



Bilan d'activité & RSE
2024

SOMMAIRE

03 ÉDITO

04 CHIFFRES CLÉS

06 OFFRES & SOLUTIONS

08 FORMATIONS INTÉRIMAIRES

10 PUBLICS ACCOMPAGNÉS

12 PARTENAIRES

13 RH

14 POLITIQUE QUALITÉ & RSE

15 PILIERS RSE

18 IA

19 AMBITIONS

20 GROUPE

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Changer les parcours, ouvrir les possibles.

Chez Humando, nous croyons que chacun mérite une chance, quel que soit son parcours. Notre raison d'être : lutter contre les inégalités qui empêchent l'accès à l'emploi.

Nous accompagnons les personnes éloignées du marché du travail en leur proposant des parcours adaptés et porteurs de sens. Dans le même temps, nous aidons les entreprises à intégrer la diversité comme un levier de performance et d'impact social.

Acteur engagé de l'inclusion, Humando est aujourd'hui un partenaire stratégique pour les entreprises désireuses de concilier enjeux RH et responsabilité sociétale, grâce à des solutions innovantes et sur mesure.

NOTRE ENGAGEMENT

Réinvestir 100 % de nos bénéfices dans notre projet social.



SÉBASTIEN

MORICEAU

Directeur général
opérationnel

Une année d'engagements et d'opportunités concrètes

Ouvrir un bilan d'activité est toujours un exercice exigeant. Comment condenser en quelques lignes les actions, les rencontres et les projets qui ont marqué l'année d'Humando ? En 2024, nous avons eu l'honneur d'accompagner 5 271 personnes sur des parcours d'insertion, de déployer 1 209 formations dans une cinquantaine de métiers, et de répondre aux besoins de 2 100 entreprises partenaires. Ces résultats, bien que modestes au regard des enjeux sociétaux qui nous entourent, sont le fruit d'un engagement fort et d'un travail collectif dont nous sommes fiers.

Face à un contexte mondial instable, marqué par des crises internationales, le dérèglement climatique, l'essor de l'intelligence artificielle et les tensions persistantes sur le marché de l'emploi, nous avons su adapter notre action et cultiver nos ambitions. Nous croyons que, face à ces transformations, des solutions existent. Elles reposent sur des valeurs d'inclusion, de diversité et sur notre capacité à explorer de nouvelles solutions. C'est dans cette perspective que nous avons poursuivi notre engagement, en nous appuyant notamment sur la responsabilité sociale des entreprises, l'exploration des transitions numériques et écologiques, ainsi que sur les clauses sociales dans les marchés publics.

Des parcours construits avec et pour les publics les plus éloignés

En 2024, nous avons continué à construire des passerelles vers l'emploi pour les publics les plus vulnérables : réfugiés, jeunes, femmes, personnes en situation de handicap et seniors. Nos partenariats, comme celui mené avec TK Elevator ou le programme BHUILD porté avec Bouygues Bâtiment Grand Ouest, témoignent de notre capacité à proposer des solutions d'insertion efficaces, concrètes et porteuses de sens. Nos actions en faveur de la féminisation des secteurs historiquement masculins, notre attention portée aux seniors ainsi qu'aux jeunes en quête de repères professionnels, illustrent notre volonté d'agir à tous les niveaux pour sécuriser les parcours et favoriser l'émergence de trajectoires durables. Parce que chaque situation mérite une réponse adaptée, nous privilégions un accompagnement individualisé, au plus près des besoins de chacun.

Une transformation au service d'une inclusion renforcée

La transition numérique et l'intégration progressive de l'intelligence artificielle dans nos pratiques constituent une opportunité majeure. Non pas une menace, mais un levier pour renforcer l'efficacité de notre accompagnement, le rendre plus fluide et plus inclusif, tout en répondant aux attentes du marché. En anticipant ces évolutions, Humando poursuit sa mission : offrir à chacun la chance de réussir.

Dans un monde en perpétuelle mutation, il est essentiel que chacun puisse trouver sa place. Nous restons pleinement mobilisés pour prouver qu'aucun parcours n'est figé et que nul n'est inemployable. Merci à toutes celles et tous ceux qui, à nos côtés, ont fait de 2024 une année d'engagements renouvelés.

CHIFFRES CLÉS

CA 70,3 M€

(+2,78 %)

2 100

ENTREPRISES
CLIENTES

1 700

NOUVEAUX
CLIENTS

HUMANDO

62

AGENCES

SECTEURS D'ACTIVITÉ

53 %



CONSTRUCTION/BTP



INDUSTRIE



SERVICES



LOGISTIQUE TRANSPORT



ENVIRONNEMENT



TERTIAIRE COMMERCE & AUTRES

16 %



12 %



10 %



5 %



4 %

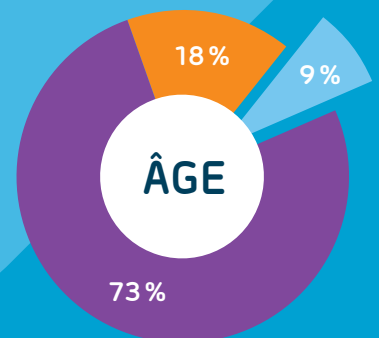


237

PERMANENTS
AU 31 DÉC.
2024

67 %

DE FEMMES



- de 25 ans

25 à 49 ans

50 ans et +

Répartition
par âge de
l'ensemble des
collaborateurs

NOS PUBLICS

5 271

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

1 756

ÉQUIVALENTS
TEMPS PLEIN

533 h

TRAVAILLÉES
PAR INTÉRIMAIRE

SITUATION DES INTÉRIMAIRES AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

29,1 %

25,5 %

24,9 %

24,7 %

4 %

- QUARTIERS PRIORITAIRES (QPV)
- BÉNÉFICIAIRES DES MINIMAS SOCIAUX
- DEMANDEURS D'EMPLOI LONGUE DURÉE (DELD)
- STATUT BPI (RÉFUGIÉS)
- EN SITUATION DE HANDICAP (RQTH)



11,5 %

DE FEMMES

PRÉVENTION SÉCURITÉ



FRÉQUENCE 46,29

GRAVITÉ 1,26

SORTIES DYNAMIQUES

73,3 %



NOS OFFRES & SOLUTIONS

Construire l'inclusion, Transformer l'emploi

En 2024, Humando a poursuivi son engagement en faveur d'un **emploi inclusif et durable**, en déployant des solutions adaptées aux besoins des entreprises tout en accompagnant des publics éloignés de l'emploi. Nos actions s'appuient sur **une approche innovante et partenariale**, avec des résultats concrets et mesurables.

01 Mise à disposition de personnel intérimaire relevant de l'insertion

L'intérim d'insertion constitue l'un des piliers de notre mission, permettant à nos clients de répondre à leurs besoins en recrutement tout en agissant en faveur de l'inclusion.

EXPÉRIENCES PARTAGÉES

✕ Service – La Poste (Saint-Gibrien)

Maintien du partenariat en valorisant l'inclusion des publics en situation de handicap.

💡 **Mme M., RRH La Poste** – "Faire appel à Humando est devenu un automatisme. Un vrai partenaire de confiance."

💡 **Mme K., intérimaire** – "J'étais infirmière en Russie. Humando m'a permis de me réorienter et d'obtenir un CDI."

✕ Agroalimentaire & BTP – Manche (Cherbourg)

Omar, initialement en mission chez Manche Mérée sur un travail d'emballage de coquilles Saint-Jacques, a suivi une formation « métiers de base du TP » et a signé un CDI chez GTM.



💡 **Renaud Granval, directeur GTM** – "Le parcours d'Omar et son intégration au sein des équipes sont un exemple pour tous, qui nous confirme le bien-fondé de la diversité des équipes."

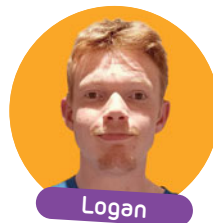
02 Recrutement inclusif en CDD, CDI, alternance et stage

Nous accompagnons les entreprises dans leurs recrutements en intégrant une démarche **diversité & inclusion** avec des parcours sur mesure.

EXPÉRIENCES PARTAGÉES

✕ Aéronautique – Airbus Atlantic (Méalthe)

Logan, 20 ans, jeune atteint de surdité, a intégré le métier d'ajusteur-monteur après une formation de trois mois. Il travaille désormais sur le célèbre A350.



💡 **Logan** – "Je suis heureux ici. Mes collègues me demandent même de leur montrer plusieurs mots en langue des signes. C'est grâce à Humando, merci !"

✕ Logistique – Mondial Relay (Metz)

Des recrutements transformés en CDI en quelques mois grâce à un accompagnement engagé.

💡 **Stéphanie, responsable d'exploitation** – "Vos candidats sont volontaires et engagés. Nous avons accueilli Mme Akaeva Burliyat en CDI, et nous en sommes très satisfaits."

03 Clause sociale et accompagnement des marchés publics

Nous accompagnons les entreprises répondant à des **marchés publics intégrant des clauses sociales**, en mettant en place des dispositifs d'insertion adaptés à chaque besoin.

EXPÉRIENCES PARTAGÉES

✕  v nementiel – Jeux 2024

Au-delà du symbole, un projet orchestré sur toute l' le-de-France, avec la mobilisation de profils variés (seniors, réfugiés, jeunes, TH, QPV, etc.)

♿ **100 % des agences IDF mobilisées**, pour garantir la couverture de tous les sites de délégation.

😊 Nos intérimaires ont non seulement travaillé, mais aussi **vécu un  v nement unique**, avec un très fort taux de satisfaction.

💡 **Monsieur H., h te d'accueil** – "J'ai participé aux Jeux tout en travaillant, c'était une vraie fierté."

04 Formation & développement des compétences

Nous proposons des formations adaptées aux besoins des entreprises et des candidats, favorisant l'insertion durable et la montée en compétences.

EXPÉRIENCES PARTAGÉES

✕ Transport – Keolis, Cars Perdigeon & L'Oiseau Bleu (Somme/Marne/Oise)

3 territoires, 3 projets, 3 réussites :

✎ 19 personnes formées au métier d'autocariste

Un projet qui se poursuit en 2025, avec des extensions prévues dans le sud de l'Oise.

💡 M. Le Luel, directeur Keolis Marne – "Une solution pour pallier la pénurie et construire des parcours d'insertion fiables."

💡 M. D, intérimaire en reconversion – TH – "Après de nouvelles restrictions médicales, Humando m'a aidé à me réorienter. Grâce à la formation, je vis mon rêve de devenir conducteur de car."

✕ Industrie – Groupe Lecapitaine (Saint-Lô)

Groupe de 14 personnes formées en deux temps :

1. CIPI d'acculturation à l'entreprise avec FLE & posture professionnelle

2. CQPM AMAVT pour une partie du groupe

Une approche mixte et sur mesure pour ouvrir le champ des possibles à des profils éloignés de l'emploi.



💡 Participant à une formation FLE – "Humando m'a offert la chance d'apprendre le français et de me préparer à intégrer une entreprise en France."

05 Accompagnement des politiques Diversité & Handicap

Nous conseillons et accompagnons les entreprises dans la mise en place de **politiques RSE inclusives** : recrutement de travailleurs handicapés, sensibilisation des équipes, adaptation des postes de travail.

EXPÉRIENCES PARTAGÉES

✕ COVAGE – Webinaire Handicap

110 managers sensibilisés via un format quiz interactif animé par Myckael Erepmoc.

💡 Vincent Roux, chargé d'études géomarketing – "On est plongé dans des situations réelles. J'en ressors avec une vraie prise de conscience."

✕ ALSTOM TRANSPORT – Stand de réalité virtuelle

70 participants sensibilisés en une journée, dans un format immersif et ludique.

💡 Verbatims de participants – "Sympa, ludique et efficace." "Se mettre à la place d'une personne en situation de handicap, c'est le plus de cette sensibilisation."



SEMPLE

FORMATIONS INTÉRIMAIRES

x

1 209

INTÉRIMAIRES FORMÉS

1 118

HOMMES



91

FEMMES



54

PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP

344

BRSA

424

RÉFUGIÉS

TOP 5

DES SECTEURS
D'ACTIVITÉ

DES CONTRATS
EN ALTERNANCE

7 253

HEURES DE
FORMATIONS
RÉALISÉES

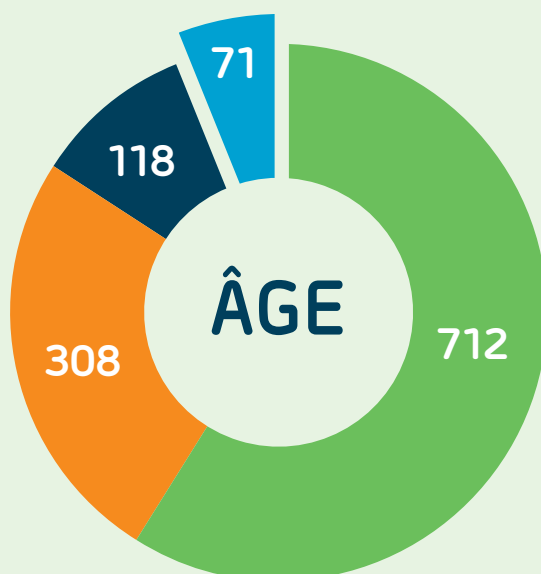
70 %

DES CONTRATS DE FORMATIONS
SONT DES CONTRATS
EN ALTERNANCE

11 M€

DE BUDGET ALLOUÉ
À LA FORMATION
INTÉRIMAIRES

- - de 26 ans
- 26 à 45 ans
- 46 à 50 ans
- 50 ans et +



44 %



BTP

20 %

INDUSTRIE

12 %

FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE

11 %

LOGISTIQUE

5 %

ENVIRONNEMENT

Un trophée pour l'inclusion : quand Humando et TK Elevator ouvrent des portes vers l'emploi

Quand inclusion rime avec ascension sociale. En 2023, TK Elevator et Humando ont lancé un programme de formation en alternance pour permettre à neuf personnes sous statut réfugié de se former au métier de technicien de maintenance d'ascenseurs. Une initiative récompensée par le Prix Responsabilité sociétale des Trophées de l'Ascenseur, saluant un engagement concret en faveur de l'intégration professionnelle. Grâce à ce parcours, plusieurs bénéficiaires ont déjà décroché un emploi stable.

Fort de ce succès, TK Elevator renouvelle l'expérience en 2024 avec une nouvelle promotion d'alternants, en route vers un diplôme et un avenir durable. Un projet inspirant qui illustre la capacité de l'entreprise à conjuguer performance et responsabilité sociale.

LDC et Humando : des initiatives pour intégrer les salariés étrangers au cœur de la Sarthe



Dans un contexte où le secteur agroalimentaire fait face à une pénurie de main-d'œuvre, le groupe LDC, leader français de la volaille, mise sur l'inclusion pour renforcer ses équipes. Sur le site de Saint-Laurent à Sablé-sur-Sarthe, l'unité "poulet élaboré" emploie 300 intérimaires, dont certains sont des travailleurs étrangers recrutés via l'agence d'intérim Humando.

En 2024, dans le cadre de la 3^e promotion du partenariat Humando/LDC, 10 intérimaires Humando ont ainsi bénéficié d'un contrat d'insertion professionnelle, combinant 245 heures de formation dont 35 heures dédiées à l'acculturation aux codes de l'entreprise (avec Inalta Formation), un niveau A2 en FLE (formation en français langue étrangère) et un accompagnement socio-professionnel renforcé. Ce travail collectif, mené avec des partenaires locaux engagés (Croix-Rouge, Sarthe Habitat, CCAS, Tarmac, Alpha Sablé), a porté ses fruits : six personnes en CDI, une en CDD et une poursuit en intérim. Ce projet illustre concrètement comment inclusion et engagement peuvent se traduire en résultats durables, au service de l'emploi, de la cohésion et de la performance collective.

NOUS SOMMES FIER

DE NOS TALENTS

Deuxième promotion BHUILD : un tremplin vers l'emploi avec Bouygues Bâtiment Grand Ouest et Humando.

Après le succès de la première promotion, le programme BHUILD revient avec une nouvelle session dédiée à la formation de bardeurs. Dix candidats, principalement des personnes sous statuts réfugiés, s'engagent dans un parcours de 13 mois alliant perfectionnement en français et acquisition des techniques du métier.

Les trois premiers mois sont consacrés à la formation linguistique et professionnelle, suivis de dix mois de missions intérimaires sur les chantiers de Bouygues Bâtiment Grand Ouest. Ce projet est le fruit d'une collaboration étroite entre plusieurs acteurs régionaux, dont AKTO, Les Compagnons du Devoir de Normandie, Éducation et Formation, FPET, Humando et Matform.

Le 11 octobre 2024, lors du lancement de cette nouvelle promotion, deux lauréats de la première édition, désormais en CDI chez Bouygues Bâtiment Grand Ouest, ont partagé leurs parcours inspirants, témoignant de l'impact positif de cette initiative sur l'insertion professionnelle.

Tradival et Humando Orléans forment 12 candidats aux métiers de l'agroalimentaire



Pour répondre aux besoins de recrutement dans l'agroalimentaire, Tradival, en partenariat avec Humando Orléans et le Greta Centre-Val de Loire, a lancé une formation de préqualification aux métiers d'ouvrier agroalimentaire. Cette promotion, composée de 12 candidats, a démarré avec un parcours de 245 heures alliant apprentissage du français et initiation aux exigences du métier : respect des consignes, normes d'hygiène et sécurité.

À l'issue de cette formation, les participants ont intégré les équipes de Tradival en mission intérimaire, leur offrant une première expérience concrète. Cette initiative illustre l'engagement des partenaires à accompagner l'insertion professionnelle et à renforcer les compétences dans un secteur essentiel à l'économie locale.

LES PUBLICS ACCOMPAGNÉS

x

9 300

ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

481

ACTIONS
FINANCES

1 316



ACTIONS LOGEMENT

3 443

ACTIONS DÉMARCHES
ADMINISTRATIVES
ET ACCÈS AUX DROITS

748



ACTIONS
SANTÉ

582

ACTIONS DE
TECHNIQUE
ET RECHERCHE
D'EMPLOI

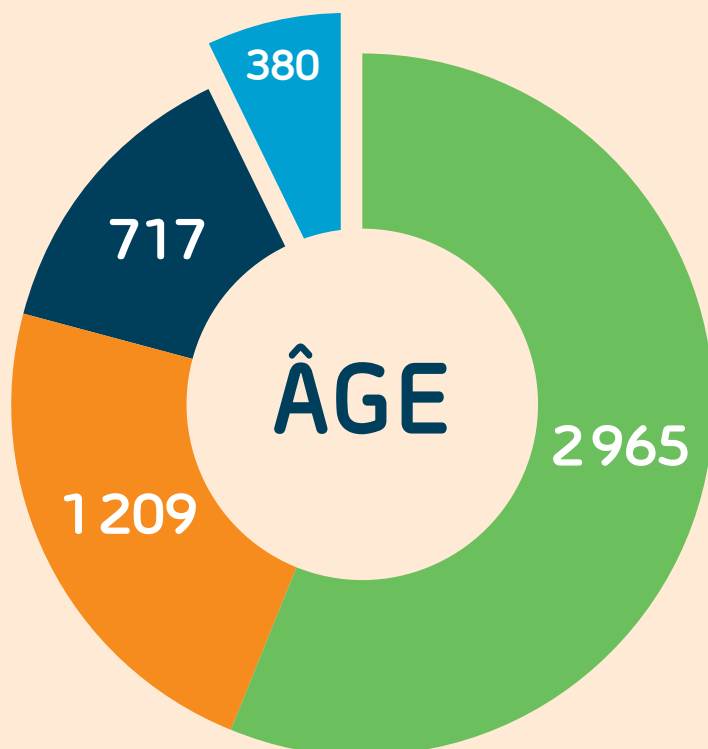
409

ACTIONS
MOBILITÉ

681



ACTIONS
SÉCURITÉ



- de 26 ans
- 26 à 45 ans
- 46 à 50 ans
- 50 ans et +

FOCUS

BRSA

Humando soutient activement les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) à travers l'initiative "Accompagnement vers un recrutement inclusif" (AVRI), visant à développer des compétences comportementales pour favoriser leur insertion professionnelle. En 2024, une semaine dédiée a permis aux participants de découvrir le secteur de l'aide à domicile, de participer à des simulations d'entretien et de suivre des ateliers de prise de parole en public. Ces expériences ont renforcé leur confiance et facilité les échanges avec les recruteurs, soulignant notre engagement envers l'inclusion professionnelle des personnes vulnérables.

Féminisation

Zoom sur notre agence Humando Villeurbanne qui a remporté le trophée "Accès des femmes à l'emploi" lors des Trophées des clauses sociales de la Métropole de Lyon.

Depuis 2021, notre agence œuvre pour l'insertion des femmes, notamment dans des secteurs traditionnellement masculins comme le BTP. Grâce à des partenariats avec Bouygues Energies & Services, Citinea et Alterea, nous avons aidé des femmes éloignées de l'emploi, y compris des réfugiées et des personnes en situation de handicap, à obtenir des missions valorisantes et durables.

Avec un soutien personnalisé pour lever les freins, ces femmes transforment des missions courtes en tremplins professionnels, affichant une durée moyenne d'un an.

Handicap



Lors de la Semaine Handi-Coaching, organisée en partenariat avec Les entreprises s'engagent et la CPME de l'Ain, l'agence Humando Belley a été récompensée pour son engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

L'équipe a offert une immersion professionnelle à une personne accompagnée par l'ADAPTE, mettant en avant l'importance de créer des environnements de travail inclusifs et adaptés pour favoriser l'épanouissement de tous.

Jeunes

L'engagement d'Humando en faveur des jeunes a été mis en lumière lorsque l'agence de Valence a reçu une distinction de l'association 100 Chances 100 Emplois. Cette reconnaissance souligne notre implication active dans l'accompagnement des jeunes vers un avenir professionnel prometteur. Humando collabore depuis des années avec l'association pour soutenir l'insertion professionnelle de nombreux jeunes et leur offrir de belles perspectives.

Seniors

L'inclusion des seniors sur le marché du travail est une priorité, en valorisant leurs compétences et leur expérience. Le maintien de leur employabilité représente un enjeu crucial, et nous sensibilisons les entreprises à l'importance de diversifier leurs recrutements en intégrant ces talents précieux. Par le biais de notre participation à des événements spécialisés, nous accompagnons activement les personnes de 50 ans et plus dans leur recherche d'opportunités professionnelles.



Présence de notre agence d'Orléans au Forum Atout Âge

Réfugiés

À l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés, Humando a eu l'honneur d'accueillir Christophe Catoir, président de la GBU Adecco Monde, et Philippe Martinez, président de la GBU Adecco France (jusqu'en mars 2025), qui ont rencontré nos équipes et des intérimaires sous statut réfugié.

Ce moment d'échange a permis de mettre en lumière notre engagement envers ces publics vulnérables, notamment à travers des programmes de formation en alternance, comme celui menant à devenir administrateur Salesforce.

Chaque année, près de 1 000 réfugiés bénéficient de notre accompagnement, dont 200 via des initiatives spécifiques.

Grâce à des programmes tels que BOP 104, Lotus et Hope, nous nous efforçons de garantir une insertion professionnelle et une intégration sereine sur les territoires.



PARTENAIRES

Nos partenaires, des alliances engagées pour l'inclusion durable

Des partenariats qui durent

ALJT

Membre historique de notre aventure, l'ALJT incarne une synergie forte entre accès au logement et accompagnement vers l'emploi. Ensemble, nous facilitons l'insertion des jeunes jusqu'à 30 ans. En 2024, une nouvelle étape est franchie avec l'entrée d'Humando au conseil d'administration de l'ALJT pour renforcer cette coopération de longue date.

AFPA

Plus qu'un acteur de la formation, l'AFPA est un partenaire stratégique pour expérimenter des parcours fluides entre fin de formation et emploi via Humando. Nos agences s'intègrent aux Villages des solutions (Caen, Chartres, Le Mans, Sains...), participent aux Journées portes ouvertes, et renforcent la visibilité de nos offres auprès des stagiaires et formateurs.

Des coopérations innovantes et inspirantes

Bureau du Cœur

Une alliance naissante, portée par des convictions fortes : personne ne devrait dormir dehors. Des mises à l'abri à Nantes et Lyon ont été initiées grâce à Humando, et nos agences d'Île-de-France et de Lyon se préparent à devenir hôtes d'ici 2025.

ÖKOTOP (Dieppe)

En Normandie, une initiative inédite allie médiation animale et accompagnement à l'emploi. Cet atelier permet aux candidats les plus isolés de retrouver confiance et responsabilité, créant un espace propice à l'émergence de nouveaux projets.

Un tissu associatif au cœur de nos actions

CIDFF

À travers une convention nationale avec le CNIDFF, Humando s'engage pour l'autonomisation économique des femmes victimes de violences. Sensibilisation, visites métiers et parcours vers l'emploi sont déployés localement (Somme, Hauts-de-Seine...).

Restos du Cœur

En 2024, plusieurs agences Humando ont accueilli des bénéficiaires accompagnés de bénévoles, facilitant leur retour à l'emploi. Un partenariat qui se construit avec engagement et humilité sur plusieurs territoires (Châteauroux, Villeurbanne...).

CREPI

Présents à nos côtés depuis l'ouverture de nos premières agences, les clubs d'entreprises pour l'insertion restent des alliés fidèles. À Metz, Marseille, Reims, Bordeaux, Chalon, Tours, etc. Nous agissons ensemble pour la visibilité des publics invisibles, avec des actions ciblées : Femmes (Rebond), seniors (Senior 75/92), primo-arrivants (Destination Emploi)...

Des partenaires publics engagés

France Travail

Notre convention The Adecco Group et le programme Recruter Autrement démontrent la complémentarité entre Humando et le Service Public de l'emploi. Nous assurons un flux continu de candidatures vers l'insertion, notamment à Cherbourg, grâce à la mobilisation des prescripteurs (PLIE, missions locales, Cap Emploi...).



Ces partenariats, ancrés dans les territoires et porteurs de sens, renforcent notre capacité collective à transformer chaque parcours en tremplin vers l'emploi durable.

Merci à tous nos partenaires pour leur confiance, leur énergie et leur engagement commun pour une inclusion ambitieuse et concrète.



Alexandra Moens,
HRBP chez Humando

Chez Humando, la politique RH est résolument tournée vers l'avenir, plaçant le bien-être, l'équilibre de vie et l'évolution professionnelle au cœur de ses priorités. Alexandra Moens, notre HR Business Partner, revient avec nous sur les temps forts et les nouveautés de cette année 2024.

Alexandra, Humando a lancé un dispositif innovant pour les seniors. Pouvez-vous nous en parler ?

Absolument ! Avec le dispositif « Anté fin de carrière » (AFC), nous accompagnons sereinement nos collaborateurs vers une retraite méritée. Il prévoit jusqu'à 60 jours d'absence répartis sur deux ans, un abondement CPF, un stage de préparation à la retraite, ainsi qu'un bilan de santé personnalisé. Nos futurs retraités transmettent également leur savoir via un programme de tutorat, levier clé d'intégration des nouvelles recrues.

La sûreté et le bien-être au travail semblent être une priorité forte cette année. Qu'avez-vous mis en place ?

La sûreté est un pilier de notre engagement envers nos équipes. Nous avons intensifié nos efforts à travers un Plan Sûreté ambitieux, avec des formations en gestion des agressions verbales et physiques, la mise en place de fiches réflexes très opérationnelles et un réseau de correspondants sûreté réactifs en région. Notre objectif est clair : garantir à chacun un cadre professionnel épanouissant, sécurisé et bienveillant.

Vous avez également mis en avant le tutorat pour l'intégration des nouveaux collaborateurs ?

Effectivement, réussir l'intégration d'un collaborateur permet de maximiser nos chances de le fidéliser au sein de notre équipe. Chaque nouvel arrivant bénéficie d'un tuteur métier qui lui transmet savoir-faire et valeurs Humando dès ses premiers jours. Ce dispositif a fait ses preuves, accélérant la prise en main des postes, renforçant la cohésion d'équipe et valorisant les compétences internes.

Quels autres avantages font d'Humando une entreprise attractive ?

Nous sommes ravis de poursuivre l'expérimentation de la semaine en quatre jours, permettant aux collaborateurs pilotes de lisser leur temps de travail hebdomadaire pour bénéficier d'un jour off chaque semaine s'ils le souhaitent. Le « Birthday off » reste en place pour profiter pleinement de sa journée d'anniversaire.

Garantir un cadre professionnel épanouissant, c'est aussi prendre en compte les obligations personnelles : congé enfant malade, congé proche aidant, ou encore prise en charge à 75 % de l'abonnement aux transports collectifs soutiennent concrètement cet équilibre.

Humando propose aussi de vraies perspectives d'évolution, n'est-ce pas ?

Tout à fait ! Intégrer Humando, c'est accéder à de nombreuses opportunités d'évolution au sein d'Humando bien sûr mais aussi au sein du groupe Adecco. Des parcours dédiés préparent nos talents à des postes de managers en France ou à l'international. Grâce au dispositif « Vis ma vie », ils découvrent un autre métier ou une filiale lors d'immersions d'un à deux jours. Ces différents leviers d'accompagnement renforcent la mobilité interne, enjeu clé de rétention pour le Groupe.

Un mot pour conclure cette année RH ?

Humando incarne une vision RH pragmatique, humaine et inclusive, dont la force réside dans notre capacité à proposer un accompagnement de proximité au quotidien. Notre objectif, révéler et faire grandir les talents.

POLITIQUE QUALITÉ & RSE

Laëtitia Renault occupe le poste de directrice Développement des nouveaux territoires chez Humando et est également référente en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Laëtitia, comment percevez-vous l'évolution de la RSE dans le monde de l'entreprise ces dernières années ?

La RSE est devenue incontournable pour les entreprises. Nous constatons une augmentation significative des entreprises communiquant sur leur politique RSE, ainsi qu'une hausse des offres d'emploi pour des professionnels spécialisés dans ce domaine. En 2024, 78 % des entreprises interrogées disposaient d'une équipe RSE, en hausse par rapport à 70 % en 2022. Cette tendance montre que la RSE est désormais perçue non seulement comme un enjeu réglementaire, mais aussi comme un levier stratégique pour les entreprises.

Comment la RSE s'intègre-t-elle dans la culture d'entreprise et la marque employeur chez Humando ?

Nos collaborateurs, notamment les nouveaux arrivants, sont de plus en plus sensibles à la RSE. Ils recherchent des entreprises alignées avec leurs valeurs, ce qui renforce notre marque employeur. Chez Humando, nous veillons à intégrer la RSE dans notre gouvernance pour être plus agiles face aux enjeux de demain.

Quels ont été les principaux accomplissements d'Humando en matière de RSE en 2024 ?

En 2024, nos actions RSE ont été plus visibles que jamais. Nos collaborateurs se sont fortement impliqués, et nous avons officialisé le poste de référente RSE au printemps. Nous avons également établi une feuille de route avec des objectifs pour 2026 et 2030. Notre engagement s'est traduit par des formations en compliance et codes de conduite pour 77 % de nos collaborateurs, des formations à la non-discrimination pour 86 %, et près de 20 % se sont engagés dans des actions de mécénat de compétences. De plus, nous avons soutenu trois projets via la Fondation Adecco et promu des solutions de mobilité douce adoptées par 32 % de nos collaborateurs.



Interview Laëtitia Renault, Référente RSE



Quels sont les objectifs d'Humando en matière de RSE pour 2025 ?

Nous avons défini une vingtaine de critères à suivre dans la durée pour nos objectifs 2026 et 2030, avec sept critères prioritaires, un par pilier. Nous visons à augmenter la représentation des femmes, des personnes en situation de handicap et des seniors. Les causeries sécurité en agence deviendront incontournables. Nous souhaitons accroître notre part d'achats inclusifs et responsables, proposer des offres de services encore plus responsables et promouvoir le Crédit Mobilité auprès de nos collaborateurs.

Quels sont les principaux défis à relever pour intégrer pleinement la RSE dans la stratégie d'entreprise ?

Le principal enjeu est de savoir communiquer efficacement sur nos actions RSE auprès de toutes nos parties prenantes. Pour cela, il est essentiel de continuer à créer des outils d'animation, de sensibilisation et de formation adaptés à chacun. La RSE doit être perçue comme une valeur ajoutée incontournable et être au cœur de notre stratégie.

Comment envisagez-vous l'avenir de la RSE dans les entreprises ?

Idéalement, l'inclusion devrait devenir la norme, tant au sein des entreprises que parmi toutes les parties prenantes. Les questions sociétales et environnementales seraient alors totalement intégrées. D'ailleurs, dans les écoles, on parle de plus en plus de la RSE. Pour les générations à venir, ce ne sera plus un sujet à comprendre, mais un enjeu d'amélioration continue.

Propos recueillis par **Jonathan Simon**,
Directeur Marketing chez Humando

⋮ Nos 7 piliers RSE

01 Agir au quotidien avec éthique et responsabilité

- Respect des lois.
- Veille juridique et réglementaire.
- Partenariats responsables avec nos clients.
- Politique d'achats responsables et inclusifs.
- Investissement auprès des acteurs de l'économie sociale et solidaire.



03 Permettre aux publics exclus du marché de l'emploi d'accéder à nos services

- Accès à l'emploi pour tous.
- Accompagnement des entreprises : gestion responsable, flexibilité et recrutement de personnes éloignées de l'emploi.
- Autonomie et insertion durable de nos intérimaires favorisés.



05 Proposer des solutions concernant les métiers en tension et qui peinent à recruter

- Solutions innovantes pour la transformation des compétences et une employabilité durable.
- Diversification pour former sur les métiers en tension.



07 Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement

- Mise en place d'une trajectoire bas carbone.
- Sensibilisation et accompagnement aux changements de comportements plus respectueux de l'environnement.
- Implication de nos prestataires et fournisseurs.



02 Agir pour développer la diversité, lutter contre les discriminations

- Culture de la diversité et de l'inclusion.
- Refus des discriminations.
- Égalité professionnelle femmes/hommes et lutte contre toutes les formes de violence faites aux femmes.



04 Garantir la santé et la sécurité et favoriser le bien-être au travail des salariés

- Un dialogue social responsable.
- Politique préventive de gestion des risques.
- Formation de nos équipes aux risques.
- Évaluation des risques professionnels.
- Attention portée au bien-être de tous les collaborateurs.
- Parcours d'intégration adéquat.



06 Discuter et échanger avec nos parties prenantes

- Relation de confiance avec nos parties prenantes.
- Engagement sur nos territoires : développement économique et social.
- Investissement dans une démarche solidaire : actions de mécénat de compétences et projets financés par la Fondation The Adecco Group.



POLITIQUE RSE

LOCALE

01 Agir au quotidien avec éthique et responsabilité

Humando s'engage dans des actions de mécénat de compétences et soutient financièrement des associations œuvrant pour l'insertion.

En 2024, l'agence Humando Montargis a remis, au nom de la Fondation The Adecco Group, un chèque de 4 250 € à l'association Mille Sourires, qui accompagne 300 familles avec des services allant de l'aide alimentaire à la formation professionnelle en couture.



De son côté, l'agence Humando Châteauroux a fait un don de 4 250 € aux Restos du Cœur pour soutenir la recherche d'emploi.

Ces actions témoignent de notre volonté d'améliorer les conditions de vie des plus vulnérables et de contribuer à leur insertion professionnelle.

02 Agir pour développer la diversité et lutter contre les discriminations

Engagés à poursuivre la promotion d'une culture d'inclusion et de respect, nous avons organisé deux ateliers intitulés « Voyons les personnes avant le handicap » : un atelier culinaire sensitif et un atelier en immersion réalité virtuelle, en collaboration avec nos équipes, à destination de nos clients et partenaires de la direction régionale Nord.

Cette initiative a permis de sensibiliser davantage au handicap, tout en mettant l'accent sur l'humain avant tout.





03 Permettre aux publics exclus de l'emploi d'accéder aux services du groupe

Une belle success story pour Jérôme !

Jérôme, collaborateur intérimaire de notre agence de Roye, a d'abord signé un CDD avant de décrocher un CDI. Un véritable succès après huit mois d'accompagnement intensif portant sur le logement, l'autonomie et la gestion financière. Sans emploi depuis 2013, Jérôme a retrouvé confiance en lui et se rend désormais chez Noriap avec le sourire !



04 Garantir la santé et la sécurité et favoriser le bien-être au travail des salariés

Déterminée à garantir un environnement de travail sûr pour tous, en accompagnant nos candidats et nos entreprises partenaires dans le respect des mesures de sécurité, notre agence Cherbourg a organisé en 2024 un challenge « sécurité/évaluation » des risques professionnels avec la participation de notre client Groupe Efnor.

05 Proposer des solutions pour les métiers en tension

Afin de promouvoir l'inclusion et la diversité, nous développons des solutions concrètes pour répondre aux besoins des métiers en tension.

À travers des initiatives telles que notre partenariat avec Derichebourg Environnement et un événement organisé à Amiens chez SIDEM Électricité, nous œuvrons pour l'accès des femmes aux métiers techniques et industriels.

Formation, immersion et sensibilisation sont au cœur de notre démarche pour briser les stéréotypes et ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles.



06 Dialoguer et échanger avec les parties prenantes

Placer le dialogue et l'échange avec nos parties prenantes est au cœur de notre engagement. Grâce à des initiatives immersives telles que l'expérience « Vis ma vie » organisée à Humando Villeurbanne, nous favorisons une meilleure compréhension mutuelle entre candidats, clients et partenaires.

Cette approche participative permet d'appréhender les enjeux de l'insertion et de l'inclusion sous différents angles, renforçant ainsi notre impact collectif.

07 Réduire l'impact des activités du groupe sur l'environnement

En lien avec notre dernier pilier RSE, nous intensifions nos actions en faveur de la transition écologique. En 2024, 16 % de nos collaborateurs Humando ont été sensibilisés aux enjeux environnementaux, notamment grâce à la Fresque du Climat.

Cette dynamique collective, portée par l'ensemble de nos équipes, témoigne de notre engagement à agir concrètement pour limiter notre empreinte carbone et contribuer à un avenir plus durable.

IA

L'IA dans les RH, une révolution en marche



Hélène JONQUOY

Anne-Marie ROUSSEL



L'IA dans les RH : une révolution en marche

Hélène JONQUOY

L'intelligence artificielle transforme en profondeur le secteur des ressources humaines. Elle permet d'automatiser certaines tâches, d'optimiser les processus de recrutement et d'analyser des volumes de données considérables pour détecter les meilleurs talents. Mais elle soulève aussi des défis : l'éthique, la transparence des algorithmes et le risque de biais dans les décisions automatisées. L'enjeu est de trouver le juste équilibre entre innovation et humanité.

Anne-Marie ROUSSEL

Chez Humando, nous observons que l'IA a un impact direct sur nos gestes métiers. Ces dernières années, nous avons vu un véritable changement de paradigme : l'IA ne remplace pas l'humain, elle le soutient dans ses missions. Nos équipes gagnent du temps sur des tâches très administratives pour mieux se concentrer sur l'accompagnement social.

Des applications concrètes pour Adecco et Humando

Hélène JONQUOY

Adecco a développé son propre outil d'intelligence artificielle, GPT Assistant, pour optimiser la rédaction des offres d'emploi et le matching entre candidats et entreprises. Cette innovation vise à renforcer l'efficacité des services tout en maintenant une approche résolument humaine.

Anne-Marie ROUSSEL

Chez Humando, nous avons adapté CV Maker à nos besoins (un outil d'intelligence artificielle développé par le groupe Adecco), pour faciliter la création et la rédaction du CV, notamment pour les personnes ayant peu d'expérience ou de diplômes. Cet outil valorise les compétences et les parcours atypiques, favorisant ainsi une meilleure insertion professionnelle. Depuis sa mise en place, nous avons constaté une augmentation significative du nombre d'utilisateurs et de l'intérêt manifesté par nos partenaires pour cet outil et ses résultats. Il est accessible à tous sur notre site internet.



L'intelligence artificielle au service des ressources humaines et de l'inclusion.

Entretien croisé avec **Hélène Jonquoy**, directrice Digital et Innovation chez The Adecco Group, et **Anne-Marie Roussel**, directrice Stratégie et Performance chez Humando.

L'IA et l'inclusion : un levier d'accessibilité à l'emploi

Hélène JONQUOY

L'intelligence artificielle peut jouer un rôle clé dans l'inclusion en facilitant l'accès à l'emploi des publics sous-représentés. Par exemple, en proposant des outils de traduction automatique ou des solutions d'adaptation pour les personnes en situation de handicap. Mais il faut rester vigilant : une IA mal conçue peut aussi créer de nouveaux freins.

Anne-Marie ROUSSEL

Chez Humando, nous avons placé l'IA au service de notre mission sociale. Notre objectif est d'utiliser la technologie pour lever les obstacles à l'emploi : barrières linguistiques, manque d'expérience, difficultés à rédiger un CV. Nous sommes convaincus que l'IA doit être un outil d'émancipation et non de sélection.

Perspectives futures : vers une IA responsable et inclusive

Hélène JONQUOY

L'avenir de l'IA dans les RH repose sur l'innovation responsable. Chez Adecco, nous voulons rester à la pointe tout en veillant à ce que nos technologies apportent une véritable valeur ajoutée à nos candidats, clients et partenaires.

Anne-Marie ROUSSEL

Humando continuera à développer des solutions IA alignées avec notre mission d'inclusion. Nous sommes encore au début d'une transformation profonde, et nous devons veiller à ce que chaque avancée technologique serve à fluidifier le marché de l'emploi et à donner leur chance à tous les talents.

Conclusion : IA et RH, une alliance à construire

L'intelligence artificielle ouvre de nombreuses perspectives pour le secteur des ressources humaines. Mais son déploiement doit se faire avec une approche éthique et inclusive. Pour les organisations qui souhaitent intégrer l'IA dans leurs processus RH, le mot d'ordre est clair : innover, tout en gardant l'humain au cœur de la transformation.

Alors que nous rédigeons ce bilan, **les valeurs d'inclusion et de diversité semblent être de nouveau remises en question**. Ces débats, qui émergent dans plusieurs régions, résonnent également dans notre contexte national. Pourtant... Humando célèbre cette année **30 ans d'engagement en faveur de l'inclusion**. Trente années à défendre une évidence : la diversité est une richesse, et l'inclusion une nécessité.

Face aux doutes, face aux reculs, notre détermination ne faiblit pas. Bien au contraire. C'est précisément parce que ces sujets demeurent fragiles qu'ils doivent être portés haut et fort. Parce qu'ils ne vont jamais de soi, il faut sans relâche **les défendre, les expliquer, les incarner**.

Car l'inverse de l'inclusion, c'est l'exclusion. Et l'inverse d'une politique de diversité, c'est une société qui cultive l'uniformité, qui érige la norme comme unique horizon. Ce projet-là, nous le refusons.

En 2025, nous poursuivrons notre action avec la même conviction : faire progresser notre société, continuer à déconstruire les idées reçues, accompagner toujours plus d'entreprises dans leur engagement, et convaincre celles qui hésitent encore à franchir le pas.

En 2025, nous fêterons 30 ans de combat pour l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi. Et nous resterons fidèles à notre vision : **une performance économique qui ne s'oppose jamais à la performance sociale, mais qui s'y conjugue pleinement**.



× **Comptez sur nous pour continuer à faire de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion un véritable levier d'avenir.**

ÉCOSYSTÈME & SYNERGIES

Parce que l'insertion est un sujet pluriel, parce que de nombreuses compétences peuvent être nécessaires à la réussite d'un parcours, le groupe Humando – lui-même composé de plusieurs entités complémentaires – évolue dans un écosystème global et composite.

Avec la force du groupe Adecco et la solidité des partenariats constitués au fil du temps, il est devenu l'un des acteurs majeurs de ce secteur d'activité.



THE ADECCO GROUP

Adecco

Réseau **Adecco** Inclusion

Un réseau de 169 agences
sur 62 départements.



INSERim
Vous donner le pouvoir d'agir

SATO
INTÉRIM

SOUTIEN
Janus
vitamine®



FMS2i
INCLUSIVE INTERIM

HANDISHARE
INTERIM
Révéler les Talents

Le groupe Humando est également adhérent à la Fédération des entreprises d'insertion et au Prism' emploi.



prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM