

Rapport d'activité  
2021

# HUMANDO

Groupe solidaire  
en SOLUTIONS RH

---

04	Des enjeux, une vision
06	Le groupe Humando en chiffres
08	Humando Île-de-France
09	Humando Nord
10	Humando Ouest
11	Humando AURA
12	Humando compétences
13	Humando pluriels
14	Le groupe Humando demain
15	Écosystème et synergies
16	53 agences présentes sur le territoire

## GRUPE HUMANDO L'HUMAIN PLUTÔT QUE L'INDIVIDU



On associe souvent la création du groupe Humando au début du chantier du Stade de France, en 1995. La concordance des temps est exacte, mais il s'est plus précisément agi pour le groupe Adecco de s'appuyer sur l'événement afin de concrétiser une plus ancienne volonté, consistant à œuvrer pour un emploi plus juste et plus universel. Et ce sont les clauses sociales appliquées à cet immense projet qui ont favorisé l'expérimentation de nouvelles méthodes et la création d'une première agence.

D'autres viendront sur plusieurs territoires, comptant Adecco et des acteurs locaux parmi leur actionnariat, et c'est en 2014 que sera décidée une fédération de cette quinzaine d'entités aux noms différents sous une même bannière, une même marque, des pratiques et des valeurs communes.

Le groupe Humando verra le jour, regroupant les directions régionales d'Humando Insertion, mais également les filiales Humando Pluriels, Humando Compétences et le Pôle Formation.

## NOS VALEURS



### L'engagement

En changeant le monde de l'emploi, nous contribuons à changer la société. Chaque jour, nous travaillons à généraliser l'insertion par l'activité économique en multipliant, consolidant et normalisant les liens entre l'entreprise et les publics concernés.

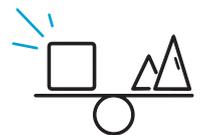


### L'esprit entrepreneurial

Nous croyons à l'entreprise comme espace d'épanouissement. L'esprit entrepreneurial est fait d'initiative, de responsabilité, de tolérance et de créativité ; et l'entreprise se doit d'être ouverte sur le monde pour participer pleinement à la mise en œuvre de progrès sociétaux.

### Le souci de l'autre

L'être humain est un animal fondamentalement sociable. Et c'est lorsqu'il pratique la solidarité qu'il parvient à un développement harmonieux. L'empathie, l'écoute et la coopération constituent pour nous des éléments inconditionnels de la réussite.



### L'équité

Chaque individu mérite sa juste place au sein de notre société. Et parce que le travail est un vecteur de dignité essentiel, nous œuvrons à faciliter son accessibilité – non seulement parce que c'est un droit, mais également parce que nous sommes tous riches de potentiels.



### La persévérance

Parce que nos convictions sont solides, nous sommes animés par l'esprit de persuasion et le goût de l'effort. Parce que l'évolution en profondeur du monde du travail s'accomplit sur le long terme, nous préférons la constance aux circonstances.

# ÉDITO

**Cette année 2021 aura été pour le Groupe une occasion de franchir une nouvelle étape. Des perspectives enthousiasmantes se présentent à nous.**



**" Cette année exceptionnelle est due à l'état d'esprit admirable de toutes les équipes ! "**

**Sébastien Moriceau**  
Directeur général

Commençons par les faits. Il n'est rien de dire que nous avons vécu une année exceptionnelle, qui tourne résolument le dos à la précédente, de triste mémoire. Notre activité a progressé de 7% et, élément majeur, 16 nouvelles agences ont été conventionnées et ont ouvert leurs portes dans tout le pays, et notamment au cœur de deux nouvelles régions : AURA et Nouvelle-Aquitaine. Ce qui représente une augmentation considérable de près de 50 % ! Pour réussir ce tour de force, nous avons tous déployé beaucoup d'énergie en profitant de l'effet de levier généré par le Pacte d'ambition pour l'Insertion par l'activité économique (IAE). Ce pacte, lancé par l'État en septembre 2019 et destiné à diminuer les inégalités face au travail, est un terrain facilitant dans lequel nous nous sommes inscrits, et qui nous accompagnera dans nos investissements pour développer notre réseau. Mais cet acte gouvernemental, aussi positif soit-il, n'est pas suffisant pour une activité comme la nôtre, qui dépend par ailleurs du fonctionnement des communes, des départements ou des régions, mais aussi des entreprises et des partenaires de l'emploi. Il nous a fallu (et nous faudra), tout en nous emparant de cet outil, accomplir un patient travail de conviction et continuer de déployer notre stratégie de maillage territorial pour renforcer notre impact social au service de parcours professionnels, de parcours de vie. Je souhaite aussi retenir de cette année, la date du 19 octobre dernier et le magnifique événement organisé par le groupe Humando dans le cadre de nos 25 ans. Un moment fort et émouvant qui est venu souligner un quart de siècle d'engagements et d'actions en faveur de l'inclusion. C'est une immense fierté en tant que Directeur général du groupe Humando de vivre et partager ces moments. Un moment immortalisé et prolongé par un livre et un film auxquels vous êtes nombreux à avoir participé. Alors je conclurai tout simplement en constatant que ces 25 ans, cette dynamique, cette réussite, c'est grâce à vous. Vous, État, entreprises, prescripteurs, collectivités, facilitateurs, collaborateurs. Animer, c'est donner une âme. Merci à tous.



## Les membres du comité de direction Humando

### En haut, de gauche à droite

**Sébastien Moriceau**  
Directeur général opérationnel  
**Jonathan Simon**  
Directeur opérationnel  
Directeur Solutions Clients  
**Raphaëlle Thirion**  
Directrice Solutions Candidats

**Laurent Serain**  
Directeur Pôle formation  
**Séverine Besnard**  
Directrice financière  
**Benoît Vieille**  
Directeur régional Nord  
**Anne-Marie Roussel**  
Directrice Stratégie et Performance Réseau

**Laëtitia Renault**  
Directrice Développement des nouveaux territoires  
**Mohand Hebbache**  
Directeur du Développement et des Partenariats  
**Jean-François Connan**  
Président

### En bas, de gauche à droite

**Marie Pineau**  
Responsable Ressources humaines  
**Houria Rahmouni**  
Directrice régionale AURA  
**Hichem Azaiez**  
Directeur régional IDF

## FAITS MARQUANTS

**29**  
janvier

Kick Off Humando en présence d'Isabelle Eynaux-Chevalier, déléguée générale de Prism'Emploi et de Christian Chavagneux, journaliste et éditeur économique au sein du magazine *Alternative économique*

**7**  
avril

Engagement du groupe Humando dans la démarche Perform

**7**  
juillet

Visite de Jean-François Connan et Sébastien Moriceau, au ministère du Travail

**19**  
octobre

Célébration des 25 ans d'Humando Insertion

**1er**  
décembre

Conventionnement de l'agence de Bordeaux

# DES ENJEUX, UNE VISION

**On pourrait considérer une entreprise comme une entité qui avance pas après pas, tout en regardant loin devant elle. Il y a le quotidien, ses réussites et ses épreuves ; et il y a le prospectif, la raison d'être du Groupe.**

Le premier enjeu de 2021 a été évident : il fallait tout simplement se relever sans trop de dégâts de la précédente année. Réenclencher une dynamique pour retrouver notre niveau d'activité d'avant crise. Une dynamique notamment traduite par l'évolution des effectifs du groupe qui ont croît en 12 mois en passant de 145 à 208 collaborateurs.

Ensuite, tout au long de l'année, chaque direction régionale et chaque pôle se sont attachés à faire progresser ce qui pourrait être envisagé comme la mission essentielle du Groupe : faire en sorte que les inégalités ne soient plus un frein à l'emploi. Installer, développer et banaliser la diversité dans tous les secteurs d'activité, à tous les niveaux et sur tous les territoires.

À cet égard, la crise nous a montré que les métiers et les aspirations professionnelles changeaient : on aspire, côté candidat, à pratiquer plusieurs métiers, à évoluer, à se former tout au long de sa vie. Côté entreprise on s'ouvre à de nouvelles approches du recrutement. Des changements de pratiques et besoins qui permettent de vérifier que les directions régionales, le pôle formation, et les entités Humando Pluriels et Humando Compétences constituaient de réelles solutions au service de ces nouveaux enjeux.

À ce sujet, estimant qu'il faut sortir de l'idée du parcours ou de la carrière, du pouvoir absolu du CV ou de la reconnaissance sans condition du diplôme, le groupe Humando pousse sa stratégie et propose une approche différenciante du recrutement. L'idée consiste à faire de la diversité un élément de performance (sociale dans un premier temps) à prendre en considération. Certaines entreprises sont convaincues ; d'autres, contraintes par des réglementations, obligations de marché ou faisant partie de secteurs en tension, n'ont pas le choix. Il s'agit donc de les accompagner dans leur transformation, de contribuer si besoin à réorienter leur stratégie, de leur proposer des alternatives, la capacité de recruter autrement.

## VISITE AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le 7 juillet 2021, Jean-François Connan, président du groupe Humando, et Sébastien Moriceau, directeur général, ont rencontré Brigitte Klinkert, ministre déléguée à l'Insertion, dans le cadre du Pacte d'ambition pour l'Insertion par l'activité économique. Les deux dirigeants se sont par ailleurs faits les porte-parole de la profession en abordant des sujets tels que les engagements de l'État ou encore la simplification des démarches administratives. Cette visite vient réaffirmer la mobilisation du groupe en faveur de l'inclusion auprès des publics les plus éloignés de l'emploi.



### **Partenariats : des interlocuteurs plus nombreux, un public plus large**

Pour le groupe Humando, développer et trouver de nouveaux partenariats participe à son objectif de performance sociale. Trouver la bonne solution au bon endroit, favoriser les synergies et associer les énergies. C'est à travers cette recherche que ce sont développées cette année encore de nouvelles relations et expérimentations. Exemple avec les CREPI (Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion, l'École de la 2<sup>e</sup> Chance ou encore l'Epide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi) avec qui nous avons développé de nouvelles actions de recrutement. Le partenariat avec We tech Care et Emmaüs Connect est tourné vers l'orientation et l'accompagnement numériques, celui avec THOT, l'AFPA ou FACE vers l'apprentissage de la langue, de nouvelles compétences professionnelles ou encore la découverte entreprise. Notons également en 2021 l'expérimentation OPE (Opération premier emploi) menée en partenariat avec Sciences Po, l'académie de l'Île-de-France et le rectorat de Paris et qui a pour objectif d'accompagner les lycéens de 100 établissements professionnels dans leur choix d'orientation. Une première expérimentation qui en appellera certainement d'autres et qui place le groupe Humando sur le champ de l'orientation.

### **Dimension handicap : sous toutes ses facettes**

Cette dimension portée par l'ensemble des solutions Humando Insertion bénéficie aujourd'hui d'un accompagnement et d'un déploiement encore plus affirmés par Humando Pluriels (devenue par ailleurs Entreprise adaptée en 2020), qui a pris de nouvelles proportions avec 15 consultants (contre 4 fin 2020). Elle s'exprime en partie en interne, répondant à la stratégie handicap du groupe Adecco ; mais aussi et surtout en direction des entreprises clientes, en tant que cabinet de recrutement. La démarche réside entre autres dans l'accompagnement des entreprises et la formation des managers au recrutement et à l'accueil de personnes RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). L'expertise porte notamment sur le coaching et le repositionnement professionnel des personnes touchées par le handicap ; avec en 2021, un nouvel appel à projets remporté sur le sujet.



### **Pôle formation : de la légitimité au succès**

La formation, outil incontournable dans l'élaboration des parcours professionnels confirme sa place parmi les missions du groupe Humando : en renforçant des compétences ou enseignant de nouvelles, on développe et favorise l'employabilité des personnes accompagnées. Et s'il fallait encore en apporter la preuve, précisons que le nombre de personnes formées via le Pôle (soit 1571 en 2021) a été multiplié par deux parmi les salariés intérimaires. Au sein du groupe Humando, l'action est orientée vers une adéquation entre la demande des entreprises et le besoin des publics, alors que les dispositifs intervenaient surtout dans le milieu du BTP, la diversification s'est accélérée, notamment avec le projet Lotus, mais également encouragée par les changements imposés par la Covid et les besoins de compétences des entreprises. Ainsi, des parcours ont été initiés pour des activités de paysagistes, de mécaniques PL ou des métiers de bouche. Contrepartie de ce fort développement, trouver les financements appropriés.



# LE GROUPE HUMANDO EN CHIFFRES



**208**  
permanents  
CDI et CDD  
confondus



**575**  
jours de formation



**48** agences  
dont **5** antennes



**1 965**  
entreprises clientes

**1 114**  
nouveaux clients



CA HT  
**47 284 199 €**

## Âge des employés permanents

- de 26 ans 7 femmes et 3 hommes (10 personnes)

de 26 à 49 inclus 96 femmes et 26 hommes (122 personnes)

+ de 50 ans 19 femmes et 6 hommes (25 personnes)

## Secteurs d'activité

en volume d'heures facturées en 2021

Environnement 188 316

Industrie 175 192

Tertiaire/Commerce 14 855

Logistique/Transport 88 006

Services 67 305

BTP 1 348 904



**16**

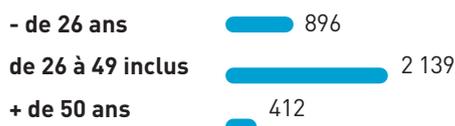
nouvelles agences  
ouvertes en 2021

## Profil des intérimaires

### Genre



### Âge

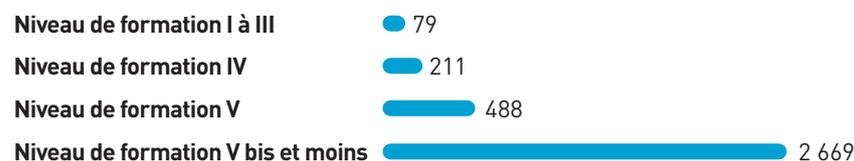


### Situation candidat au moment de l'inscription en nombre de personnes (un candidat peut cumuler plusieurs situations)

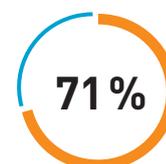


### Formation initiale

en nombre de personnes



### Taux de sortie vers l'emploi



## Formation des intérimaires

### Formation TT

Nombre total d'heures de formation (yc happy et réfugiés)

**265 930**

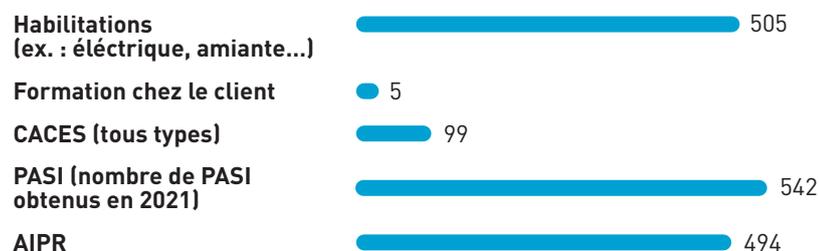
Nombre salariés formés (yc happy et réfugiés)

**1 571**

Budget formation global en euros (yc happy et réfugiés)

**7 001 259**

### Formation sécurité en heures



### Formation en alternance (C Pro/CA/CIPI/CDPI)



**895**  
personnes



**230 741**  
heures

## Accident du travail intérimaire

Taux de fréquence

**40 %**

Taux de gravité

**2,11 %**

# LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE SE RÉINVENTE

Les chantiers des Jeux olympiques et du Grand Paris représentent de très belles opportunités pour la direction régionale Île-de-France ; mais 2021 a été une année de diversification et d'innovation.



Trois nouvelles agences ont ouvert leurs portes. Il y a eu bien entendu l'agence JOP 2024 à Saint-Denis – dédiée principalement aux Jeux olympiques –, mais également La Défense et Maisons-Laffitte. À Saint-Denis, l'équipe a recruté 81 salariés, dont 90 % sont en contrat de mission-formation. L'agence est concernée par 65 projets de chantiers pour les Jeux. Notons qu'après 2024, elle se spécialisera naturellement dans l'événementiel culturel et sportif. L'agence de Maisons-Laffitte était destinée au marché automobile avant de se tourner vers d'autres domaines pour devenir généraliste. Quant à La Défense, elle s'adresse au secteur tertiaire pour des qualifications parfois au-delà du bac et avec un taux de personnes en situation de handicap supérieur à 70 %.

"Notre diversification nous mène sur des métiers inédits qui favoriseront à l'avenir beaucoup plus de mixité dans nos ETTI."

Mohand Hebbache – Directeur régional

## L'ANNÉE EN CHIFFRES



**29069156**  
de CA HT



**893**  
actions  
de formations



**1 847**  
intérimaires  
accompagnés

**65 %**  
de sorties  
dynamiques

Ainsi, après avoir été historiquement liée aux métiers du bâtiment et à la clause d'insertion, la direction régionale prend la double option de la diversification – tant en matière de publics que d'activités.

Par ailleurs, son maillage géographique, avec ses 15 agences et à raison d'une agence au minimum par département, lui permet de couvrir l'ensemble du territoire. Un maillage nécessaire pour exister dans un environnement qui s'est profondément transformé en passant de 29 ETTI il y a deux ans à 70 aujourd'hui.

L'innovation réside aussi dans la création d'un poste de responsable insertion en agence. Ces nouveaux profils ont pour vocation de renforcer l'accompagnement social et professionnel des personnes identifiées comme très fragiles sur le plan social. Détachés de l'activité d'intérim sur l'agence, ils aident à acquérir un niveau d'autonomie suffisant sur une période de 24 mois. Les responsables insertion s'appuient sur une formation qui a été mise en place avec la Fédération des entreprises d'insertion d'Île-de-France.

### LES ENJEUX

Tonifier la couverture du territoire en poursuivant la stratégie de diversification et de spécialisation. En outre, toutes les agences continueront de tenir une place importante sur l'ensemble des travaux du Grand Paris et ceux des Jeux olympiques, qui représentent au total environ 30 % de l'activité de la direction régionale.



"Si les travaux du Grand Paris, avec environ 200 000 heures d'insertion par an, resteront stables, ceux des Jeux olympiques vont monter en puissance. Nous poursuivons donc notre développement sur nos secteurs historiques."

Hichem Azaiez – Directeur régional adjoint

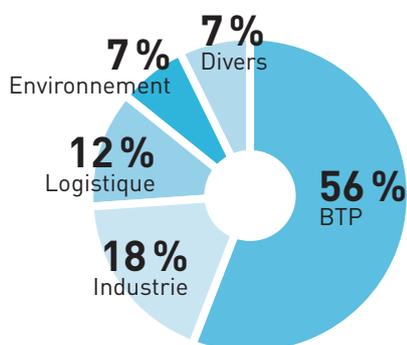
# LA RÉGION NORD MULTIPLIE LES PISTES

La spécificité de la direction régionale Nord réside dans sa polyvalence et son dynamisme. Et si son volume d'activité dans le BTP a été augmenté l'année dernière, celui des autres domaines l'a été davantage.



## L'ANNÉE EN CHIFFRES

Poids des différents secteurs d'activité



Le chantier du Canal Seine Nord Europe, qui a vu le jour en 2021, va générer dans les prochaines années 3 000 à 5 000 emplois directs. Cette montée en puissance a été anticipée ; en parallèle, des démarches commerciales en direction des autres secteurs d'activité ont été intensifiées et affûtées, à travers la mise en place et le développement de nouveaux outils et pratiques internes. Si la clause sociale a constitué un vecteur de développement, les politiques RSE des entreprises, leurs actions en faveur des personnes en situation de handicap ou sur le champ de la mixité ont également permis de multiplier les parcours inclusifs.

"La diversification reste primordiale, afin d'élargir le champ des possibles des personnes désireuses de retrouver leur autonomie par le contrat de travail. Nous allons continuer à travailler ce que j'appelle 'l'intimité client', par l'établissement de liens bien plus forts que la simple relation commerciale."

En 2021, le premier client de la direction régionale a été la SNCF.

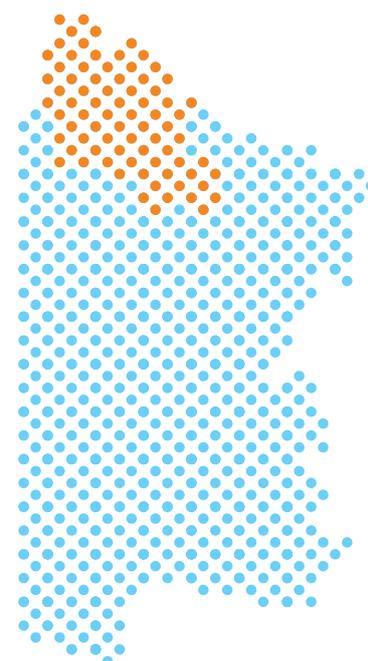
Benoît Vieille – Directeur régional

Un public plus large a été accompagné sur de nouvelles compétences. Cette collaboration illustre la capacité des équipes à répondre aux besoins dans tous les domaines. Et c'est par une présence terrain plus soutenue qu'on renforce la pertinence de nos solutions. D'une part, plus on connaît l'entreprise, plus on est en mesure de proposer une réponse adaptée, de prévoir des formations, voire de devancer ses attentes. Et d'autre part, en visitant les intérimaires sur leur lieu de mission, on s'assure de leur bonne intégration.

Durant l'année, la logistique et l'industrie ont fait l'objet d'une attention particulière. Les métiers de la logistique sont sortis renforcés de la crise, et offrent de belles opportunités d'emplois. Concernant l'industrie, un projet de formation découverte des métiers de la métallurgie, qui avait été initié en 2020 dans la Somme, a été reconduit en 2021 et étendu à l'Aisne. Il concerne l'usinage, la soudure et la conduite de lignes. Enfin, terminons par la délocalisation de cette formation BTP initialement dispensée sur l'Île-de-France, consistant à apporter toutes les compétences indispensables à la tenue d'un poste de manœuvre, comme les gestes et postures ainsi que la prévention des risques via la validation du PASI (Passeport sécurité intérimaire).

## LES ENJEUX

Une feuille de route construite autour de cinq axes stratégiques. L'exemplarité, en étant reconnu comme acteur de référence sur le champ de la prévention et de la sécurité. Faire de la formation un levier de réussite et un vecteur de performance économique. Aller plus loin avec les personnes en situation de handicap. Permettre à une grande majorité des publics accompagnés de (re)trouver un emploi, et cela se traduira par une augmentation du taux de sortie dynamique. Enfin, harmoniser les pratiques managériales et le pilotage.



# LA RÉGION OUEST VOIT GRAND

**Composée seulement de 5 agences en 2019, la DR Ouest en compte aujourd'hui 20, dont 5 antennes. Une croissance exceptionnelle qui ne devrait pas s'arrêter de sitôt.**



La direction régionale Ouest a vu l'ouverture de 6 nouvelles agences (Montargis, Elbeuf, Angers, Cherbourg, Bayeux et Nantes) et de cinq antennes (Gien, Beuzeville-Pont-Audemer, Châteaudun-Nogent-le-Rotrou, Le Havre éolien et Le Mans). Désormais, les cinq départements de la Normandie sont couverts, ainsi que deux des cinq départements du Centre-Val de Loire et trois des Pays de la Loire. Tout en restant attentive aux structures existantes, autant celles des agences du réseau Adecco Inclusion que de celles d'autres acteurs de l'insertion par l'activité économique, le groupe Humando s'est donné la possibilité de renforcer sa présence sur cet immense territoire où les agences sont encore très éloignées les unes des autres.

Une ambition et un développement qu'il nous a fallu accompagner et structurer. Accompagner à travers une étude très attentive et approfondie de chaque territoire, la rencontre des différents partenaires et la validation avec les services de l'État de l'intérêt et la plus-value de notre installation.

Un développement qui a également nécessité de nouveaux moyens et une nouvelle organisation. La direction régionale Ouest est maintenant composée de deux grandes zones, la Normandie d'une part et le Centre Val de Loire + Pays de la Loire d'autre part. Cette organisation assure un meilleur pilotage de nos activités et une plus grande proximité avec nos partenaires.

L'ouverture d'une agence nécessite un patient travail de fond, qui se conclut par le conventionnement. Puis, après le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs, viennent les mises en place de partenariats – notamment auprès des services publics de l'emploi et des institutionnels – et les démarches auprès des entreprises, avant de faire entrer les premiers salariés en parcours d'insertion. Cette dernière partie, très exigeante, prend du temps. Aller à la rencontre des entreprises du territoire, comprendre leurs besoins, leurs attentes et construire une relation de confiance qui permettra à nos agences et aux personnes que nous accompagnons de s'inscrire durablement dans le tissu économique local.

**"Nous sommes convaincus de la puissance de notre impact social, c'est la raison pour laquelle nous souhaitons nous implanter sur tous les territoires qui en ont besoin."**

Laëtitia Renault – Directrice régionale

## LES ENJEUX

Consolider cette direction régionale qui va parallèlement continuer de s'étoffer. Les deux directions de zones seront bientôt renforcées avec l'arrivée de responsables de développement pour accompagner les agences et les faire monter en compétence.

## L'ANNÉE EN CHIFFRES



**202**

nouveaux clients entreprises



**604**

personnes accompagnées



**45**

permanents fin 2021

# LA RÉGION AURA S'IMPLANTE ET CONSOLIDE

**Petite dernière du Groupe, la région Auvergne-Rhône-Alpes basée à Villeurbanne dans les locaux du siège historique d'Humando Insertion et de The Adecco Group. Pour cette direction régionale, 2021 a été l'année du lancement.**



## L'ANNÉE EN CHIFFRES



**4** agences

**10**

collaborateurs

Plus de **100** rencontres avec des acteurs de l'emploi

C'est durant le dernier trimestre que les agences ont été créées (locaux, plans, travaux...) et c'est en fin d'année que le recrutement s'est achevé, avec une équipe composée de collaborateurs issus d'Adecco, mais également de nouveaux talents spécialisés dans l'insertion.

Cette année 2021 a donc été le terrain d'un minutieux travail d'écoute, de prospection, de conviction et de propositions. Des interlocuteurs à consulter, des partenariats à imaginer, des complémentarités à mettre au jour.

Le projet de cette nouvelle région était adossé au Pacte d'ambition lancé en 2019 par l'État avec un objectif : harmoniser l'offre et la demande d'emploi, satisfaire par l'inclusion les attentes des entreprises en quête de main-d'œuvre et surtout permettre à chacun de trouver sa place. Durant la première partie de l'année, des rencontres ont donc été organisées avec des têtes de réseaux, divers acteurs de l'emploi, de l'insertion, des institutionnels, des partenaires ou des prescripteurs. Il s'agissait de présenter Humando Insertion et d'affiner le projet selon les territoires – démarche assez novatrice qui a suscité de nombreuses questions et retours positifs, mais également la réserve de certains : revenir sur des acquis ou des préjugés n'est pas toujours tâche aisée.

Ensuite, il y a eu le dépôt de quatre études de faisabilité, suivi par quatre soutenances conclues par le conventionnement de quatre agences. Villeurbanne avec un périmètre Rhône, Belley (territoire où il n'y avait aucune ETTI) implantée dans l'Ain, L'Isle-d'Abeau (un peu oubliée par les entreprises et les ETT) en Isère, quant au bassin valentinois (qui ne compte qu'une seule structure ETTI), il est servi par l'agence de Valence.

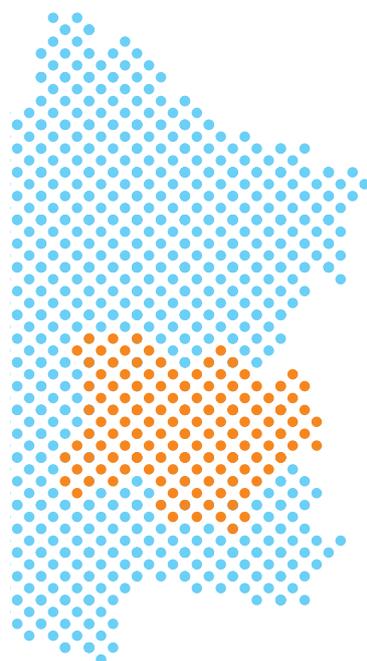
**"Je voulais créer cette nouvelle direction régionale en AURA car certaines zones sont dépourvues ou très faiblement dotées en solutions d'Insertion par l'activité économique, que l'expertise du groupe Humando a fait ses preuves, et aussi parce que je crois dur comme fer dans notre capacité d'agir."**

Houria Rahmouni – Directrice régionale

## LES ENJEUX

Diversifier l'activité dans le domaine de la santé – la direction régionale souhaite s'adresser à tous les publics. L'équipe cherchera également à participer à des actions en répondant aux sollicitations des territoires pour réaliser des actions d'innovation et d'emploi.

À court terme, l'ouverture de deux nouvelles agences est envisagée.



# HUMANDO COMPÉTENCES

**Réseau d'agences d'emploi inclusives créé en 2019, Humando Compétences a vécu une année de déploiement et de confirmation de ses quatre expérimentations regroupées en trois catégories. Tour d'horizon...**



**"Humando Compétences s'inscrit parfaitement comme le référent expert sur les réfugiés, les femmes ou encore les travailleurs concernés par le handicap, et souhaite prendre toute sa part dans la mission."**

Raphaëlle Thirion – Directrice opérationnelle

La première expérimentation, pilotée par Humando Compétences, est relative aux suites de parcours. Il s'agit de proposer un accompagnement supplémentaire d'un maximum de 12 mois à des personnes dont le parcours IAE (Insertion par l'activité économique) n'a pas été suffisant pour se diriger sereinement vers un long CDD ou un CDI. Mise en œuvre en Île-de-France, elle a fait ses preuves et sera étendue à d'autres régions. Marche intermédiaire entre l'ETTI et l'entreprise ou l'ETT, elle permet de perfectionner et de cadrer ses publics tout en rassurant les entreprises. Le process est en cours d'élaboration afin de se placer efficacement entre ces deux parties prenantes.

L'intégration professionnelle des réfugiés se nomme Lotus en Île-de-France et Horizons à Chartres. Ces expérimentations consistent à former et trouver un emploi à des publics bénéficiaires de la protection internationale par un accompagnement holistique. Il s'agit bien entendu de former à un métier, mais aussi à la langue française. Notre approche dans le développement de cette action a évolué avec le temps. D'abord focussé sur la formation puis la recherche des entreprises, nous nous sommes très vite rendu compte qu'il fallait inverser le processus. Trouver des entreprises en recherche de compétences et souhaitant s'engager dans une action d'insertion innovante puis construire le dispositif adapté. Cette seconde approche a été gagnante et nous a permis d'accompagner plus de 200 personnes sous statut réfugiés sur différents métiers et répondre à des besoins d'entreprises dans différents secteurs. De la grande distribution à la mécanique PL en passant par le BTP ou les métiers de bouche, les dispositifs Horizons et Lotus développent une approche sur mesure en direction des candidats et des entreprises.

Enfin, la dernière expérimentation s'adresse à des habitants de QPV (Quartiers prioritaires de la politique de la Ville) sur les 23 communes de l'Établissement public territorial Grand Paris-Grand Est, très éloignés de l'emploi, qui ont décidé de ne plus pousser les portes des agences Pôle emploi ou de la mission locale. Une stratégie du "aller vers" a été mise en œuvre avec des médiateurs sociaux qui entrent en contact avec les publics dans leurs clubs de sport ou encore les halls d'immeubles. Le travail qui suit est de longue haleine et passe par des ateliers, qui vont de la confiance en soi à l'alphabétisation ou encore la maîtrise du français ou le curriculum vitæ.

## LES ENJEUX

Capitaliser sur les expériences pour amplifier l'action, étendre les territoires et envisager d'autres dispositifs avec d'autres partenaires.

## L'ANNÉE EN CHIFFRES



Plus de  
**200**

réfugiés accompagnés



**200**

habitants de QPV accompagnés

# HUMANDO PLURIELS

**Humando Pluriels, entreprise adaptée depuis décembre 2020, base son action sur trois piliers : le recrutement (CDD, CDI et alternance), la formation autour des sujets de la diversité, et le conseil et l'accompagnement des entreprises et salariés en matière d'inclusion.**

## L'ANNÉE EN CHIFFRES



**100**

personnes placées chez nos clients



**130**

sessions de formation

**70**

entreprises clientes

+ de **1 200**

personnes formées



Le recrutement reste l'activité principale d'Humando Pluriels. Concernant l'alternance, l'équipe monte des promotions autour des enjeux de féminisation, de personnes en reconversion ou en situation de handicap sur des métiers en tension. Alors que jusqu'à présent le domaine du handicap représentait la quasi-totalité de l'activité recrutement de la structure, l'année 2021 a vu une nette évolution de l'ensemble des sujets liés à la diversité. Ce tournant s'explique d'abord par le fait que les entreprises ont plus largement intégré ces sujets dans leurs démarches recrutements, et d'autre part, par des références et une communication plus aboutie à destination des partenaires du cabinet.

Quant à la formation, si l'année 2020 a été compliquée, notamment en raison du Covid et du passage en distanciel de nombreuses sessions (en plus de celles annulées), les demandes des entreprises ont nettement augmenté avec le retour des sessions en présentiel et le maintien du volume en distanciel.

Par exemple, 1 000 managers de La Poste ont été formés au management de la diversité. Notons par ailleurs que de nouveaux modules ont vu le jour, sur la communication éthique, la formation et le coaching de demandeurs d'emploi en situation de handicap. On peut enfin citer l'accompagnement de 1 000 lycéens en bac professionnel sur la recherche et la préparation à un premier emploi.

Développée plus récemment, la branche conseil et accompagnement s'adresse à deux types d'interlocuteurs : les entreprises et les salariés. En 2021, elle a représenté environ un quart de l'activité, avec une nette orientation en direction des salariés. En effet, un partenariat a été mis en œuvre avec LHH (filiale de The Adecco Group) spécialisée dans l'outplacement et le reclassement. Signalons enfin une prestation d'audit et de conseil sur la politique handicap auprès d'Aéroports de Paris.

**"Nous avons vécu notre première année pleine en tant qu'entreprise adaptée. Nous sommes fiers de ce statut exemplaire dans notre secteur d'activité. Nous poursuivrons notre développement en ce sens."**

Jonathan Simon – Directeur opérationnel

## LES ENJEUX

Stabiliser et pérenniser le statut très spécifique d'entreprise adaptée, ce qui nécessitera un engagement fort. D'autre part, continuer le développement et l'innovation de nos offres et de nos méthodes.

# QUAND L'AVENIR EST D'ACTUALITÉ

**Envisager sereinement l'avenir, c'est anticiper le changement tout en respectant ses racines. Pour cela, le groupe Humando a formulé une raison d'être, un enjeu et un objectif. Quant au changement, il pourrait bien s'apparenter à une mutation...**



"Réduire les inégalités et contribuer au fait qu'elles ne soient plus un frein à l'emploi", telle est la raison d'être du Groupe. Sa concrétisation passe par la formulation d'un enjeu : "Renforcer notre dimension d'acteur leader de l'insertion à travers notre mission d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi en proposant des solutions RH aux entreprises afin de concilier performances économiques et performances sociales." Concernant l'objectif, il est ambitieux (mais réaliste) : passer de 3 000 à 6 000 personnes accompagnées fin 2023, puis à 15 000 dans les quatre années suivantes.

**"Nos fondamentaux restent les mêmes, mais nous avons changé de braquet. Le groupe Humando est une organisation qui sait se remettre en question en permanence."**

Sébastien Moriceau – Directeur général

Trois priorités opérationnelles ont été définies : développer l'offre de services et renforcer la présence des équipes sur le terrain ; étoffer l'offre et les accompagnements liés aux candidats ; travailler sur les pratiques métiers et l'expertise. Si l'objectif fixé entraînera un véritable changement d'échelle, la croissance récente de l'entreprise demande d'ores et déjà d'agir – songeons que Humando Insertion est passé de 20 agences en 2019 à 44 fin 2021 et de 70 collaborateurs à près de 208 durant la même période. Il conviendra donc de procéder à une réorganisation importante, recruter des compétences, repenser la structure et réfléchir sur les process. Le groupe

s'est d'ailleurs recomposé en se dotant de nouvelles directions : commerciale, stratégique et partenariale.

Cette évolution est le fruit d'expérimentations qui ont abouti – l'idée étant de confronter certaines offres au réel et d'en concevoir un modèle. Progressivement, le Groupe se déploie et se professionnalise afin d'acquérir l'envergure qui lui permettra de renforcer ses acquis (par l'ouverture d'agences) tout en poursuivant ses expérimentations vers de nouvelles pratiques, de nouveaux publics.

**2021 AURA ÉTÉ UNE ANNÉE RECORD DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION, AVEC PLUS DE 3 449 PERSONNES FORMÉES.**



# ÉCOSYSTÈME ET 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.



Pour des réponses expertes  
à tous les besoins RH



THE ADECCO GROUP

Pour accompagner et soutenir  
les initiatives à vocation sociale  
sur les territoires

FONDATION  
THE ADECCO GROUP  
Sous l'égide de la Fondation de France

Observatoire des hommes et  
des organisations du groupe  
Adecco, pour un éclairage innovant  
sur les sujets liés à l'emploi



## Réseau Adecco Inclusion

Un réseau de plus de 140 entreprises  
de travail temporaire d'insertion et entreprises  
adaptées par le travail temporaire sur le territoire.



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



## CONTACTS

[WWW.HUMANDO.FR](http://WWW.HUMANDO.FR)

Tour Cœur Défense  
100-110 esplanade  
du Général de Gaulle  
92400 Courbevoie

> [entreprises@humando.fr](mailto:entreprises@humando.fr)



### UN RÉSEAU DE PARTENAIRES

qui nous font confiance  
au quotidien  
et depuis 27 ans

- Fédérations d'entreprises
- Ministère du Travail
- Pôle Emploi
- Missions locales
- Cap Emploi
- Structures de l'insertion  
par l'activité économique
- AKTO
- Les Conseils  
départementaux



# 53 AGENCES présentes sur le territoire

## Humando Compétences Horizons 28

06 99 95 29 19  
2 rue Gaston Planté  
28000 Chartres  
chartres.competences@humando.fr

## Humando Compétences La Main, le Cœur, la Tête

06 98 46 33 09  
153 avenue Jean Lolive  
93500 Pantin  
pantin.competences@humando.fr

## Humando Compétences Agence Inclusive

06 18 39 07 64  
3bis rue Danielle Casanova  
93200 Saint-Denis  
saintdenis.competences@humando.fr

## Humando Compétences Lotus

01 77 69 11 71  
5 rue de la Citoyenneté  
93240 Stains  
Lotus@humando.fr

## Humando Insertion Abbeville

06 61 74 81 61  
82 rue Saint-Gilles  
80 100 Abbeville  
abbeville@humando.fr

## Humando Insertion Amiens

03 22 35 32 10  
30 avenue d'Italie  
80000 Amiens  
amiens@humando.fr

## Humando Insertion Angers

06 64 68 62 35  
2 square Gaston Allard  
49000 Angers  
angers@humando.fr

## Humando Insertion Bayeux

06 64 17 00 72  
5 rue François Coulet  
14400 Bayeux  
bayeux@humando.fr

## Humando Insertion Beauvais

03 44 15 31 25  
43 place de l'Hôtel Dieu  
60000 Beauvais  
beauvais@humando.fr

## Humando Insertion Belley

07 64 71 67 21  
511 avenue Charles de Gaulle  
01300 Belley  
belley@humando.fr

## Humando Insertion Bezannes

03 26 61 49 80  
4 rue Jules Méline Bât. B2<sup>e</sup> étage  
51430 Bezannes  
reims@humando.fr

## Humando Insertion Bordeaux

06 64 02 23 76  
H0 Bordeaux Raveziés  
32 allée de Boutat - CS 80112  
33070 Bordeaux Cedex  
bordeaux@humando.fr

## Humando Insertion Boulogne

01 46 05 05 65  
62bis avenue André Morizet  
92100 Boulogne-Billancourt  
boulogne@humando.fr

## Humando Insertion Cergy

01 30 17 84 61  
23 boulevard de l'Oise  
95000 Cergy  
cergy@humando.fr

## Humando Insertion Chartres

02 37 84 30 00  
2 rue Gaston Planté  
28000 Chartres  
chartres@humando.fr

## Humando Insertion Nogent-le-Rotrou

06 10 49 68 64  
Antenne de Chartres  
chartres@humando.fr

## Humando Insertion Chateaudun

06 10 49 68 64  
1 rue des Empereurs  
28200 Chateaudun  
chartres@humando.fr

## Humando Insertion Château-Thierry

06 60 06 94 07  
13 rue Saint-Crépin  
02400 Château-Thierry  
chateauthierry@humando.fr

## Humando Insertion Cherbourg

06 64 47 82 54  
1 rue de Strasbourg  
ZAC de l'Amont Quentin  
50100 Cherbourg  
cherbourg@humando.fr

## Humando Insertion Clichy

01 41 40 07 60  
10 rue Dagobert  
92110 Clichy  
clichy@humando.fr

## Humando Insertion Compiègne

03 44 75 10 06  
14 rue du Fonds Pernant  
60200 Compiègne  
compiègne@humando.fr

## Humando Insertion Dreux

06 27 31 36 94  
3 rue Henry Potez  
28100 Dreux  
dreux@humando.fr

## Humando Insertion Elbeuf

07 64 47 68 23  
31 rue Augustin Henry - Imm. Mercure  
76500 Elbeuf  
elbeuf@humano.fr

## Humando Insertion Évry

01 64 98 14 62  
42 allée des Champs-Élysées  
91080 Évry Courcouronnes  
evry@humando.fr

## Humando Insertion Gien

07 61 88 73 06  
Rue Antoine Lavoisier  
45500 Gien  
gien@humando.fr

## Humando Insertion Le Havre

02 35 42 03 30  
7 rue Gustave Serrurier  
76620 Le Havre  
lehavre@humando.fr

## Humando Insertion Le Havre Éolien

06 61 81 24 59  
3 rue Saint-Nicolas  
76600 Le Havre  
lehavre@humando.fr

## Humando Insertion Le Mans

06 50 38 40 66  
AFPA Village - 366 av. Georges Durant  
72100 Le Mans  
sablesursarthe@humando.fr

## Humando Insertion L'Isle-d'Abeau

06 99 47 83 92  
7 place du Triforium  
38080 L'Isle-d'Abeau  
lisledabeau@humando.fr

## Humando Insertion Maisons Laffitte

06 67 31 47 84  
Chez stop and work - 44 rue J. Mermoz  
78 600 Maisons Laffitte  
maisonslaffitte@humando.fr

## Humando Insertion Massy

01 69 30 07 90  
2 rue du Chemin des femmes  
91300 Massy  
massy@humando.fr

## Humando Insertion Montataire

03 44 27 44 20  
100 rue Louis Blanc - Imm. Vilnius  
60160 Montataire  
montataire@humando.fr

## Humando Insertion Nantes

06 98 51 92 72  
22 rue des Carnavaliés  
44000 Nantes  
nantes@humando.fr

## Humando Insertion Orléans

02 38 68 73 66  
36 quai du Châtelet  
45000 Orléans  
orleans@humando.fr

## Humando Insertion Pantin

01 41 83 62 00  
153 avenue Jean Lolive  
93500 Pantin  
pantin@humando.fr

## Humando Insertion Paris 11

01 44 84 30 40  
21 boulevard Voltaire  
75011 Paris  
paris11@humando.fr

## Humando Insertion Paris 15

01 45 42 63 33  
4 rue Firmin Gillot  
75015 Paris  
paris15@humando.fr

## Humando Insertion La Défense Tertiaires & Services

01 46 53 43 76  
Cœur Défense - Tour A  
110 esplanade du Général de Gaulle  
92 931 Paris La Défense Cedex  
ladefense1@humando.fr

## Humando Insertion Pont-Audemer - Beuzeville

07 64 42 26 49  
CCI - 8 avenue Georges Pompidou  
27500 Pont-Audemer  
valdereuil@humando.fr

## Humando Insertion Roye

07 61 52 38 82  
roye@humando.fr

## Humando Insertion Sablé-sur-Sarthe

06 10 85 15 65  
35 rue d'Erve  
72300 Sablé-sur-Sarthe  
sablesursarthe@humando.fr

## Humando Insertion St-Denis BTP

01 55 87 08 50  
3bis rue Danielle Casanova  
93200 Saint-Denis  
saintdenis@humando.fr

## Humando Insertion St-Denis Industrie et services

01 55 84 04 90  
3bis rue Danielle Casanova  
93200 Saint-Denis  
saintdenis.is@humando.fr

## Humando Insertion JOP

01 48 13 39 20  
3bis rue Danielle Casanova  
93200 Saint-Denis  
jop2024@humando.fr

## Humando Insertion Fécamp

02 27 43 41 40  
Rue Émile Durand  
76400 Saint-Léonard  
fecamp@humando.fr

## Humando Insertion Saint-Quentin

03 23 06 62 20  
12bis place la Fayette  
02100 Saint-Quentin  
saintquentin@humando.fr

## Humando Insertion Soissons

03 23 76 29 15  
14 rue Quinquet  
02200 Soissons  
soissons@humando.fr

## Humando Insertion Val-de-Reuil

07 60 07 06 20  
Place aux Jeunes  
27100 Val-de-Reuil  
valdereuil@humando.fr

## Humando Insertion Valence

06 79 50 30 31  
Espace Coworking Travail Associé  
6 rue Emmanuel Chabrier  
26000 Valence  
valence@humando.fr

## Humando Insertion Villejuif

01 46 78 17 30  
2 place du Meridien  
94800 Villejuif  
villejuif@humando.fr

## Humando Insertion Montargis

07 61 33 87 43  
15 rue Pierre Nobel  
45700 Villemandeur  
montargis@humando.fr

## Humando Insertion Villeurbanne

06 15 22 87 95  
Adely - 2 rue Henri Legay  
69100 Villeurbanne  
villeurbanne@humando.fr

## Humando Pluriels

01 77 69 11 85  
Cœur Défense - Tour A  
110 esplanade du Général de Gaulle  
92 931 Paris La Défense Cedex  
talents@humandopluriels.fr

