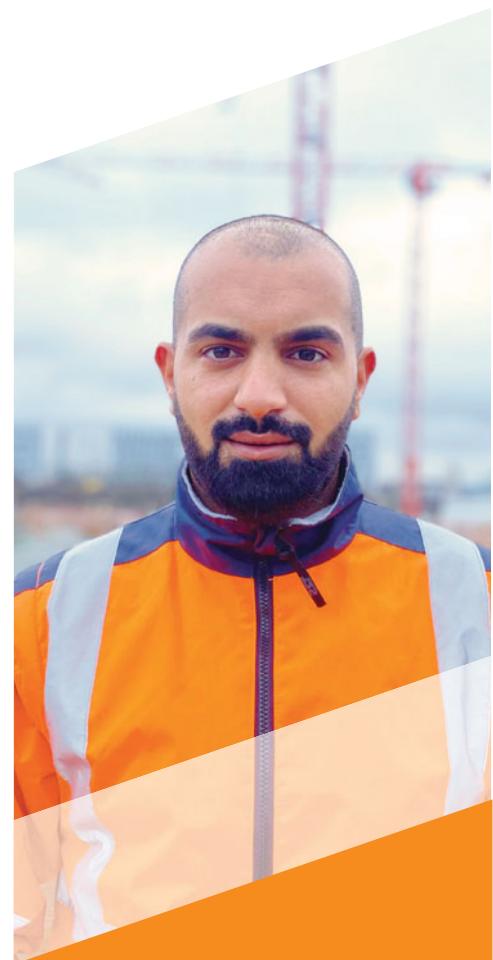


HUMANDO

BILAN
D'ACTIVITÉ & RSE
2022



Groupe solidaire en SOLUTIONS RH

06 Bilan en chiffres

08 Diversification

10 Offre

12 Formations
intérimaires

14 Nouvelles agences

16 Stratégie

17 Politique Qualité
et RSE

18 Les 7 piliers RSE
du groupe Humando

NOTRE VISION

Pendant de longues années, les solutions développées par Humando étaient limitées à des entreprises qui poursuivaient un engagement RSE très affirmé, ou qui étaient contraintes à des obligations d'insertion dans le cadre de clauses sociales. Désormais, Humando n'est plus seulement perçu par les entreprises comme un prestataire à vocation sociale, mais plutôt comme un partenaire proposant des solutions innovantes pour répondre à des enjeux RH et sociétaux.

Humando apporte une véritable innovation dans sa capacité à identifier des candidats, et à former aux postes non pourvus dans des secteurs d'activité de plus en plus nombreux. Un rôle essentiel et incontournable pour l'entreprise.

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'économie en multipliant, consolidant et normalisant les liens entre l'entreprise et les personnes accompagnées.



L'ÉQUITÉ Chaque individu mérite sa place au sein de notre société. Et parce que le travail est un vecteur essentiel d'autonomie et de dignité, nous œuvrons au quotidien pour que ce droit leur soit accessible, convaincus que nous sommes tous riches de potentiels.



LA PERSÉVÉRANCE Nos convictions sont solides et profondes, et nous savons que pour convaincre il nous faudra de la persuasion et de l'effort. Parce que l'évolution en profondeur du monde du travail et des mentalités s'accomplit sur le long terme, nous préférons la constance aux circonstances.



L'ESPRIT ENTREPRENEURIAL Nous croyons à l'entreprise comme espace d'épanouissement. L'esprit entrepreneurial est fait d'initiative, de responsabilité, d'engagement collectif et de créativité ; et l'entreprise se doit d'être ouverte sur le monde pour participer pleinement et réellement aux enjeux sociaux et sociétaux.

NOS MISSIONS

Le fondement de la mission d'Humando est resté le même : favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi. Mais aujourd'hui, quelque chose a changé. Le contexte de pénurie de candidats a poussé certaines entreprises à réfléchir différemment et à s'ouvrir à des solutions nouvelles. Pour Humando, c'est l'opportunité d'élargir ses missions et son offre de diversité et d'insertion.

Auparavant, les efforts des équipes d'Humando étaient principalement dirigés en direction des personnes accompagnées, et ce pour répondre aux demandes des entreprises. L'accompagnement des personnes en parcours s'est étoffé et professionnalisé ; mais c'est surtout le dialogue et la proximité avec l'entreprise qui a évolué. Nos clients sont plus attentifs aux solutions de l'inclusion et sont en demande de conseils pour mieux accueillir et accompagner les personnes concernées.



« Une année de concrétisation, de développement et d'innovation qui permet à Humando de renforcer ses actions et son positionnement dans le champ de l'inclusion. »



Cette année 2022 aura été l'année de la confirmation. Confirmation d'un plan stratégique engagé en 2019 avec comme objectif le doublement de notre impact social.

Pour l'illustrer, citons la création de 15 nouvelles agences – portant leur nombre total à 58 sur le territoire français – et le recrutement de 86 nouveaux collaborateurs. Revenons également sur la stratégie de diversification que nous avons réussi à mettre en œuvre, tant par les activités que nous adressons comme

par exemple l'industrie, la grande distribution, la santé ou les transports, qu'après des publics que nous accueillons.

Je pense notamment aux réfugiés qui ont représenté 21 % de nos publics, soit un millier de personnes, ou aux femmes dont la représentation a doublé.

2022 a vu aussi la création de notre solution de placements en CDD et CDI. Le contexte semblait favorable à cette innovation, qui est venue enrichir notre « catalogue » auprès de nos entreprises et de nos candidats. Étoffée et complétée, notre offre permet aujourd'hui de répondre plus largement aux attentes et besoins des entreprises, tout en renforçant notre impact social au cœur de notre mission. Pour accompagner cette stratégie de doublement de notre impact, nous avons également voulu agir sur l'élément essentiel qu'est la formation de nos collaborateurs, en créant le CFA des métiers de l'inclusion conçu avec The Adecco Group, l'AFPA et plusieurs autres partenaires, dont la Fédération des entreprises d'insertion. Dans un premier temps à usage interne, il a été mis au service de tous les acteurs et professionnels, dont le réseau Adecco Inclusion. Enfin, notre réseau s'est vu confirmer cette année sa labellisation RSEI à son plus haut niveau. Un niveau exemplaire qu'Humando est la seule ETTI à avoir atteint cette année.

Un ensemble de réalisations, de développements et d'innovations qui donnent à Humando et à ses équipes la possibilité d'ancrer encore plus solidement leur mission et de développer leur efficacité pour aujourd'hui et pour demain. Au final, une très belle année pour laquelle je remercie l'ensemble des équipes Humando pour leur engagement, ainsi que tous nos partenaires pour leur confiance et fidélité.

SÉBASTIEN MORICEAU

Directeur général opérationnel

2022 aura été la véritable année de sortie du Covid, une catastrophe que le secteur de l'intérim, et plus encore de l'intérim d'insertion, a subie de plein fouet. Le choc a été très rude et on aurait pu se demander si on allait s'en relever.

Cette année aura été la preuve que non seulement nous étions capables de rebondir, mais également que les entreprises avaient de vraies attentes de recrutement et portaient une attention particulière à l'inclusion. Dans ce contexte, nous avons tenu notre rôle en répondant aux personnes en demande et en accompagnant les entreprises sur des terrains encore inconnus pour certaines d'entre elles. Nous avons été au rendez-vous du pacte d'ambition lancé par le gouvernement, poursuivant nos objectifs de performance économique, sociale, sociétale, tout en augmentant très fortement notre impact.

Mais on entend une petite musique quelque peu troublante, qui dirait que nous avons presque atteint le plein emploi, qui sous-entendrait que des aides à l'insertion pourraient être économisées. Chez Humando, nous avons une conviction profonde : tout le monde n'est pas armé de la même manière face au marché du travail. Il existe des fragilités, des faiblesses, des freins. Ces difficultés ne sont pas toujours enracinées à vie dans les corps et les esprits, elles peuvent le plus souvent disparaître. Et lorsque ce n'est pas le cas, c'est l'environnement qui doit s'adapter pour accueillir la personne. Alors, sans aides à l'insertion, c'est un plein emploi qui laissera beaucoup de monde au bord de la route. C'est pour cela qu'il ne faut rien lâcher et faire en sorte qu'ensemble, nous atteignons un véritable plein emploi durable et inclusif.

Je terminerai par une note optimiste : les tensions en matière de recrutement sont une bonne nouvelle pour l'inclusion. Il semblerait bien que la rareté rende intelligent.

JEAN-FRANÇOIS CONNAN

Président



Sébastien MORICEAU
Directeur général opérationnel



Jean-François CONNAN
Président



Laëticia PIC
Ressources humaines



Alberto CRONIER
Direction commerciale



Séverine BESNARD
Contrôleur financier



Anne-Marie ROUSSEL
Direction Stratégie
et Performance Réseau



Raphaëlle THIRION
Direction Solutions
Candidats



Jonathan SIMON
Direction Solutions
Clients



Mohand HEBBACHE
Direction Développement
et Partenariats



Hichem AZAIEZ
Direction régionale IDF



Benoît VIEILLE
Direction régionale Nord



Florence VEDRINES
Direction régionale CVL/PDL



Houria RAHMOUNI
Direction régionale AURA



Karen CLÉMENT
Direction régionale Normandie

FÉVRIER - MARS

Ouverture des agences :
Cherbourg, Valence, Bordeaux
et Angers.

MAI

Partenaire Pôle emploi

Le 17, l'engagement d'Humando en faveur de l'inclusion a été réaffirmé avec la visite de Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi.

JUIN

Une rencontre au sommet

Le 20, visite de MM. Alain Régnier, préfet interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés, et Khelil Belheine, conseiller emploi et formation professionnelle.

JUILLET

Dix réfugiés à l'assaut du vent

Innovation et formation avec l'ouverture d'une nouvelle filière et la collaboration entre LM WIND POWER, fabricant de pales d'éoliennes, l'AFPI de Cherbourg et Humando pour intégrer et former des personnes sous statut de réfugiées aux métiers des énergies renouvelables.



SEPTEMBRE

Naissance du CFA des métiers de l'inclusion

Humando, l'AFPA, le Réseau Adecco Inclusion et ses partenaires créent le CFA des métiers de l'inclusion avec le lancement de deux promotions apprentis CIP.

Labellisation

Le 19, conclusion de l'audit de surveillance RSEI réalisé par l'AFNOR et certification d'HUMANDO au niveau Exemplaire. HUMANDO est le premier réseau d'ETTI à atteindre ce niveau.

NOVEMBRE

Ouverture des agences
Châteauroux et Fontenay-sous-Bois.

0% BILAN EN CHIFFRES

1 850

ENTREPRISES
CLIENTES
DIFFÉRENTES

1 600

NOUVEAUX
CLIENTS

(nouveaux
établissements)

58

AGENCES DONT
15 OUVERTURES
EN 2022

CA 55,5 M€

231

PERMANENTS
AU 31 DÉC.
2022

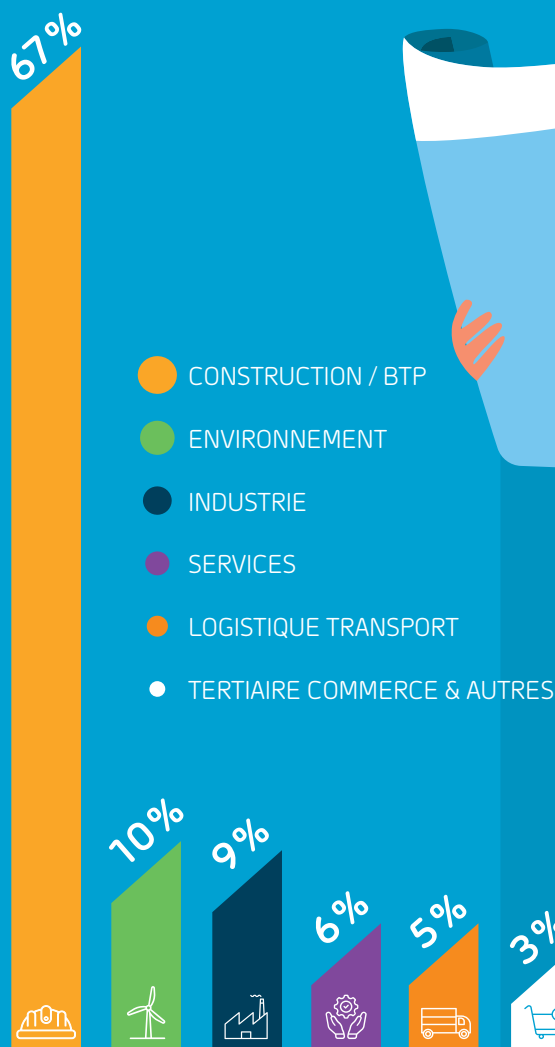
76%
DE FEMMES

MOYENNE
D'ÂGE : 38 ANS

ANCIENNETÉ
MOYENNE :
5 ANS

860 JOURS DE
FORMATIONS
AU 31 DÉC.
2022

SECTEURS D'ACTIVITÉ



INTÉRIMAIRES

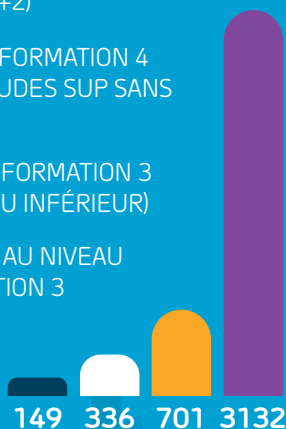
4577

TT ACCOMPAGNÉS
(DONT 588 FEMMES)

FORMATION INITIALE

(en nombre de personnes)

- NIVEAU DE FORMATION 5 ET + (SUP À BAC +2)
- NIVEAU DE FORMATION 4 (BAC OU ÉTUDES SUP SANS DIPLÔME)
- NIVEAU DE FORMATION 3 (CAP/BEP OU INFÉRIEUR)
- INFÉRIEUR AU NIVEAU DE FORMATION 3



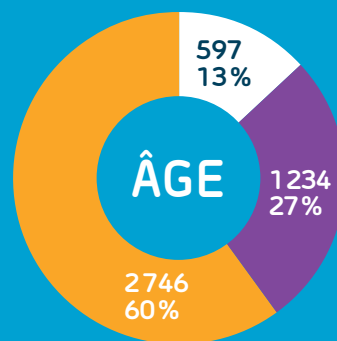
72%

DE TAUX DE SORTIE
VERS L'EMPLOI

1 486 SALARIÉS
FORMÉS

BUDGET
FORMATION :
9 772 973 €

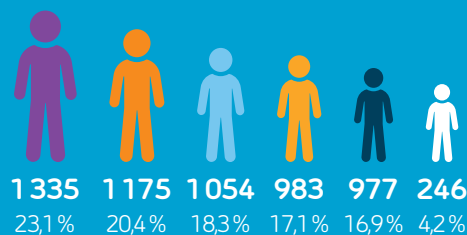
304 329 HEURES
DE FORMATION
RÉALISÉES



- 26 À 49 ANS
- - DE 26 ANS
- 50 ANS ET +

SITUATION DES INTÉRIMAIRES AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

(en nombre de personnes)



- QUARTIERS PRIORITAIRES (QPV)
- BÉNÉFICIAIRES DES MINIMAS SOCIAUX (ASS, RSA...)
- SANS RESSOURCES
- DELD
- STATUT BPI (RÉFUGIÉS...)
- EN SITUATION DE HANDICAP (RQTH)

970 PARCOURS
RÉALISÉS EN
ALTERNANCE
(CONTRAT PRO, CIPI,
CDPI...)

SANTÉ & SÉCURITÉ
AU TRAVAIL :

TAUX DE FRÉQUENCE : 55,97

TAUX DE GRAVITÉ : 1,59

LA DIVERSIFICATION AU PROFIT DE LA DIVERSITÉ

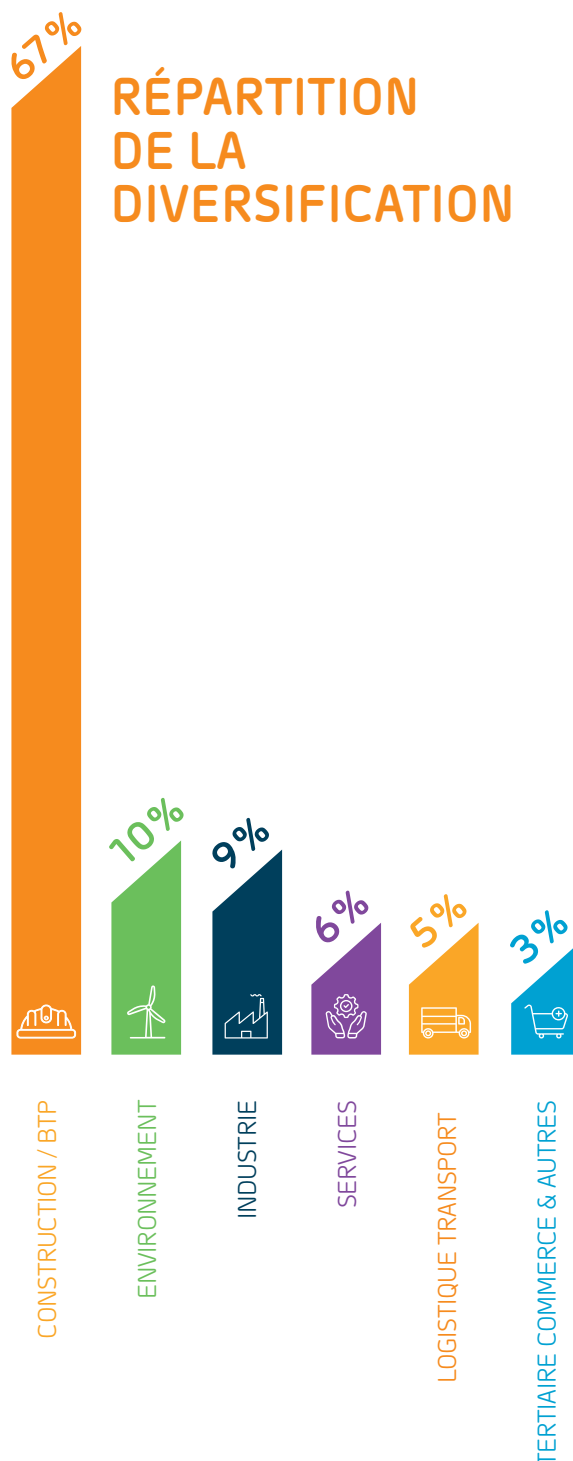
En 2022, tenant compte de la pénurie de compétences sur un nombre de métiers de plus en plus important, le groupe Humando a intensifié sa diversification.

Humando Insertion a vu le jour en 1995 en répondant à des besoins exprimés sur le marché du BTP, et notamment pour le projet de construction du Stade de France, où la demande de main-d'œuvre assortie de clauses d'insertion sociale était forte. Plus récemment, en Île-de-France, le groupe Humando s'est résolument impliqué dans la mise en œuvre des chantiers du Grand Paris Express et des Jeux olympiques de Paris, en lien avec les donneurs d'ordres et les partenaires de l'État. Son activité dans les métiers du bâtiment s'est naturellement accrue, mais la quête de diversification a toujours été présente.

Avec son adhésion en septembre 2019 au Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique lancé par l'État, cette volonté s'est affirmée. En effet, d'une part ce pacte destiné à diminuer les inégalités face au travail a entraîné un développement considérable du réseau d'agences de travail temporaire, tant quantitativement que géographiquement. D'autre part, il a eu pour conséquence bénéfique de renforcer et sécuriser l'accompagnement des publics vers un emploi pérenne, et ceci sur un plus grand nombre de secteurs d'activité et de régions.

Le besoin de compétences d'entreprises dans des domaines divers, ainsi que leur souhait affiché d'intégrer davantage la diversité et l'inclusion dans leur organisation, a conduit Humando à accélérer sa diversification en 2022. Une diversification qui s'étend aux publics, aux secteurs d'activité et aux partenaires de l'emploi, et répond aux attentes et objectifs fixés par l'État.

Aujourd'hui, le groupe Humando est, entre autres, présent dans l'industrie, l'environnement, le tertiaire, l'automobile, la santé, l'agroalimentaire, la distribution, la restauration collective, le transport et la logistique. Notons que le fait d'investir de nouveaux métiers favorise la diversité des publics accompagnés (la féminisation, par exemple).



LA PREUVE PAR L'EXEMPLE

LA SANTÉ



Sarah Hammou – Directrice d'agence

« Notre diversification dans le secteur de la santé nous a paru pertinente pour deux raisons majeures : d'abord parce qu'on trouve de nombreuses structures médicalisées sur notre territoire ; et parce que ce domaine connaît une forte demande.

En cette année expérimentale, nous avons lancé un groupe de formation de neuf personnes avec trois embauches en CDI à la clé, ainsi que la poursuite d'un parcours en formation. Pour nous, une véritable réussite ! »

AURA – Villeurbanne

ZOOM SUR LA POSTE



Karine Tedbirt – Directrice d'agence

« Notre partenariat avec La Poste a débuté en 2019. En 2022, nous avons intégré une semaine de PSMP (Préparation et suivi en milieu professionnel). Nous avons organisé des visites à La Poste afin de mieux comprendre le métier des facteurs et des agents de tri, et en proposant à nos collaborateurs des expériences de type "Vis ma vie". Nous avons également cherché à diversifier nos candidats, qui avaient tendance à venir surtout de la logistique. »

Normandie – Val-de-Reuil

L'INDUSTRIE



Clarisse Lucas – Directrice d'agence

« 2022 a vu la reconduction de notre formation dans l'industrie avec notre client historique. Nous avons également démarré une activité dans le secteur de la métallurgie, avec le CDPI (Contrat de développement professionnel intérimaire) modulaire industrie, grâce auquel nous avons pris contact avec de nouveaux prospects. Des travailleurs temporaires ont été formés à l'usinage, à la soudure et à la conduite de ligne. Nous comptons bien poursuivre cette stratégie. »

Nord – Abbeville

LA POLYVALENCE



Florent Fouqueau – Directeur d'agence

« Au cours de l'année 2022, notre activité en dehors du BTP est passée de 2 à 30 % ! Pour cela, nous avons adopté deux approches. Premièrement, nous avons renforcé nos actions commerciales en nous appuyant sur des clients existants hors BTP. Deuxièmement, nous nous sommes adressés à de nouveaux prospects, processus qui nous a demandé du temps, mais qui a été couronné de succès avec des postes de préparateurs de commandes, de magasiniers ou encore de ripeurs. »

Centre-Val de Loire – Orléans

LA RESTAURATION



Samia Badaoui – Directrice d'agence

« Pour la première fois, nous avons mis en place une formation de commis de cuisine. En effet, créer de nouvelles activités au-delà du BTP nous permet de toucher d'autres publics, en particulier les femmes et les personnes en situation de handicap. Pour relever le défi, nous avons ajusté nos techniques d'entretien, nous nous sommes adaptés à notre cible et aux attentes de nos clients. Nous sommes prêts à explorer de nouveaux métiers ! »

Île-de-France – Maison Lafitte

DES SOLUTIONS POUR NOS ENTREPRISES

Le groupe Humando œuvre à guider les publics les plus en difficulté vers un emploi pérenne. Cette mission a débuté dans le cadre des clauses sociales d'entreprises du BTP ou du secteur de l'environnement. Elle s'est développée au fil du temps, et le Groupe a progressivement déployé plusieurs offres et savoir-faire en faisant cohabiter efficacité économique et performance sociale.

LE RECRUTEMENT DE PERSONNEL EN CDD ET CDI

En complément de la mise à l'emploi par le travail temporaire d'insertion, les agences Humando proposent des prestations de recrutement pour répondre aux besoins en emplois directs des entreprises (CDD, CDI, alternance). Cela va de la préqualification, au recrutement, en passant par l'évaluation de compétences et l'accompagnement des candidats au sein de l'entreprise.

Un ensemble de solutions qui permet de sécuriser l'accès à un emploi direct pour les candidats, et de répondre aux besoins spécifiques des entreprises clientes.

L'INTÉRIM D'INSERTION

Réparties sur toute la France, les agences Humando Insertion établissent un lien solide entre les entreprises et les demandeurs d'emploi en difficulté. Après une indispensable et attentive écoute des besoins de leurs clients, complétée par des visites d'entreprises et des analyses de postes, une présélection de candidats éligibles à l'IAE (Insertion par l'activité économique) est réalisée – les éléments liés à la prévention sécurité sont aussi considérés. La formation des candidats est parfois complétée par la construction de parcours spécifiques. Les candidats en mission sont socialement accompagnés tout au long de leur parcours, y compris au sein de l'entreprise. Cet accompagnement peut se poursuivre en cas d'intégration. En résumé, une agence Humando Insertion répond à la demande des entreprises en personnel, construit des dispositifs spécifiques de formation pour générer des montées en compétences et accompagne ses collaborateurs intérimaires tout au long de leur parcours dans l'entreprise.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Depuis maintenant plusieurs années, des acteurs économiques de tout ordre peinent à recruter ; et cette difficulté, qui se confirme sur des secteurs d'activité de plus en plus divers, ne concerne pas seulement des emplois qualifiés. Un contexte qui pousse Humando à développer la création de compétences par la formation. Son pôle formation, constitué d'experts dédiés, crée des parcours spécifiques coconstruits avec les entreprises clientes pour développer de nouvelles compétences sur les différents bassins d'emploi.

En 2022, plus de 4 500 candidats ont été accompagnés. Parmi eux, 33 % ont suivi un parcours de formation spécifique, tous secteurs d'activité confondus.

OFFRE CONSEIL EN ENTREPRISE : RSE, DIVERSITÉ ET HANDICAP

Grâce à son expertise en accompagnement des candidats éloignés de l'emploi acquise au cours de ses nombreuses années, le groupe Humando, par le biais de son cabinet conseil Humando Pluriels, propose un accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de leur politique RSE, diversité et handicap.

Humando Pluriels a le statut d'Entreprise adaptée.

NOS ACTIONS



Recruter autrement

Intégrer la diversité et le handicap au cœur de votre stratégie RH, en favorisant le recrutement sans CV et les méthodes de recrutement inclusives.



Former et sensibiliser

Sensibiliser les collaborateurs sur des thématiques telles que la non-discrimination ou le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap en entreprise.



Conseiller et accompagner

Accompagner, auditer et conseiller nos partenaires vers une politique handicap et diversité parfaitement intégrée à leur modèle économique.

UNE FORMATION, UN MÉTIER, UN AVENIR

Devant la diversité des secteurs d'activité en tension, la formation de nouveaux candidats représente un préalable essentiel à leur montée en compétence et à la sécurisation de parcours durables. Il s'agit de créer et faire correspondre les compétences requises en face des attentes de l'entreprise cliente.

Aux pénuries de main-d'œuvre peuvent être ajoutées l'évolution des postes, voire la création de nouveaux métiers. Et force est de constater que certains territoires sont dépourvus de compétences pourtant attendues. Le pôle formation du groupe Humando contribue à la montée en compétence de ses salariés accompagnés pour les préparer au mieux à une entrée et à un maintien dans l'emploi. La finalité consiste à répondre au mieux aux besoins des entreprises clientes en tenant compte des difficultés de recrutement liées au manque de candidats, de profils qualifiés ou encore d'attractivité de certaines professions. Une ingénierie pédagogique différenciée est proposée, en composant des modules sur mesure et en réalisant un suivi de proximité avec les salariés et les entreprises partenaires. La création de nouvelles agences Humando sur de nouveaux territoires nous a permis de travailler de nouveaux secteurs d'activité.

Par exemple, le développement de nouvelles compétences dans l'industrie des énergies renouvelables en Normandie, avec l'agence de



Cherbourg qui a répondu au besoin d'équipiers de production industrielle du fabricant de pales d'éoliennes par la création d'un parcours sur mesure. Celui-ci a été construit en deux temps en collaboration avec l'AFPI* Grand Ouest et l'INFREP** : une première période en FLE (Français langue étrangère) et découverte métier, et une seconde en parcours professionnalisant, préparant à un CQPM (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie) équipier autonome de production industrielle.

*Association de formation professionnelle de l'industrie

**Institut national de formation et de recherche sur l'éducation permanente.

EN 2022, LES PRINCIPAUX MÉTIERS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ SUR LESQUELS LE GROUPE A FORMÉ...

 **BTP** : coffreur, maçon VRD, mineur-boiseur, poseur de voies, conducteur d'engins, conducteur de travaux, électricien, plombier, menuisier, peintre

 **ESPACES VERTS** : ouvrier-paysagiste

 **TRANSPORT** : conducteur de bus, conducteur de poids lourds, mécanicien poids-lourds

 **INDUSTRIE** : conducteur de machines automatisées, soudeur, opérateur régleur, opérateur de production, technicien de maintenance, agent de fabrication, ascensoriste

 **LOGISTIQUE** : préparateur de commandes, cariste

 **ENVIRONNEMENT** : employé de collecte

 **MÉTIERS DE BOUCHE ET RESTAURATION** : boulanger, poissonnier, commis de cuisine

 **MÉDICAL** : agent de service médico-social

 **TERTIAIRE** : conseiller relation client à distance, développeur web

DIVERSITÉ DES PUBLICS

Agir en faveur de la diversité fait partie des fondements historiques du Groupe Humando. De l'emploi des femmes, à l'employabilité des réfugiés, en passant par la prise en compte du handicap, chaque agence, chaque collaborateur et collaboratrice se mobilise pour toujours plus d'intégration.

Des exemples concrets

Le projet Lotus : les réfugiés

« Le projet a démarré en 2020, et l'année 2022 a été une année remarquable, avec une dizaine de promotions. L'équipe a développé une méthodologie et acquis une expertise, passant de l'expérimentation dans le cadre d'un projet innovant à des dispositifs maîtrisés et efficaces qui répondent aux besoins des entreprises.

Le public des réfugiés demande une attention particulière. La difficulté réside dans la nécessité de trouver un équilibre entre compétences attendues par les entreprises, et compétences transférables obtenues par les réfugiés avant l'obtention de leur statut. Grâce à son succès, Lotus a attiré de nouvelles entreprises dans les métiers de la restauration ou encore les métiers de bouche au sein de la grande distribution. »

Damien Filluzeau – Directeur du projet Lotus

Nord – Amiens : la féminisation

« Après une première expérience, Véolia nous a renouvelé sa confiance en embauchant quatre femmes pour le poste d'agente de tri. Des postes d'opératrices de finitions ont été proposés, une femme est actuellement en cours de formation d'électricienne ; et en 2022, nous avons pour la première fois accueilli une femme agente d'escalier ferroviaire.

Nous favorisons la diversité en offrant des opportunités à des profils variés et en mettant en place des mesures d'accompagnement adaptées. C'est au total 588 femmes qui ont travaillé pour Humando en 2022. »

Cécilia Houas – Responsable recrutement et Accompagnement Amiens

Agences labellisées : le handicap

« Chez Humando, nous continuons de développer la culture du handicap. En 2022, 246 personnes reconnues travailleurs handicapés ont trouvé un emploi.

Avec déjà 25 agences labellisées handi-accueillantes par l'AGEFIPH, AKTO et CAP EMPLOI, nous avons l'ambition de l'étendre à toutes nos agences d'ici fin 2023. Avec Humando Pluriels, notre cabinet entreprise adaptée, nous sommes aussi engagés dans une démarche pour la promotion du recrutement inclusif et la lutte contre tous les stéréotypes. »

Patricia Milcamps – Responsable développement et partenariats

Agence de Fécamp : le handicap

« Ce qui nous a convaincus chez Humando, c'est le processus d'accompagnement, du début de la formation à l'intégration dans l'entreprise. Lorsque Mme Riou, directrice d'agence, nous a proposé la candidature de Donovan, nous avons été heureux de lui donner une chance. »

Laurent De Grauw – Directeur d'exploitation des Cars Périer en Normandie

Sous main de justice

« L'accompagnement de personnes sous main de justice ou sortant d'incarcération est un engagement de longue date pour Humando. Il traduit la volonté de proposer des solutions alternatives en milieu carcéral et de lutter contre la récidive. 2022 a été pour moi l'occasion d'une première intervention en maison d'arrêt. Je ne venais pas proposer un métier aux détenus, mais un parcours, ce qu'ont bien compris les personnes rencontrées. »

Christophe Marmorat – Chargé de formation intérimaire, partage son expérience d'intervention à la maison d'arrêt de Nanterre.

Opération organisée par l'association Justice Deuxième Chance.

Angélique Guyomard – Directrice d'agence

« S'il a été difficile de démystifier l'insertion auprès de nos prescripteurs et partenaires, notre connaissance approfondie du territoire et de ses acteurs économiques nous a aidés à organiser rapidement des séances d'information collectives.

Nous avons connu de belles réussites, notamment ce précieux partenariat avec la communauté d'agglomération Flers-Aggllo, le Conseil départemental et le CIDFF.

Une année marquée par le plaisir de relever des défis et de partager nos valeurs. »

Normandie – Flers

Renaud Lebel – Directeur d'agence

« Au début, nous nous sommes concentrés sur les métiers du bâtiment ; mais nous nous sommes rapidement diversifiés. Aujourd'hui, le BTP représente au maximum 25 % de notre activité.

Ce qui est particulier avec cette ouverture, c'est justement la grande diversité des métiers et des profils délégués comme par exemple des téléconseillères, assistantes administratives ou comptables, rippers, techniciens de cycles, etc.

Une grande fierté d'avoir pu accompagner 30 personnes vers l'emploi en un an ! »

Ouest Pays de Loire – Nantes

Paméla Élysée – Directrice d'agence

« Dès la création de l'agence, l'une de nos priorités a été de nouer des liens solides avec les partenaires institutionnels, associatifs et de l'emploi. Nous avons également très vite souhaité marquer notre différence dans un écosystème où des acteurs de l'insertion sont implantés depuis longtemps.

Prouver notre engagement sociétal par des actions concrètes et durables, là est notre ambition pour les années à venir ! »

Aquitaine – Bordeaux



Lucile Rollero – Directrice d'agence

« L'ouverture de Roye était en partie liée au projet du canal Seine Nord Europe, qui va concentrer de nombreux de métiers, dont certains déjà en pénurie sur le territoire. Le levier de la formation sera primordial !

L'agence se concentre aussi sur les secteurs de la logistique, de l'agroalimentaire et de l'industrie. Contre toute attente, le premier client de l'agence est La Poste.

Durant cette année intense au cœur de ce nouveau territoire, nous sommes partis à la conquête des entreprises et partenaires en local. »

Nord – Roye

Natacha Gomes de Lima – Directrice d'agence

« Nous parvenons à placer des personnes en CDI, y compris des réfugiés et des jeunes de moins de 26 ans, ce qui reflète notre volonté de répondre aux besoins de diversité, mais aussi d'inclusion des personnes handicapées ou encore d'accompagnement des seniors.

Un démarrage passionnant et stimulant qui présente de nombreux défis, et notamment celui d'accroître notre visibilité sur le territoire. »

Île-de-France – Fontenay-sous-Bois

TRANCHES DE VIES

Avec 15 nouvelles agences en un an, Humando Insertion poursuit son maillage du territoire français, portant son total à 58. Pour améliorer son implantation locale et pour renforcer son utilité sociale.

CONSOLIDATION ET INNOVATION

Ces dernières années, le groupe Humando a connu une croissance soutenue et a traversé des épreuves avec succès. Et chaque année passée nous offre l'occasion de nous projeter. **Se projeter dans l'avenir, c'est inventer, mais également renforcer et stabiliser.** Nous allons investir les deux terrains.

Installer, développer et pérenniser nos agences est bien sûr l'un de nos objectifs. Nous allons donc continuer de développer notre réseau et resserrer notre maillage avec l'ambition de poursuivre notre dynamique d'ouverture.

Nous allons également continuer de creuser le sillon de l'innovation pour mieux accompagner et professionnaliser nos publics, et mieux répondre aux besoins de compétences des entreprises. Le contexte tendu, voire pénurique, que nous vivons depuis quelque temps peut être appréhendé comme une opportunité de nous rendre plus visibles, plus évidents, plus indispensables. Nos solutions doivent se présenter aux entreprises en difficulté de recrutement de façon plus systématique, plus automatique. En définissant les emplois selon les besoins, en faisant monter nos candidats en compétence, en investissant dans de plus nombreux secteurs d'activités, nous répondons de mieux en mieux aux spécificités des attentes des entreprises et à la géométrie variable des marchés.

C'est pourquoi nous allons aussi continuer de travailler sur notre modèle et nos supports. Tout en consolidant notre position d'Entreprise de travail temporaire d'insertion, nous allons renforcer notre activité destinée aux placements en CDD longs et en CDI qui complète le catalogue de solutions emploi d'Humando. L'évolution du cadre de l'AFEST (Action de formation en situation de travail) ou encore la VAE (Validation des acquis de l'expérience) sont également des opportunités et des solutions que nous allons adapter à nos pratiques et à celle des entreprises. Nous savons répondre de manière qualitative ; mais face à des entreprises qui sont dans l'urgence et avec des définitions de besoins qui évoluent très vite, il nous faut dorénavant répondre plus rapidement, tout en intégrant et développant de nouvelles approches et capacités d'action. Hier il fallait répondre pour demain ; aujourd'hui il faut déjà répondre pour hier.

2022 nous a montré à quel point nous sommes en mesure de nous réinventer pour expérimenter des secteurs d'activité jusqu'alors inconnus. Poursuivons. Il s'agit d'une condition essentielle à notre développement et à l'affirmation de notre modèle : en intégrant de nouveaux domaines, nous nous rendons à chaque fois plus incontournables, nous créons des passerelles, nous nous offrons des opportunités et positionnons chaque jour un peu plus l'insertion par l'activité économique dans le milieu économique dit « classique ». C'est une condition de croissance, mais aussi et surtout l'accompagnement d'une vision et d'un projet de société toujours plus inclusif.

Sébastien Moriceau – Directeur général

POLITIQUE QUALITÉ ET RSE

**Une raison d'être : s'engager
pour l'inclusion des publics
éloignés de l'emploi**

**Depuis 1995, au sein de The
Adecco Group, Humando
s'engage à réduire les
inégalités et agit pour qu'elles
ne soient plus un frein à
l'emploi.**

À cet effet, le groupe propose des solutions solidaires et performantes destinées à faire converger les besoins en compétences des entreprises et les potentiels de candidats, afin de faire rimer performance et différence, clauses sociales et compétences, recrutement et diversité.

La politique qualité et RSE du Groupe Humando consiste à garantir un niveau constant de qualité de service à ses collaborateurs permanents et intérimaires, ainsi qu'à ses clients et partenaires. Elle vise en outre à assurer la pérennité et l'efficacité de l'entreprise, tout en s'inscrivant dans des perspectives de développement durable.

À trois ans, le projet d'entreprise du groupe s'appuie sur un engagement fort auprès de ses collaborateurs concernant l'accomplissement de leur carrière et de leur rôle dans l'organisation. En pratique, il est composé de trois sujets : renforcer le leadership du Groupe Humando dans l'insertion en conjuguant l'activité commerciale et la qualité de service ; accélérer sa diversification en intégrant l'offre de recrutement (CDD longs et CDI) ; préparer son avenir en se tournant vers les métiers de demain. Un double objectif a été fixé : 6 000 personnes accompagnées fin 2023 et 15 000 dans les trois prochaines années !



LA POLITIQUE RSE DU GROUPE HUMANDO REPOSE SUR 7 PILIERS

1



Agir au quotidien avec éthique et responsabilité

Pour ce faire, les collaborateurs sont formés et sensibilisés dès leur arrivée au sein du groupe. Dans un premier temps, ils sont responsabilisés en suivant un parcours obligatoire d'*e-learning* ; il existe neuf contenus, qui comprennent par exemple les engagements du groupe, le code de conduite, les conflits d'intérêts, la sécurité informatique et la gestion des données personnelles, ou encore le droit de la concurrence. Les prestataires sont, quant à eux, choisis selon une politique d'achats responsable et inclusive, ainsi que sur des critères RSE.

2



Agir pour développer la diversité et lutter contre les discriminations

Le recrutement sans discrimination est une préoccupation majeure du groupe Humando. Trois modules de formation ont été mis en place à ce sujet, qui permettent aux collaborateurs et collaboratrices de s'autoévaluer et de s'entraîner. Par ailleurs, trois référents « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » ont été formés pour les sensibiliser et les accompagner. Une équipe est également à disposition des permanents pour intégrer la prise en compte du handicap et l'aménagement des postes de travail. Enfin, la diversité, c'est aussi l'ouverture à d'autres secteurs d'activité qui ouvre notamment à une plus grande féminisation du retour à l'emploi.

3



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

Sur ce thème, les actions sont nombreuses. Des rencontres et des événements sont par exemple organisés avec des partenaires locaux ; des parcours dédiés aux réfugiés statutaires sont mis en place ; des accompagnements sociaux et professionnels sont pratiqués, destinés à lever les freins de la barrière de la langue, de la mobilité ou encore du logement. Enfin, une attention particulière est portée au développement de compétences adaptées au marché de l'emploi local.

4



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

Des enquêtes qualitatives trimestrielles sont menées auprès des collaborateurs permanents, et un dialogue social constructif et transparent est entretenu avec les représentants du personnel dans les instances CSE et CSSCT. Au-delà du CSSCT, un comité de pilotage « Prévention et sécurité » se tient mensuellement dans chaque région. Enfin, les collaborateurs permanents et intérimaires peuvent bénéficier d'un soutien psychologique en cas de besoin.

5



Proposer des solutions concernant les métiers en tension

La diversification des secteurs d'activité, qui contribue au développement du groupe, l'ouverture d'agences sur de nouveaux territoires et les accompagnements réalisés par le pôle formation, permettent de travailler sur de nouveaux métiers, en identifiant sur les territoires les typologies et les compétences attendues. Les actions de formation sont coconstruites avec les financeurs, les partenaires locaux de l'emploi, les entreprises du bassin d'emploi et les prestataires de formation.

6



Dialoguer et échanger avec les parties prenantes

Au-delà des échanges réguliers avec ses parties prenantes, le groupe Humando a mis en place une enquête mensuelle NPS (Net promoter score) destinée à apporter une vision régulière des points de satisfaction et de vigilance de chacun, et à répondre au plus près des attentes. En Île-de-France, un comité de pilotage annuel a été créé avec les partenaires locaux ; il en sera progressivement de même avec les autres régions dès 2023. Enfin, la démarche solidaire du groupe est étendue grâce à une collaboration étroite avec la Fondation The Adecco Group et des actions de mécénat de compétences.

7



Réduire l'impact des activités du Groupe sur l'environnement

De nombreuses actions menées au sein du Groupe sont susceptibles de contribuer à la réalisation de cet objectif : sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices, télétravail à tous les niveaux de l'entreprise, solutions de mobilités douces, choix de fournisseurs selon les critères Green IT, revalorisation des déchets et matériels informatiques, optimisation des réunions en distanciel, base de documents partagées et participation financière au plan de reforestation.



Témoignage



« En tant que directeur général opérationnel du groupe Humando, je demande à chaque collaborateur et collaboratrice de satisfaire les exigences applicables, d'être garant de la bonne mise en œuvre de nos engagements, et de veiller à leur objective efficacité.

De mon côté, je m'engage à mettre en place les moyens humains, organisationnels, financiers et techniques qui seront nécessaires à la bonne réalisation de nos engagements, et à assurer l'amélioration continue de notre système de management de la qualité créé et enrichi par nos équipes de terrains et nos parties prenantes. »

Sébastien Moriceau

NOS AGENCES et sites sur le territoire

Directions régionales et siège opérationnel

Humando Siège Opérationnel
entreprises@humando.fr

Humando DR Aura
houria.rahmouni@humando.fr

Humando DR IDF
hichemazaiez@humando.fr

Humando DR Nord
benoitvieuille@humando.fr

Humando DR CVL-PDL
florencevedrines@humando.fr

Humando DR Normandie
karen.clement@humando.fr

Réseau Humando Insertion

Humando Abbeville
abbeville@humando.fr

Humando Amiens
amiens@humando.fr

Humando Angers
angers@humando.fr

Humando Bayeux
bayeux@humando.fr

Humando Beauvais
beauvais@humando.fr

Humando Belley
belley@humando.fr

Humando Bordeaux
bordeaux@humando.fr

Humando Boulogne-Billancourt
boulogne@humando.fr

Humando Cergy
cergy@humando.fr

Humando Châlons-en-Champagne
chalons@humando.fr

Humando Chartres
chartres@humando.fr

Humando Châteaudun
Monija.menouer@humando.fr

Humando Châteauroux
chateauroux@humando.fr

Humando Château-Thierry
chateauthierry@humando.fr

Humando Cherbourg-en-Cotentin
cherbourg@humando.fr

Humando Clichy-la-Garenne
clichy@humando.fr

Humando Compiègne
compiègne@humando.fr

Humando Courbevoie
ladefense1@humando.fr

Humando Dieppe
dieppe@humando.fr

Humando Dreux
dreux@humando.fr

Humando Elbeuf
elbeuf@humando.fr

Humando Evry Courcouronnes
evry@humando.fr

Humando Fécamp
fecamp@humando.fr

Humando Flers
flers@humando.fr

Humando Fontenay-sous-Bois
fontenay@humando.fr

Humando Gien
montargis@humando.fr

Humando JOP 2024
jop2024@humando.fr

Humando Laon
soissons@humando.fr

Humando Le Havre
lehavre@humando.fr

Humando Le Havre Éolien
lehavre@humando.fr

Humando Le Mans
sablesursarthe@humando.fr

Humando L'Isle-d'Abeau
ida@humando.fr

Humando Maisons-Laffitte
sartrouville@humando.fr

Humando Massy
massy@humando.fr

Humando Montataire
montataire@humando.fr

Humando Nantes
nantes@humando.fr

Humando Orléans
orleans@humando.fr

Humando Pantin
pantin@humando.fr

Humando Paris 11
paris11@humando.fr

Humando Paris 15
paris15@humando.fr

Humando Pont-Audemer
valdereuil@humando.fr

Humando Reims
reims@humando.fr

Humando Roissy
roissy@humando.fr

Humando Roye
roye@humando.fr

Humando Sablé-sur-Sarthe
sablesursarthe@humando.fr

Humando Saint-Denis BTP
saintdenis@humando.fr

**Humando Saint-Denis Industrie
& Services**
saintdenis.is@humando.fr

Humando Saint-Quentin
saintquentin@humando.fr

Humando Soissons
soissons@humando.fr

Humando Val-de-Reuil
valdereuil@humando.fr

Humando Valence
valence@humando.fr

Humando Villejuif
villejuif@humando.fr

Humando Villemandeur
montargis@humando.fr

Humando Villeparisis
villeparisis@humando.fr

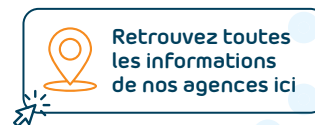
Humando Villeurbanne
villeurbanne@humando.fr

Réseau Humando Pluriels et Compétences

**Humando Compétences
Lotus**
lotus@humando.fr

**Humando Compétences
Saint-Denis**
saintdenis.compétences@humando.fr

Humando Pluriels
talents@humandopluriels.fr



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.



Réseau Adecco Inclusion

Un réseau de 159 agences sur 60 départements. En 2022, 26 agences ont été ouvertes. En 2023, le Réseau Adecco Inclusion prévoit la création de 15 à 20 nouvelles agences sur le territoire.



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

