - Échanges avec les établissements autour des compétences émergentes et des impacts de l'IA	- **57** partenariats académiques actifs - Participation aux travaux du Digiworld Institute sur les enjeux numériques et IA responsable
3. Développer une politique d'achats responsables et inclusifs	- Renforcer les achats auprès du secteur protégé et adapté - Développer des relations durables avec des partenaires responsables	- Développement de partenariats réguliers avec des ESAT et entreprises adaptées - Recours à des prestations inclusives dans certaines activités de support et de sous-traitance - Sensibilisation progressive aux enjeux des achats responsables	- **409 166 €** d'achats responsables engagées (+ 104,6 % vs 2024) - **35** établissements du secteur protégé et adapté (STPA) partenaires réguliers
4. Favoriser un dialogue social structurant et accompagner la construction d'une culture commune	- Renforcer le dialogue social dans le cadre du rapprochement AKKA/Modis - Harmoniser progressivement les pratiques et socles sociaux	- Mise en place du premier CSE unifié Akkodis France - Signature d'un accord de droit syndical - Signature d'un accord sur le temps de travail harmonisé - Signature de l'accord GEPP - Déploiement d'instances régulières de dialogue avec les partenaires sociaux	- Harmonisation des dispositifs sociaux entre les anciennes entités AKKA et Modis engagée - Signature des principaux accords structurants en 2025 - **20** réunions CSE organisées en 2025 (12 ordinaires et 8 extraordinaires)

Annexes

Méthodologie, indicateurs et tableaux de correspondance



Note méthodologique

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

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

Les filiales françaises d'Akka Technologies et Akkodis Digital SAS (anciennement dénommée Modis France), détenues par Adecco Group AG (Suisse) ne sont pas soumises à l'obligation de reporting extra-financier au titre de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 dite loi Grenelle 2. La Direction Générale d'Akkodis a cependant souhaité, compte tenu du leadership sur le secteur et de son engagement historique dans les sujets en lien avec la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, présenter les informations relatives au reporting extra-financier pour l'exercice 2025.

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

- aux droits de l'Homme,
  - Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
  - Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme ;

- aux normes internationales du travail
  - Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
  - Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
  - Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
  - Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;

- à l'environnement
  - Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
  - Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
  - Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

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

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

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

Période de reporting
Akkodis a communiqué ses données conformément aux normes GRI pour la période 01/01/2025 au 31/12/2025.

Référentiel et indicateurs exclus
Akkodis a suivi les lignes directrices de la GRI et des exigences de la loi Grenelle 2 (article 225), bien qu'elle ne soit pas soumise à cette obligation. Ce rapport présente de manière non exhaustive les actions phares d'Akkodis mises en place pour répondre aux engagements RSE définis par le groupe, ainsi qu'une sélection des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

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

Indicateurs exclus
Les indicateurs suivants, jugés comme non pertinents, parmi ceux de l'article 225 :
- Élimination du travail forcé ou obligatoire & abolition effective du travail des enfants,
- Maintien des précautions et garanties pour risques en matière d'environnement,
- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,
- Utilisation des sols,
- Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,
- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité,
- Adaptation aux conséquences du changement climatique.

Comparabilité

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

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

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

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Communautés de collaborateurs					
Nombre de communautés (échanges d'expertise, projets à impact sociétal)	404-1	#	17	13	12
Nombre de collaborateurs engagés (échanges d'expertise, projets à impact sociétal) NB : un collaborateur peut être engagé dans plusieurs communautés	404-1	#	12 000	11 800	11 400
% de membres actifs dans les communautés	404-1	%	59 %	67 %	56 %
Nombre de publications sur les communautés	404-1	#	2 121	2 848	2 608
Nombre d'événements (live) organisés via les communautés	404-1	#	21	72	74
Nombre de participants aux événements organisés via les communautés	404-1	#	1 608	5 017	5 037
Dialogue social					
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus	414-2	%	100%	100%	100%
% d'installations opérationnelles certifiées conformes à la normes ISO 45001 ou à un autre standard relatif à la gestion des droits sociaux ou des droits humains ?	416-1	%	0		

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'état de droit					
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective				OUI	OUI
Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession				OUI	OUI
Elimination du travail forcé ou obligatoire				OUI	OUI
Abolition effective du travail des enfants				OUI	OUI
Embauches et licenciements					
Entrées CDI	401-1	#	N.C.	1811	1467
Sorties CDI	401-1	#	N.C.	2162	1799
Licenciements (tous motifs confondus)	401-1	#	N.C.	210	212
Emploi					
Effectif total au 31/12	401-1	#	8 695	8 327	8 095
Part des femmes dans l'effectif total	403-1	%	26 %	26,62 %	27,20 %
Part des hommes dans l'effectif total	403-1	%	74 %	73,38 %	72,79 %
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	403-1	%	6 %	8,98 %	5,40 %
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	403-1	%	13 %	16,22 %	16,93 %
Part des < 25 ans dans l'effectif total	403-1	%	7 %	10,08 %	16,65 %
Part des > 50 ans dans l'effectif total	403-1	%	21 %	15,97 %	6,45 %
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	403-1	%	17 %	23,53 %	10,60 %

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2023	2024	2025	
Conditions de travail						
Enquête Peakon/Qualtrics - Taux de participation	102-42	%	44 %	49 %	42 %	Passage de Peakon vers Qualtrics entre 2024 et 2025. Suite au changement d'outil de l'enquête d'engagement, l'échelle de notation a évolué -> l'indicateur Qualtrics actuel correspond au % de salariés ayant donné une réponse de satisfaction à cet indicateur (L'échelle est donc différente de celle de Peakon)"
Enquête Peakon/Qualtrics - Score moyen engagement	102-42	/10	6,8	6,8	64	Passage de Peakon vers Qualtrics entre 2024 et 2026. Suite au changement d'outil de l'enquête d'engagement, l'échelle de notation a évolué -> l'indicateur Qualtrics actuel correspond au % de salariés ayant donné une réponse de satisfaction à cet indicateur (L'échelle est donc différente de celle de Peakon)"
Enquête Peakon/Qualtrics - Score moyen inclusion	102-42	/10	7,4	7,4	64	Passage de Peakon vers Qualtrics entre 2024 et 2027. Suite au changement d'outil de l'enquête d'engagement, l'échelle de notation a évolué -> l'indicateur Qualtrics actuel correspond au % de salariés ayant donné une réponse de satisfaction à cet indicateur (L'échelle est donc différente de celle de Peakon)"
Enquête Peakon/Qualtrics - Score moyen bien-être	102-42	/10	7	6,8	74	Passage de Peakon vers Qualtrics entre 2024 et 2028
Nombre de jours de congés paternité théoriques / salarié (tous postes confondus)	102-42	Jours			25	
Nombre de jours de congés paternité effectivement pris par les salariés (tous postes confondus)	102-42	Jours			20,5	
Nombre de jours de congés "proche aidant" théoriques / par salarié (tous postes confondus)	102-42	# / collaborateur		93 jours de congès pour 57 salariés	107 jours de congés pour 78 salariés	
Nombre de jours de congés "proche aidant" effectivement pris par les salariés (tous postes confondus)	102-42	Total jours entreprise				
% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	102-42	%	100 %	100 %	100 %	
% d'employés détenant des parts de l'entreprise	102-42	%	0 %	0 %	0 %	
% d'employés bénéficiant d'une organisation flexible du travail	102-42	%	100 %	100 %	100 %	
% d'employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement	102-42	%	0 %	0 %	0 %	
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci			N.C.	N.C.		Nombre de CUES, CSSCT, Commission EGA PRO, Commission paritaires des accord en vigueur, Nombre de commissions QVCT
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	202-2	%	100 %	100 %	100 %	

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2023	2024	2025	
Diversité et inclusion						
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées				Convention Agefiph (2024 - 2026)		En 2024, Akkodis est engagé dans une convention de services avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), marquant la continuité de son engagement après trois accords agréés entre 2015 et 2023. Cette convention permet à Akkodis de bénéficie de l'expertise de l'Agefiph pour piloter une politique handicap ambitieuse, inclusive et durable, tout en renforçant son ancrage territorial et son impact social. Cette convention structure la politique handicap de l'entreprise autour de quatre axes majeurs : **1. Recrutement** • Participation à des forums spécialisés (Hello Handicap, Handi-Cafés…). • Création d'un poste de responsable national du recrutement inclusif. • Objectif : atteindre 4 % de taux d'emploi direct fin 2025 (objectif légal : 6 %). • Maintien dans l'emploi **2. Aménagements de poste personnalisés.** • Coaching collectif pour les salariés en situation de handicap. • Suivi individualisé et enquête de satisfaction externe. **3. Sensibilisation et formation** • Modules e-learning obligatoires pour tous les collaborateurs. • Formations spécifiques pour les managers et recruteurs. • Campagnes de sensibilisation (SEEPH, DuoDay, conférences…). **4. Recours au secteur protégé et adapté** • 200 000 € d'achats responsables engagés. • Co-traitance avec ESAT/EA/TIH dans le cadre de clauses sociales. • Suivi régulier des partenariats."
Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap	405-1	%	3,45 %	3,59 %	3,83 %	
Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap occupant des postes de direction	405-1	%	1	1	0	
Nombre d'aménagements de postes de travail	413-1	#	82	71	68	
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	405-1	#	294	311	278	
Nombre de recrutements collaborateurs en situation de handicap (RQTH)	419-1	#	37	28	28	
Nombre de recrutements collaborateurs en situation de handicap (RQTH) en CDI	405-1	#	30	26	25	

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Diversité et inclusion					
Co-traitance avec le SPTA : CA	417-1	€			47 523,31 €
Co-traitance avec le SPTA : nombre d'établissements concernés	417-1	#			9
Politique de lutte contre les discriminations. Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité				Accord collectif 2024-2026 sur l'égalité professionnelle, la QVCT et la lutte contre les discriminations. Adhésion à plusieurs chartes et manifestes : - Charte de la Diversité (Les Entreprises pour la Cité) - Charte de l'Ingénierie pour la Mixité (Syntec) - Charte d'Engagement LGBT+ (L'Autre Cercle) - Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées (Agefiph)	
Nombre d'actions de partenariat sur les sujets de D&I	417-1	#	26	5	
Nombre de nationalités représentées dans les effectifs	413-1	#	92		62
Nombre d'employés formés aux problématiques de diversité et d'inclusion	413-1	#	133		53
Nombre d'heures de formation dispensées sur les problématiques de diversité et d'inclusion	413-1		1 625		259
% de nouveaux collaborateurs en responsabilité de recrutement formés aux problématiques de diversité et d'inclusion ("Recruter sans discriminer")	413-1	%	100 %	100 %	100 %
Nombre de webinaires consacrés à la sensibilisation LGBTQ+	413-1	#	3	1	4
Nombre total de collaborateurs connectés aux webinaires consacrés à la sensibilisation LGBTQ+	413-1	#	441		50
Nombre de collaborateurs engagés dans les réseaux TAG Q+ et Adelles	413-1	#	42	9 Adelles	60

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Diversité et inclusion					
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation sur la prévention de la discrimination et les violations des droits de l'homme	413-1	%			102 personnes ont suivi un module sur la discrimination
% de l'effectif total dans tous les sites qui ont été évalués en termes de riques Inclusion / diversité	413-1	%	100 %	100 %	100 %
% d'employés agés de 50 ans ou plus	405-1	%	21 %	10,08 %	16,65 %
% d'employés âgés de 25 ans ou moins	405-1	%	7 %	15,97 %	6,45 %

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2023	2024	2025	
Egalité professionnelle						
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes				Signature d'un accord collectif 2024–2026 sur l'égalité professionnelle, la QVCT et la lutte contre les discriminations		L'accord prévoit **Objectifs prioritaires** - Représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux de l'entreprise. - Culture de non-discrimination et de diversité. - Bien-être au travail et environnement professionnel sain. **Égalité salariale** - Maintien d'un index égalité professionnelle ≥ 90/100. - Analyse annuelle des écarts de rémunération. - Enveloppe spécifique pour corriger les écarts salariaux injustifiés. - Suivi des augmentations après congés maternité, parental ou d'adoption. **Carrière et promotion** - Objectif : 50 % de femmes au CODIR Akkodis France d'ici 2027. - Plans de succession mixtes obligatoires. - Développement du leadership féminin (mentorat, coaching). - Suivi des promotions et accès aux postes à responsabilité. **Formation** - Accès équitable aux formations. - Déploiement de modules e-learning et formations à distance. - Programme spécifique pour le développement du leadership féminin. **Mixité des emplois** - Rédaction neutre des offres d'emploi. - Parité dans les candidatures pour les postes à responsabilité. - Partenariats avec des associations (Elles Bougent, 50inTech…). - Objectif : +1 % de femmes embauchées par an. **Lutte contre les discriminations et le harcèlement** - Formations obligatoires sur la non-discrimination et l'inclusion. - Référents harcèlement sexuel et sexiste. - Procédures de signalement confidentielles. - Sanctions disciplinaires en cas de comportements inappropriés. **Parentalité et articulation vie pro/perso** - Congés maternité/paternité/adoption avec maintien de salaire. - Autorisations d'absence pour PMA, enfant malade, rentrée scolaire. - Guide parentalité et entretiens avant/après congés. **Suivi et indicateurs** - Nombre d'augmentations post-congé. - Répartition H/F dans les promotions, formations, postes à responsabilité. - Suivi des signalements, formations, campagnes de sensibilisation.
Ecart salarial de genre non ajusté	405-1	%			- 86,84	
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	405-1	%			0,4	
% de femmes dans les effectifs en CDI	405-1	%	26 %	26,43 %	27,02 %	
Proportion de femmes dans les équipes de direction (CoDir)	405-1	%	41,67 %		31,81 %	
Proportion de femmes au sein du Conseil d'Administration	405-1	%			N.A.	
Index d'égalité professionnelle (score)	405-1	/100	95	94	96	

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Formation et gestion des carrières					
% de l'effectif total dans tous les emplacements qui a reçu des entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	404-2	%	73,40 %		95,50 %
Nombre de webinaires consacrés à la présentation du programme SPARK (carrière, formation, matching profil/mission)	404-2	#	5		
Nombre de collaborateurs ayant participé aux webinaires consacrés à la présentation du programme SPARK (carrière, formation, matching profil/mission)	404-2	#	3346		
Nombre de formations disponibles	404-1	#	des milliers		Des milliers de formations disponibles, catalogues OF + Catalogues plateformes e-learnings
% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation liée à la carrière ou visant à l'acquisition de compétences	404-1	%	34 %	31 %	31 %
Nombre total d'heures de formation dispensées (Staff + consultants) hors plateformes	404-1	h	49 754	48 781	38 422
Nombre d'heures de formation en autonomie ND : recensement empêché par le changement de plateforme	404-1	h	N.D.		26 615
Budget formation NB : contributions comprises, hors rémunération, hors formations règlementaires	404-1	€	8 392 141	7 958 009	7 613 418
Budget formation en % de la masse salariale	404-1	%	3 %	3 %	2 %
Nombre de consultants formés sur la période	404-1	#	2 083	1 843	1 908

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Formation et gestion des carrières					
% de consultants formés sur la période	404-1	%	27 %		26 %
Nombre d'heures de formation pour les consultants	404-1	#	35 295	42 549	28 073
Nombre d'heures de formation par consultant formé	404-1	#	17	23	18
Nombre d'employés Structure formés sur la période	404-1	#	819	657	562
Coût moyen par collaborateur formé (Staff + consultants)	404-1	€		470	419
Nombre total de collaborateurs formes (Staff + consultants)	404-1	#		2 700	2 466
Nombre total de stagiaires (Staff + consultants)	404-1	#		5 392	5 020
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur (Staff + consultants)	404-1	#		18	15
% total de collaborateurs formés (Staff + consultants)	404-1	#		31	31
% d'employés Structure formés sur la période	404-1	%	91		70
Nombre d'heures de formation pour les employés Structure	404-1	#	14 460		10 349
Nombre moyen d'heures de formation par employé Structure	404-1	#	17,6		18,4
NPS candidats		/100			

1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Mécenat de compétences					
Nombre d'associations accompagnées	203-1	#	22	15	29
Nombre de projets de mécénat de compétence	203-1	#	29	26	280
Nombre de jours / an / collaborateur théoriques accordés pour un projet externe de mécénat	203-1	j / collaborateur	2	2	4 journées pour les permanents / selon projet pour les consultants
Nombre d'heures de mécénat total R&D Accessbilité et Environnement	203-1	#	5 527	2 360	1596
Nombre de collaborateurs engagés dans des projets de mécenat	203-1	#	85	55	216
Rémunérations					
Masse salariale annuelle (ETP,sous CDI, hors variable)	201-1	€	348 792 162,0000	1 204 363 355 071	244 177 762,84
Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire	201-1	€	-18.218	-27665,16	-28211.34

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Santé et sécurité					
Nombre de webinaires consacrés à la sensibilisation Prévention	403-1	#	2	5	30
Nombre total de collaborateurs connectés aux webinaires consacrés à la sensibilisation Prévention	403-1	#	424	760	682
% d'employés formés/sensibilisés à la santé sécurité	403-1	%	12,26 %	10 %	15 %
Nombre d'employé formés / sensibilisés à la santé sécurité	403-1	#	1 051	873	1 141
Nombre d'accidents du travail	403-8	#	41	77	39
Nombre d'accidents du travail avec arrêt > 24h	403-8	#	32	34	24
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	403-8	#	50	44	85
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt > 24h	403-8	#	30	35	44
Taux de fréquence des accidents du travail (TF1)	403-8	#	2,1	2,37	1,96
Taux de gravité des accidents du travail (TG)	403-8	#	0,364	0,1132	0,0942
% d'employés ayant complété le bilan de santé obligatoire	403-9	%	N.C.		
% de l'effectif total dans tous les sites représenté dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	403-2	%	100 %	100 %	100 %
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	403-1	%	100 %	100 %	100 %

2. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires			Commentaire
			2023	2024	2025	
Politique générale en matière environnementale						
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement			Le système de management SSE d'Akkodis est animé par notre service Prévention et Environnement France, qui est notamment en charge du pilotage de nos certification MASE, Qualianor et ISO 14001. Notre système de management de l'environnement global France est éprouvé et permet d'obtenir un système performant pour les activités d'Akkodis en France en adéquation avec notre trajectoire bas carbone. En complément, Akkodis est certifié ISO 14001 depuis 2017 sur notre site de Blagnac (environ 1500 personnes, soit 20 % de nos collaborateurs en France). Notre certificat est valable jusqu'en juin 2027.	Le système de management SSE d'Akkodis est animé par notre service Prévention et Environnement France, qui est notamment en charge du pilotage de nos certification MASE, Qualianor et ISO 14001. Notre système de management de l'environnement global France est éprouvé et permet d'obtenir un système performant pour les activités d'Akkodis en France en adéquation avec notre trajectoire bascarbone. En complément, Akkodis est certifié ISO 14001 depuis 2017 sur notre site de Blagnac (environ 1500 personnes, soit 20 % de nos collaborateurs en France). Notre certificat est valable jusqu'en juin 2027.	Le système de management SSE d'Akkodis est animé par notre service Prévention et Environnement France, qui est notamment en charge du pilotage de nos certification MASE, Qualianor et ISO 14001. Notre système de management de l'environnement global France est éprouvé et permet d'obtenir un système performant pour les activités d'Akkodis en France en adéquation avec notre trajectoire bascarbone. En complément, Akkodis est certifié ISO 14001 depuis 2017 sur notre site de Blagnac (environ 1500 personnes, soit 20 % de nos collaborateurs en France). Notre certificat est valable jusqu'en juin 2027.	
Certification						
% de sites d'activité certifié ISO 14001 ou EMAS	302-5	%	20 %		20 %	
Consommation d'eau						
Consommation totale d'eau (m^3)	303-1	m^3	4 923			
Actions visant à économiser les consommations d'eau NB : dont 2 sur 100 % des sites	303-1	#	4			Communication des écogestes; détection des fuites d'eau sur les batiments équipés de GTB; bouton poussoir sur certains sites; communication lors de la Journée Mondiale de l'Eau des Env'gagés

2. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Consommation de l'énergie					
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables			N.C.	Akkodis s'est engagé via un plan de sobriété énergétique volontariste déployé dès novembre 2022 et reconduit depuis lors. Les enjeux associés à l'eau ont été intégré l'année suivante. Les principales actions techniques menées en 2022 étaient l'abaissement des consignes de température dans les locaux, la réduction des heures de fonctionnement du chauffage, l'harmonisation des consignes de climatisation dans les locaux serveurs et des actions ciblées sur l'éclairage (allongement des horaires d'extinction des panneaux, écrans d'accueil et distributeurs de boissons chaudes et réalisation de suivis de nuit). En complément et afin de pérenniser les effets, des actions d'efficacité énergétique (relamping, pose de stores, etc.) sont en cours de réalisation sur l'ensemble de nos agences et les actions de sensibilisation des collaborateurs sont poursuivies.	
Consommation d'énergie renouvelable (MWh)	302-1	%			100 %
% de réduction de la consommation d'énergie sur l'hiver 2021-2022 (vs. 2020-2021) Période suivante N.D.	302-1	%	-15 %		Plus applicable
Consommation totale d'électricité	302-1	kWh	3 293 148		3 196 955
Consommation totale de gaz	302-1	kWh	112 103		907 639
Fluides frigorigènes		$TeqCO_2$	432,64		187

2. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Gestion des déchets					
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets			Tri des déchets en place sur certains sites. Nos déchets dangereux tels que les D3E sont gérés conformément aux réglementations en vigueur par notre partenaire PAPREC.	Une harmonisation des politiques de traitement et de tri des déchets sur l'ensemble de nos 35 agences en France est en cours. L'intégration de la dimension « biodéchet » est également prise en compte. A ce titre, un chantier pilote de mise en place de composteur est actuellement lancé sur notre site de Toulouse. Nos déchets dangereux tels que les D3E sont gérés conformément aux réglementations en vigueur par notre partenaire PAPREC. Action d'optimisation du parc informatique pour limiter les achats et pour le matériel arrivant en fin de vie chez nous, nous avons mis en place un partenariat avec une entreprise adaptée spécialisée dans la gestion du cycle de vie du matériel informatique.	
Déchets - Bouteilles plastique	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - Canettes	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - Carton	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - DIB	306-1	Kg	N.D.		118 980
Déchets - Gobelets Carton	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - Gobelets plastique	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - Papier	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - Papier confidentiel	306-1	Kg	N.D.		
Déchets - Total	306-1	Kg	N.D.		
Proportion de déchets recyclés / revalorisés	306-1	%	N.D.		
Quantité de déchets dangereux	306-1	Kg	6 950		6 588

2. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Emissions de GES					
GES scope 1	305-1	$TeqCO_2$	2886	2 348	2 445
GES scope 2	305-2	$TeqCO_2$	197	165	93
GES scope 3	305-3	$TeqCO_2$	24 667	11 264	18 409
GES total	**305**	**$TeqCO_2$**	**27 750**	**21 969**	**20 947**
Empreinte carbone					
Total des émissions de GES compensées via l'achat de crédits carbone vérifiés		TeqCO2	N.D.		0
Enjeux					
Nombre d'employés formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	103-1	#	43	173	32
Nombre d'actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement	103-1	#			
Nombre de collaborateurs engagés dans la Communauté les Env'gagés	103-1	#	37		22

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Promotion durabilité					
Montant des émissions de gaz à effet de serre compensées pour les clients		$TeqCO_2$	N.D.		0
Nombre de projets en lien avec la durabilité effectués pour des clients	103-1	#	10		
Risques					
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	303-3	€	0		0
% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques environnementaux a été effectuée	303-3	%	20 %		20 %
Transport / mobilité					
Part de véhicules électriques / hybrides dans la flotte (BEGES 2023 - reporting 2022)	305-1	%	3,00 %		7,10 %
Déplacements domicile- travail (BEGES 2023 - reporting 2022)	305-3	$TeqCO_2$	11 057		9 778
Déplacements professionnels (BEGES 2023 - reporting 2022)	305-3	$TeqCO_2$	1 868		2 341
Proportion d'employés ayant la possibilité de télétravailler	305-3	%	100 %		100 %

3. Indicateurs sociétaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Acheteurs					
% d'acheteurs formés aux achats responsables	204-1	%	100%	100%	100%
Conduite et Corruption					
% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié	205-2	%	0		0
% d'employés formés sur les risques de fraude / corruption	205-1	%	50 %		77 % pour les permanents / 31 % pour les consultants sur la formation "Preventing bribery & Corruption"
% d'employés formés / sensibilisés aux dispositifs de lanceur d'alerte	205-1	%	50 %		0
% d'employés formés au Code de conduite	102-16	%	50 %		84 %
% d'employés ayant signé le Code de conduite	102-16	%	50 %		214 Permanents ont signé le Code de Conduite /// 6738 Consultant ont signé le Code de Conduite

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Fournisseurs					
% de fournisseurs audités/évalués engagés dans des actions correctives ou le développement des capacités	204-1	%	N.D.		
% de fournisseurs ayant signé le code de conduite / la charte achats responsables	204-1	%	45 %	78 %	98 %
% de fournisseurs évalués sur leur démarche RSE (questionnaire RSE Sapin II)	204-1	%	85 %	92 %	
% de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	204-1	%	N.D.		
% de fournisseurs ayant des clauses environnementales / sociales dans leur contrat (CGA /convention achats, etc)	204-1	%	85 %	90 %	98 %
Montant total des achats engagés auprès des entreprises adaptés	419-1	€	146 299	359 106	409 166
Nombre de partenariats engagés avec des entreprises adaptées	419-1	#	11	25	35
Part des achats engagés auprès des entreprises adaptées vs Total fournisseurs	419-1	%	0,1 %	0,3 %	0,3 %
Montant total des achats engagés auprès de TPE/PME	419-1	€ HT	35 682 780	60 418 752	45 200 680
Nombre de fournisseurs TPE/PME	419-1	#	467	670	408
Part des achats engagés auprès des fournisseurs TPE/PME vs Total fournisseurs	419-1	%	24,86 %	49,82 %	36,80 %
Montant total des achats engagés auprès de fournisseurs QPV	419-1	€ HT		2 633 756	
Nombre de fournisseurs QPV	419-1	#		24	
Part de fournisseurs QPV vs Total fournisseurs	419-1	%		2,17 %	
Montant total des achats engagés auprès de fournisseurs ZRR	419-1	€ HT			
Nombre de fournisseurs ZRR	419-1	#			
Part de fournisseurs ZRR vs Total fournisseurs	419-1	%			

3. Indicateurs sociétaux

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Corruption					
Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	205-3	#			0
Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	205-3	#		0	0
Discrimination et harcèlement					
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	102-42	#	9	19	Discrimination : 3 Harcèlement : 10
Nombre de cas confirmés de discrimination / harcelement	408-1	#	3	3	Discrimination : 2 Harcèlement : 3
Droits de l'Homme					
% de sites opérationnels qui ont été soumis à des examens du respect des droits de l'homme ou des études d'impact sur les droits de l'homme	413-1	%	N.D.		0
Risques					
% de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / une évaluation des risques en matière d'éthique a été réalisée	413-2	%	100 %		100 %

Indicateur	Référence GRI (Topic Standards)	Unité	Contenu et informations complémentaires		
			2023	2024	2025
Travail des enfants, travail forcé					
Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	409-1	#			0
Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	409-1	#			0
Sécurité des SI					
% de collaborateurs formés / sensibilisés à la RGPD	207-1	%	53 %		71 %
CyberVadis score		/1000	N.A.		913
% de collaborateurs sensibilisés / formés à la cybersécurite	207-1	%	64,80 %		69,70 %
Nombre de sites opérationnels dotés d'un système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) certifiés ISO 27001v2023	207-1	#	8		8
Nombre d'incidents relatifs à la sécurité des données et à la protection des données à caractère personnel	207-1	#	0	0	0

Conception :
Étonnamment, si.

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

Crédits photos :
Shutterstock

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

akkodis.com/fr