ManpowerGroup®

Rapport **RSE** 2024

WORKING TO CHANGE THE WORLD

Le mot des dirigeants

Chez ManpowerGroup France, nous sommes convaincus que l'emploi durable et porteur de sens est l'un des leviers les plus puissants pour transformer positivement notre société. Dans un monde en pleine mutation, où l'intelligence artificielle redéfinit nos façons de vivre et de travailler, **notre responsabilité est plus que jamais d'accompagner cette transition en plaçant l'humain au cœur du progrès.**

Notre mission ne se limite pas à répondre aux besoins du marché. Elle consiste à créer les conditions d'un avenir du travail plus inclusif, plus innovant et plus durable. En France, nous le faisons en formant, en accompagnant et en connectant des milliers de personnes à des opportunités professionnelles qui leur permettent de s'épanouir, tout en soutenant nos clients dans leur transformation.

Ce rapport RSE 2024 illustre notre ambition et nos actions concrètes autour de nos piliers : Planète, Humain & Prospérité et Principes de gouvernance. Il témoigne de notre volonté de réduire notre empreinte environnementale, de favoriser l'employabilité et l'inclusion, de contribuer à la vitalité économique des territoires, et d'agir avec éthique et transparence.

Dans un contexte où les entreprises investissent massivement dans l'IA, mais où une grande partie des talents ne se sentent pas encore prêts, **nous voyons une opportunité majeure : celle de renforcer les compétences, de valoriser le potentiel humain et de faire du travail un vecteur de dignité et de résilience.**

Rien de tout cela ne serait possible sans l'engagement de nos équipes, la confiance de nos clients et la richesse des parcours de celles et ceux que nous accompagnons chaque jour. Pour eux, et avec eux, **nous poursuivons notre mission : bâtir un monde du travail plus juste, plus humain et plus durable.**

Merci de faire partie de ce chemin.

Benoît Derigny
Président de ManpowerGroup France

En 2024, ManpowerGroup France a franchi une nouvelle étape dans sa démarche de responsabilité sociétale, en renforçant l'intégration de la RSE au cœur de sa stratégie et de ses opérations.

Nos actions ont été guidées par la conviction que chaque entreprise peut être un catalyseur de transformation positive. **Nous avons accéléré sur notre transition écologique, avec des résultats tangibles** : 82% de nos sites couverts en électricité verte, une baisse de 34% des émissions liées aux déplacements domicile-travail, et le déploiement de solutions innovantes comme le covoiturage et la mobilité douce. Nos partenariats avec The Shift Project et Terra Academia illustrent notre volonté d'accompagner la transformation des métiers et des compétences vers une économie plus durable.

Sur le plan social, nous avons poursuivi notre engagement pour l'inclusion et l'employabilité, en accompagnant plus de 100 000 bénéficiaires vers l'emploi durable, en rendant 100% de nos agences accessibles aux personnes en situation de handicap, et en développant des programmes de formation et d'accompagnement adaptés à tous les publics. La diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations restent au cœur de notre culture d'entreprise, avec des résultats concrets sur l'égalité femmes-hommes et l'insertion des jeunes et des seniors.

Enfin, notre gouvernance s'est renforcée autour de principes d'éthique, de transparence et de responsabilité, avec des progrès continus en matière de cybersécurité, de protection des données et de conformité réglementaire. Nous avons anticipé les évolutions règlementaires du reporting extra-financier et avons poursuivi la mobilisation de nos parties prenantes dans un dialogue ouvert et constructif.

Ce rapport RSE 2024 témoigne de notre engagement collectif et de notre capacité à transformer les ambitions en actions concrètes, au service d'un impact positif sur la société et l'environnement.

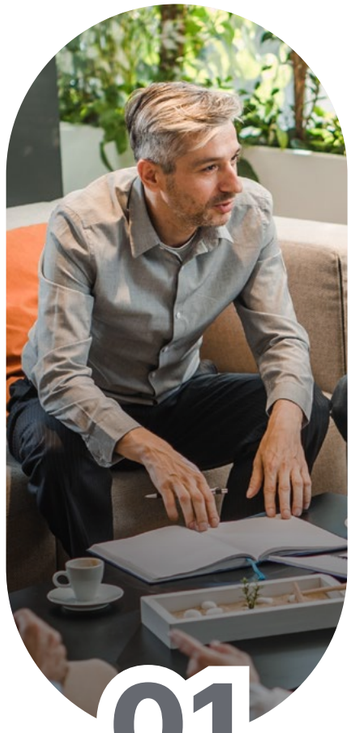
Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui y ont contribué.

Olivier Foret
Directeur Juridique et de l'Engagement RSE – ManpowerGroup France

Inscrit dans une démarche volontaire de transparence, ce rapport annuel RSE a pour objectif de partager la stratégie RSE / ESG, les politiques et engagements, les données chiffrées et les principales actions menées en 2024 au sein de ManpowerGroup France. Les indicateurs ou éléments d'information ont été retenus au regard de leur pertinence avec nos activités et des enjeux inhérents à notre secteur d'activité.

Ce document intègre les recommandations de la Global Reporting Initiative (GRI), dont l'objectif est de donner les lignes directrices pour le reporting développement durable, notamment les principes de pertinence et d'exhaustivité.

ManpowerGroup®



01

ManpowerGroup, créateur d'un monde du travail durable

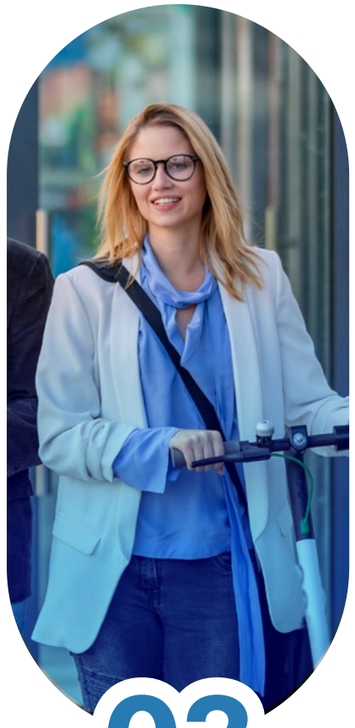
8 Un rayonnement global pour un emploi porteur de sens

10 Les objectifs de développement durable des Nations Unies

12 ManpowerGroup France, des marques fortes et distinctes

14 ManpowerGroup France en chiffres

16 ManpowerGroup France, distinctions et certifications



02

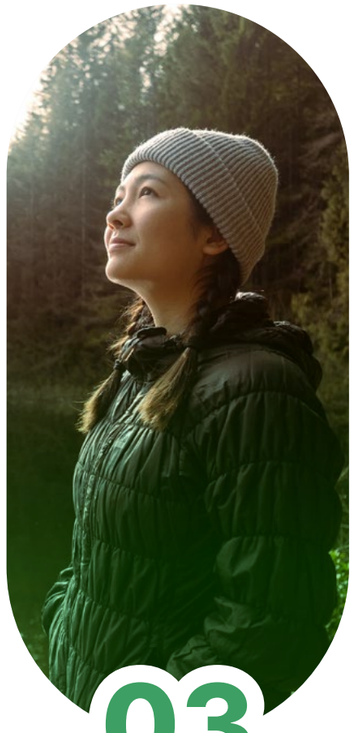
La RSE au cœur de la stratégie du Groupe

20 Trois piliers pour trois objectifs prioritaires

22 Faits marquants RSE 2024 en France

24 Des partenariats inspirants pour un avenir durable

26 Un dialogue ouvert avec l'ensemble des parties prenantes



03

Planète

31 Les engagements au service de notre ambition environnementale

32 Nos leviers d'actions pour la Planète

42 Perspectives

04

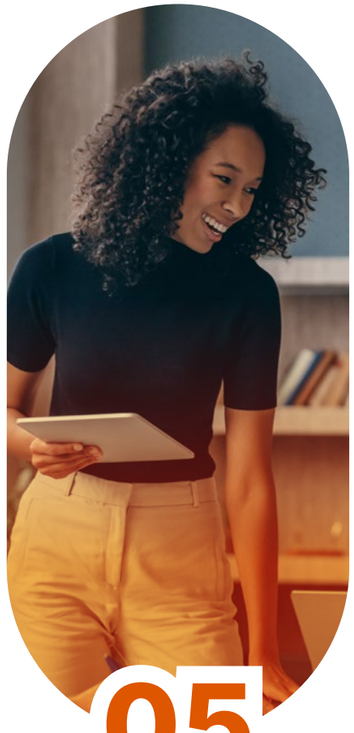
Humain & Prospérité

47 « Our Standards », les 3 piliers de notre culture d'entreprise

48 Nos leviers d'actions pour le Social

80 Promouvoir un environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux

84 Perspectives



05

Gouvernance durable

89 Nos leviers d'actions pour la Gouvernance

90 La responsabilité, pierre angulaire de la gouvernance

98 Perspectives

06

Indicateurs de Performance et Conformité GRI

102 Indicateurs Environnement

103 Indicateurs Humain & Prospérité

104 Indicateurs de Gouvernance

ManpowerGroup®

ManpowerGroup, créateur d'un monde du travail durable

Acteur majeur de l'emploi dans le monde depuis plus de 75 ans, ManpowerGroup accompagne les Talents et les entreprises en proposant des solutions concrètes et adaptées aux enjeux de flexibilité, de recrutement, de formation et de gestion des carrières, dans plus de 70 pays et territoires.

Sommaire

8 Un rayonnement global pour un emploi porteur de sens

10 Les objectifs de développement durable des Nations Unies

12 ManpowerGroup France, des marques fortes et distinctes

14 ManpowerGroup France en chiffres

16 ManpowerGroup France, distinctions et certifications

01

Un rayonnement global pour un emploi porteur de sens

Le Groupe porte la conviction qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde. Face aux enjeux majeurs de notre époque - du dérèglement climatique à la pénurie de Talents - le Groupe concentre ses actions sur les domaines où il peut le mieux faire bouger les lignes. Il apporte ainsi des réponses concrètes aux défis d'attractivité et de fidélisation des Talents, tout en répondant aux nouvelles aspirations des candidats dans un monde du travail en pleine transformation.

17,9 milliards $
de **chiffre d'affaires**
dans le monde entier

Près de **2 100 agences** dans plus de **75 pays et territoires**

400 000 clients
dans le monde

26 700 collaborateurs permanents

500 000 personnes en poste
chaque jour

2 millions de personnes accompagnées
dans leurs parcours professionnels

11 millions de personnes formées

Les distinctions de ManpowerGroup Inc.

Précurseur dans notre secteur à s'être fixé des objectifs validés par SBTi pour atteindre **zéro émission nette d'ici 2045**

Reconnue pour la 15ème année parmi les **entreprises les plus éthiques du monde** par Ethisphere

Réponse au Carbon Disclosure **Project : Note B**

Reconnue comme référence en matière d'**inclusion LGBTQ+**, par la *Human Rights Campaign Foundation*, en obtenant un s**core parfait de 100 à l'Index d'égalité** des entreprises et à l'Equality 100 Award, pour la 8ème année consécutive

Reconnue parmi les **meilleures entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap** dans le monde du travail par le Disability:IN, pour la 9ème année consécutive

Des partenariats mondiaux pour une approche RH sans frontières

Signataire du **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2006

Partenaire de Junior achievement Worldwide, **chargé de sensibiliser les jeunes aux réalités du monde du travail**, depuis plus de 20 ans

Partenaire stratégique du **Forum économique mondial**

Membre fondateur de la **Confédération internationale des agences d'emploi privées**

Membre du World Business Council for **Sustainable Development depuis 2022**

Membre de l'ONG **TENT Partnership for Refugees**

Les objectifs de développement durable des Nations Unies

En adhérant au Pacte mondial en 2006, ManpowerGroup France a exprimé son attachement à des valeurs universelles et s'est engagé à les promouvoir auprès de ses partenaires. L'ONU a défini **17 Objectifs de Développement Durable (ODD)** dans le cadre de son programme pour un avenir plus durable. Le Groupe participe à l'atteinte des 17 ODD à travers ses activités en se concentrant sur ceux où son action est la plus impactante, parmi lesquels :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Atteindre l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les jeunes filles

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Réduire les inégalités dans les pays

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Renforcer des partenariats pour la réalisation des objectifs

ManpowerGroup France, des marques fortes et distinctes

ManpowerGroup France accompagne l'ensemble des transformations digitales et RH des entreprises, à travers ses trois marques : Manpower France, Experis France et ManpowerGroup Talent Solutions France, garantissant ainsi un maillage territorial fort.

ManpowerGroup®

Manpower France

Partenaire emploi des entreprises et des Talents

MISSION

Répondre à l'ensemble des enjeux du marché du recrutement et des besoins en flexibilité : CDI, CDD, Alternance, Intérim, Management de transition et CDI-Intérimaire. Accompagner, favoriser la formation et développer l'employabilité des Talents.

SIGNES DISTINCTIFS

Acteur majeur du marché de l'emploi depuis près de **70 ans** au travers de **650 agences d'intérim** et **80 cabinets de recrutement.**

Experis France

Entreprise de services du numérique spécialiste en transformation digitale

MISSION

Accompagner les DSI dans leurs projets de transformation digitale à chaque étape du processus d'adoption technologique en déployant des solutions innovantes en matière de Service et de Talent IT, pour répondre aux besoins spécifiques de chaque organisation à la recherche de plus de performance. Nos solutions couvrent 100% de la chaîne de valeur de l'expérience utilisateur autour de 5 expertises : Digital Workspace, Cloud & Infrastructures, Enterprise Applications, Cybersecurity et Business Transformation. Experis France se fonde sur sa capacité à mettre à disposition de ses clients, une communauté de talents alliant compétences techniques et savoir-être à travers une approche unique « Talent Multiplied ».

SIGNES DISTINCTIFS

Présence en France sur l'ensemble du territoire à travers ses **20 agences,** ses **12 centres de service** et son site logistique (site de Moissy-Cramayel).

ManpowerGroup Talent Solutions France

Division Consulting et Solutions RH, expert dans l'accompagnement des transformations des équipes et des organisations. Activité Conseil Marchés Publics spécialiste des transitions professionnelles et de l'accompagnement vers l'emploi durable.

MISSION

ManpowerGroup Talent Solutions France mobilise des expertises concrètes en matière de gestion des Talents en adoptant une approche conseil renforcée et un accompagnement responsable des transformations des équipes, des organisations et des expériences du travail.

Nous ciblons deux axes : Organisations & Talents, Candidats & Besoins tout en intégrant les critères ESG, de diversité et d'inclusion. Nous sommes au service de la performance des entreprises et des candidats, tout en conciliant une employabilité responsable et l'innovation sociale.

SIGNES DISTINCTIFS

Ancrage territorial avec **1 000 collaborateurs** en France, **plus de 100 sites** et accompagnement de **plus de 100 000 personnes** chaque année.

ManpowerGroup France en chiffres

+9 000
collaborateurs

+700
implantations dans tout l'hexagone

FLEXIBILITÉ

250 000
intérimaires en mission

110 millions
d'heures travaillées par an

+1,3 millions
de missions contractées par an

57 000
CDI-Intérimaires signés depuis 2014

FORMATION / ÉVALUATION

+1,1 millions
d'heures de formations payées par an

+35 000
formations dispensées par an

+100 000
candidats évalués

RECRUTEMENT

20 000
recrutements en CDI-CDD par an

IT

300
clients IT

400 000
utilisateurs accompagnés au quotidien

24 / 7 / 365
un service en continu

12
langues prises en charge par nos Centres de Services

ManpowerGroup France, distinctions et certifications

MARQUE EMPLOYEUR

Certification Top Employer

Experis France
Manpower France

Label Engagement Jeunes

Manpower France

PERFORMANCE RSE

EcoVadis

Experis France : 74/100
Manpower France : 77/100

Notation ACESIA Afnor

Experis France : 100/100

Positive Company

Experis France : 69/100

Index égalité Femme/Homme

≥ 89/100 pour l'ensemble des marques

CERTIFICATION

ISO 9001 V.2015

Experis France
Manpower France

ISO 27001 V.2022

Experis France

MASE

Certaines agences Manpower France

CEFRI

Experis France : CEFRI-E n°1185E
Manpower France : CEFRI-I n° 258I

Qualiopi

ManpowerGroup Talent Solutions France

DISTINCTION SOCIALE

Label Cap'Handéo

Experis France

ManpowerGroup®

La RSE au cœur de la stratégie du Groupe

Depuis sa création, ManpowerGroup porte la conviction que l'entreprise peut contribuer au bien social en améliorant l'employabilité des personnes. Le Groupe a par la suite renforcé son approche RSE pour continuer à réaliser cette mission : nous sommes convaincus qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde.

Depuis 2021, la stratégie « Working to Change the World » témoigne de cet engagement pour relever les grands défis de notre temps, du dérèglement climatique à la pénurie de Talents, en agissant pour maximiser notre impact.

02

Sommaire

20 Trois piliers pour trois objectifs prioritaires

22 Faits marquants RSE 2024 en France

24 Des partenariats inspirants pour un avenir durable

26 Un dialogue ouvert avec l'ensemble des parties prenantes

Trois piliers pour trois objectifs prioritaires

La politique RSE de ManpowerGroup France repose sur trois piliers stratégiques :

ENVIRONNEMENT
PLANÈTE

ManpowerGroup France s'engage à agir pour une transition juste en interne et en externe en **réduisant ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030** pour atteindre **zéro émission nette en 2045**, en faisant de la **sobriété écologique** sa ligne de conduite, en **décarbonant sa mobilité** et en étant le **partenaire RH qui catalyse la transition écologique de ses clients.**

SOCIAL
HUMAIN & PROSPÉRITÉ

La mission du Groupe est d'être créateurs de Talents à grande échelle et de permettre à chacun d'accéder à un emploi valorisant en agissant pour **l'insertion professionnelle et l'employabilité** de tous, en faisant grandir et rayonner notre culture de la **diversité** et de **l'inclusion**, et en promouvant un **environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux.**

GOUVERNANCE
PRINCIPES DE GOUVERNANCE

L'un des enjeux majeurs de ManpowerGroup France est d'assurer et de promouvoir une gestion durable et éthique des affaires en garantissant des **normes éthiques exemplaires** auprès de son écosystème, en étant un **modèle dans l'utilisation des données personnelles** et de l'IA, et en construisant une **collaboration équilibrée, transparente et exigeante** avec ses partenaires.

Faits marquants RSE 2024 en France

Partenariat stratégique entre la Fondation ManpowerGroup France et le think tank The Shift Project pour une transition écologique et sociale intégrant innovation, inclusion et transformation économique.

ManpowerGroup Talent Solutions France distributeur officiel de l'Atelier 2Tonnes.

Amélioration de notre performance environnementale : 82% de nos sites couverts en électricité verte, soit 20% de couverture en plus par rapport à 2023.

Baisse de 34 % des émissions de gaz à effet de serre liée aux déplacements domicile-travail par rapport à 2023, résultant de la diminution de l'usage de la voiture individuelle, de la réduction des distances parcourues et de l'augmentation des trajets en train.

+5% d'augmentation vs 2023 avec 452 000 € dépensés auprès d'établissements du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

Participation à la création de bonnes pratiques IA et protection des données via des groupes de travail et associations interprofessionnelles.

92% des collaborateurs formés à la protection des données et à la cybersécurité et mise en place d'un parcours d'intégration dédié à ces enjeux pour les nouvelles recrues.

Signature des Contrats de ville 2024-2030 « Engagements Quartiers 2030 » ayant pour ambition d'améliorer le quotidien dans les quartiers prioritaires en matière d'accès à la santé, d'insertion professionnelle, de jeunesse, de parentalité, de sécurité, de prévention de la délinquance, d'accès au logement, d'égalité femmes-hommes, de pratique sportive et d'accès à la culture.

Plus de 100 000 personnes éloignées de l'emploi accompagnées vers l'emploi durable dans le cadre des différents marchés publics par ManpowerGroup Talent Solutions.

Sécurité - Accidentologie la plus faible de la profession pour Manpower France : - 7% sur la fréquence des accidents et - 15% sur la gravité par rapport à nos principaux compétiteurs.

Adhésion d'Experis France à la communauté des ambassadeurs de l'Opco Atlas : intégration d'un réseau de professionnels issus des 13 branches fédérées par l'Opco, pour la promotion de ses métiers auprès des jeunes.

Engagement pour l'accessibilité : depuis fin 2024, 100% des agences Manpower France accessibles aux personnes en situation de handicap grâce à l'aménagement des agences avec des rampes amovibles, des boucles magnétiques portatives, des bandes podotactiles et une signalétique adaptée.

Des partenariats inspirants pour un avenir durable

Au niveau mondial

Davos & World Business

ManpowerGroup participe au Forum pour mobiliser les citoyens et les entreprises, et accélérer la transition écologique mondiale

New York Climate Week 2024

Développer les compétences vertes pour une action climatique mondiale

VivaTech

Partenaire Platinum de l'événement pour présenter les solutions qui façonneront le monde du travail de demain

Au niveau national

Terra Academia

ManpowerGroup France soutient les métiers de demain et accompagne l'évolution des Talents sur les métiers de la transition écologique

The Shift projet

Accélérer la décarbonation de l'économie française en partenariat avec The Shift Project depuis 2024, afin d'éclairer les débats sur la transition énergétique

ChangeNow

Partenariat 2024 illustrant notre investissement dans la transition écologique et sociale auprès des plus grands acteurs et experts mondiaux

Un dialogue ouvert avec l'ensemble des parties prenantes

ManpowerGroup France s'engage auprès de chacune de ses parties prenantes dans un dialogue transparent et continu.

Investisseurs et actionnaires

Nos engagements :
- Assurer la performance économique et financière du Groupe, le respect de ses valeurs et de son image pour une croissance durable
- Être l'un des leaders de notre marché et contribuer à l'essor de l'emploi

Nos outils :
- Rapports financiers annuels et trimestriels
- Évaluations et notations ESG
- Revue annuelle

Communautés et Société

Nos engagements :
- Contribuer au développement des territoires et aux politiques publiques
- Apporter de la performance économique et sociale
- Développer l'emploi et l'insertion
- Construire des partenariats et soutenir les initiatives et activités de nos partenaires

Nos outils :
- La Fondation ManpowerGroup
- Un maillage territorial dense
- Partenariats nationaux et associatifs

Salariés, intérimaires, candidats et bénéficiaires

Nos engagements :
- Assurer l'égalité de traitement, le respect du principe de non-discrimination, le dialogue social, la sécurité, le bien-être au travail, une juste rémunération et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Accompagner les parcours professionnels

Nos outils pour nos collaborateurs :
- Enquêtes annuelles
- Programmes de leadership

Nos outils pour nos intérimaires :
- Académies de compétences
- MyPath®
- Système NPS
- Application Mon Manpower
- Évaluation, coaching, mentorat et formation

Nos outils pour nos candidats et bénéficiaires :
- Entretiens et formations
- Ateliers collectifs et thématiques
- Coaching professionnel
- Accompagnement à la mise à l'emploi
- Développement du réseau

Clients

Nos engagements :
- Apporter notre expertise, notre connaissance du marché et nos innovations
- Assurer une qualité de service irréprochable et une flexibilité responsable
- Proposer une offre complète incluant le recrutement en CDD, CDI et l'intérim
- Proposer un prix juste et équitable pour les services apportés

Nos outils :
- Événements
- Revues de compte
- Audits et évaluations
- Système NPS

Fournisseurs et sous-traitants

Nos engagements :
- Assurer des relations commerciales durables et stables, un traitement loyal et une sélection impartiale
- Garantir le strict respect de l'éthique des affaires avec des fournisseurs alignés sur les valeurs du Groupe

Nos outils :
- Politique et Charte Achat Responsable et Durable
- Dispositif de conformité

ManpowerGroup®

Planète

ManpowerGroup France fait figure de pionnier dans son secteur d'activité avec des objectifs climatiques alignés sur les connaissances scientifiques les plus récentes et validés par la Science Based Targets Initiative (SBTi).

Sommaire

31 Les engagements au service de notre ambition environnementale

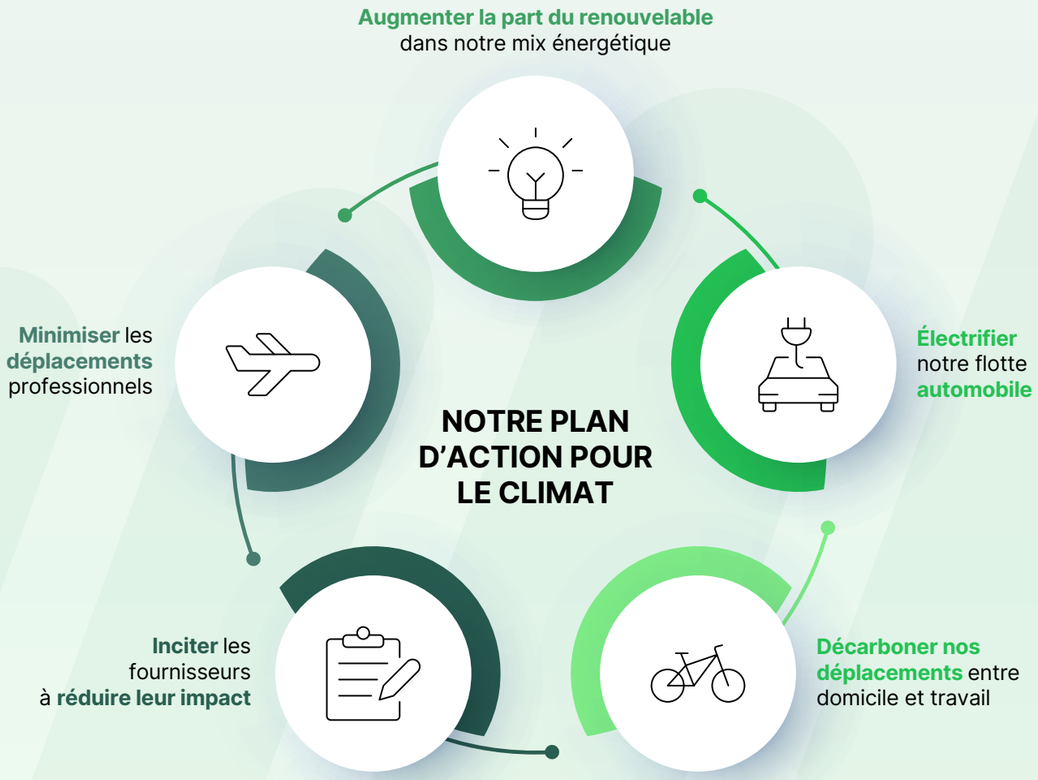
32 Nos leviers d'actions pour la Planète

42 Perspectives

03

Piloter la transition écologique responsable

Atteindre nos objectifs validés et fondés sur la science pour réduire nos émissions d'ici 2030 et atteindre zéro émission nette de carbone à horizon 2045



Les engagements au service de notre ambition environnementale

La démarche environnementale de ManpowerGroup France s'appuie sur sa politique environnementale, qui formalise les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et la recherche de la sobriété sous toutes ses formes.

Parmi les axes prioritaires figurent le maintien d'un approvisionnement 100% énergies renouvelables, l'électrification de la flotte automobile, la réduction des déplacements avec le développement des mobilités douces et la sensibilisation des collaborateurs.

Cette démarche s'articule notamment autour d'une politique de sobriété énergétique définie en 2022, qui vise à réduire les consommations électriques des bâtiments ainsi que celles liées aux déplacements professionnels et domicile-travail.

Le Groupe est par ailleurs signataire de la charte d'engagement Ecowatt pour renforcer la sobriété énergétique.

À horizon 2030, le Groupe ambitionne de réduire de 60% les émissions de gaz à effet de serre générées directement par son activité. En parallèle, un objectif de diminution de 30% des émissions indirectes liées à sa chaîne de valeur a été acté.

En 2024, à l'issue d'un groupe de travail dédié à l'harmonisation de la vision RSE de ManpowerGroup France, de nouveaux axes stratégiques et objectifs ont été définis pour renforcer notre engagement et guider nos actions :

- Faire de la **sobriété écologique** notre ligne de conduite
- Accélérer la décarbonation de notre **mobilité**
- **Être le partenaire RH** qui catalyse la **transition écologique de ses clients**

Nos leviers d’actions pour la Planète

Objectif : limiter à 1,5°C le réchauffement climatique mondial.

Pour y parvenir, ManpowerGroup France s’appuie sur une feuille de route structurée autour de différents leviers d’action prioritaires.

1. Faire de la sobriété écologique notre ligne de conduite

ASSURER LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE DANS NOS LOCAUX

Pour optimiser son empreinte environnementale, ManpowerGroup France poursuit son approvisionnement en électricité 100% verte pour l’ensemble de ses sites en gestion directe. En 2024, le taux de couverture a atteint 82%, soit une progression de 20% par rapport à 2023.

Le suivi des consommations et le pilotage des locaux énergivores s’appuient toujours sur les compteurs communicants Linky et sur le module RSE intégré au logiciel de gestion immobilière. Une nouvelle étape a été franchie : ces outils permettent désormais de se concentrer sur l’identification des consommations hors horaires d’ouverture et de sensibiliser les collaborateurs sur les sites les plus énergivores.

Action sur le chauffage

Dans la continuité des actions engagées en 2023, l’année 2024 a été marquée par l’intensification du renouvellement des anciens convecteurs électriques par des convecteurs intelligents. Ils sont munis d’un système de régulation automatique pour tenir compte des périodes d’occupation et éviter les gaspillages grâce à des températures programmées en fonction de ces périodes d’activité.

Près de 20 %
de nos sites sont équipés en convecteurs intelligents.

Action sur l’éclairage

L’éclairage représentant une part importante des consommations d’électricité, ManpowerGroup France a entrepris différents chantiers tels que l’extinction systématique des enseignes lumineuses la nuit ou le remplacement des anciens éclairages fluorescents énergivores par des systèmes LED basse consommation.

100%
de nos sites sont équipés en LED.

Action sur l’isolation thermique

Un chantier de rénovation des menuiseries a permis de remplacer les vitrines des agences Manpower France identifiées comme passoires thermiques par du double vitrage. Cette mesure permet de réduire les déperditions de chaleur et de réaliser des économies d’énergie.

-12%
de consommation électrique en 2024 vs 2023.

En 2024, en complément de ces actions, ManpowerGroup France a mis en place un diagnostic de performance énergétique interne pour guider la sélection de nouveaux locaux et les décisions de maintien dans le parc immobilier existant.

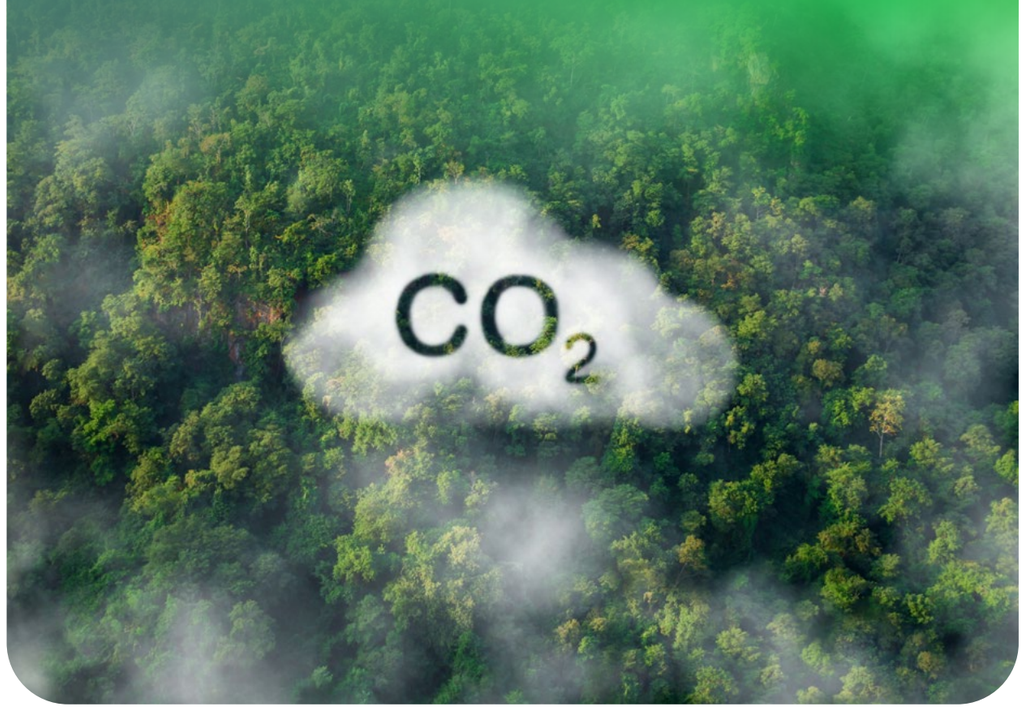
Talent Solutions
ManpowerGroup®

FOCUS MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS

Transformer une contrainte réglementaire en levier d'amélioration environnementale

Dans le cadre de ses activités marchés publics, ManpowerGroup Talent Solutions France doit répondre à une obligation contractuelle spécifique : fournir pour chaque contrat avec France Travail un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) accompagné d'un plan d'amélioration détaillé.

- **Méthode rigoureuse :** Chaque BEGES est établi par lot géographique, correspondant à un territoire clairement défini, et couvre une période contractuelle précise. Cette approche territorialisée permet une analyse fine des émissions selon les spécificités locales.
- **Résultats concrets :** Entre mars 2024 et mars 2025, dix BEGES complets et dix plans d'amélioration ont été réalisés spécifiquement pour la prestation « VS2 : Valoriser son image », démontrant l'engagement opérationnel de l'entreprise.
- **Objectifs ambitieux :** En parfaite cohérence avec la Stratégie Nationale Bas Carbone, qui vise une réduction annuelle de 2 % des émissions en France, ManpowerGroup Talent Solutions France a fixé des objectifs de réduction identiques, à 2% par an, sur quatre postes : gestion des déchets, consommables, déplacements professionnels et déplacements des visiteurs.



AMÉLIORER NOTRE EMPREINTE NUMÉRIQUE

Dans le cadre de notre démarche numérique responsable, ManpowerGroup France a pour ambition de réduire **l'impact environnemental de ses outils informatiques sur l'ensemble de leur cycle de vie.** Cette approche globale vise à optimiser la durée de vie de nos équipements et à valoriser les déchets et les ressources, contribuant ainsi à l'économie circulaire et solidaire.

Optimisation du cycle de vie des outils informatiques par Experis France

Un circuit dédié à la réparation a été instauré pour allonger la durée de vie de nos équipements informatiques, y compris ceux utilisés lors de nos prestations.

Le système de **maintenance prédictive,** à distance ou sur site, **anticipe les défaillances** potentielles des matériels ou des systèmes avant qu'elles ne deviennent critiques. Cette approche représente 10 000 tickets traités en 2024. Chaque équipement défaillant est acheminé vers l'usine en Île-de-France pour un **audit de réparabilité** déterminant la faisabilité et la pertinence de la réparation afin de prolonger la durée de vie du matériel.

Les équipements réparés retrouvent ensuite une seconde vie dans le parc informatique d'Experis France ou de ses clients, dans une logique de **valorisation des déchets** et de réduction de l'empreinte environnementale.

Une seconde vie pour le matériel numérique

La gestion des **déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)** en fin de vie a été confiée à **ATF GAIA,** une entreprise adaptée et certifiée. Ce partenariat s'inscrit dans notre démarche d'**économie circulaire et solidaire.**

ATF Gaia assure la reprise et le recyclage de nos équipements informatiques dans le strict respect des normes DEEE en vigueur. En 2024, les résultats sont significatifs :

2 644
équipements confiés pour reconditionnement

80,52%
taux de réemploi

567,55 tonnes
de CO2 économisées

Sensibilisation aux bonnes pratiques numériques

Au-delà de ses actions techniques, le Groupe engage ses collaborateurs à travers des initiatives de sensibilisation. L'année 2024 a été marquée par l'organisation d'une Digital Cleanup Week pour promouvoir les bonnes pratiques et sensibiliser à la réduction de nos usages numériques.

Experis France déploie également une formation dédiée au numérique responsable pour accompagner ses équipes dans l'adoption de gestes quotidiens permettant de réduire l'empreinte environnementale de leurs usages numériques.

2. Accélérer la décarbonation de notre mobilité

OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

ManpowerGroup France a identifié les déplacements domicile-travail comme l'un des facteurs les plus importants de son empreinte carbone. Face à ce constat, l'objectif est de réduire de 20% les émissions générées par les déplacements domicile-travail.

L'enquête « Commute Survey » menée en 2024 auprès des collaborateurs permanents sur leurs habitudes de déplacements domicile-travail a révélé une baisse significative de 34 % des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2023. Cette diminution résulte de trois facteurs principaux : la réduction de l'usage de la voiture individuelle, la diminution des distances parcourues et l'augmentation des trajets effectués en train.

CHIFFRES CLÉS

68% des collaborateurs basés au siège utilisent les transports en commun, le vélo ou viennent à pied

28% de réduction de la distance de trajet domicile-travail suite au déménagement du siège social à la Défense

Le déménagement du Hub ManpowerGroup à la Défense a contribué à cette amélioration grâce à une meilleure accessibilité du siège social en transports en commun. Cette expérience a confirmé l'importance de l'accessibilité : ce critère est désormais essentiel pour la sélection ou le maintien des locaux dans son parc immobilier.

En complément de ces actions, ManpowerGroup France déploie la solution de covoiturage BlaBlaCar Daily pour encourager une mobilité durable et poursuivre la décarbonation des trajets domicile-travail.

BlaBlaCarDaily

6 034
trajets effectués
(+107% vs 2023)

353 917
km parcourus depuis
le lancement

77
tonnes
de CO2 évitées

OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Agir sur la flotte automobile

ManpowerGroup France gère une flotte de véhicules de fonction et de véhicules utilitaires pour son activité de LCS Life Cycle Services. Dans une démarche de transition énergétique, depuis mars 2022, les véhicules diesel ne sont plus proposés aux collaborateurs au profit de véhicules essence, hybrides (rechargeables ou non) et 100% électriques.

25%
du parc est électrique
ou hybride

-64%
réduction du nombre
de véhicules diesel
(ne représentent plus
que 17% de la flotte)

-3 %
de véhicules dans la
flotte en un an

Cette stratégie s'inscrit dans le cadre de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM). ManpowerGroup France souhaite aller plus loin **en se fixant un objectif ambitieux pour 2030 : 75% de la flotte automobile composée de véhicules électriques.**

Agir sur les déplacements professionnels

L'entreprise encourage les réunions à distance et préconise l'utilisation de modes de transport durables tels que le train, le covoiturage ou les transports en commun lorsqu'un déplacement est nécessaire. Une règle claire a été établie : tout trajet professionnel de moins de 4 heures cumulées sur une journée doit être effectué en train plutôt qu'en avion.

En complément, chaque marque de ManpowerGroup France a mis en place un accord de télétravail, réduisant ainsi les déplacements.

Experis
ManpowerGroup

FOCUS EXPERIS FRANCE :
EN ROUTE VERS UNE MOBILITÉ RAISONNÉE !

Experis France a mis en place une **politique de mobilité durable** avec pour ambition de **réduire et d'optimiser la consommation liée aux trajets de ses collaborateurs.**

TROIS AXES D'ACTION STRUCTURENT CETTE DÉMARCHE :
- Un **accord de mobilité durable** pour encourager l'utilisation des modes de transport doux
- Une **charte d'utilisation des véhicules de service** insistant sur la limitation des émissions de CO2
- Des collaborations avec les métropoles (Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Grenoble, Lyon) pour élaborer des plans de mobilité facilitant l'accès à la mobilité douce

CHIFFRES CLÉS :
- **42%** des collaborateurs Experis France bénéficient d'une prise en charge à **100 % des abonnements** aux transports en commun
- **Plus de 40 collaborateurs** ont bénéficié de **vélos en Location Longue Durée (LLD)** pour leurs déplacements personnels et professionnels
- **40% des collaborateurs** privilégient désormais les modes de transport « verts » pour leurs trajets domicile-travail (source : enquête interne)

3. Être le partenaire RH catalysant la transition écologique de nos clients

Pour devenir le partenaire de référence en matière de transition écologique, ManpowerGroup France optimise ses processus internes. Cela passe notamment par la création d'un espace de partage dédié à la démarche RSE, offrant aux collaborateurs l'opportunité d'explorer et de contribuer aux initiatives sociétales de l'entreprise.

Participation aux assises Européenne de la transition énergétique

Du 10 au 12 septembre 2024, Manpower France a participé à la 25e édition des Assises Européennes de la Transition Énergétique à Dunkerque, un événement majeur réunissant les acteurs engagés dans la transformation des territoires et des entreprises.

À cette occasion, l'équipe formation de Manpower Academy a présenté le module « l'Atelier Climat », une formation dédiée à la transition écologique et énergétique, conçue pour sensibiliser les intérimaires, les demandeurs d'emploi et les salariés aux enjeux environnementaux.

Talent Solutions
ManpowerGroup

Focus ManpowerGroup Talent Solutions France

ManpowerGroup Talent Solutions France renforce son engagement environnemental à travers diverses initiatives innovantes. A destination de ses clients, l'entreprise organise régulièrement des Fresques du Climat, animées par des collaborateurs volontaires spécialement formés.

Innovation « Green Booster » : Depuis 2023, cette solution vise à accélérer la transition écologique des entreprises et à accompagner la transformation des comportements des salariés. Déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs de ManpowerGroup Talent Solutions France en 2023, elle a été partagée en 2024 auprès de près de 2 000 collaborateurs chez ses clients, démontrant un fort potentiel d'impact.

Profil des Green Ambassadeurs de la solution Green Booster

Les plus engagés (28% des répondants) :

- Majoritairement dans la tranche d'âge 45-54 ans
- 25 à 37% proviennent du négoce, de l'industrie automobile, de l'édition et de la culture
- 41% à 45% exercent dans le marketing, le commercial, l'informatique et le digital

Les moins représentés :

- 5% à 14% des Green Ambassadeurs proviennent du BTP, de l'énergie, des transports, de l'industrie pharmaceutique et de la banque-assurance
- Environ 20% exercent dans la Finance & Gestion et les Études-R&D

2Tonnes
Comment agir pour le climat ?

Atelier « 2Tonnes »

En 2024, ManpowerGroup Talent Solutions France est devenue distributeur officiel de cet atelier et anime désormais des sessions auprès de ses clients pour les sensibiliser à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Des sessions internes ont également été proposées aux collaborateurs volontaires de ManpowerGroup France. Conçu comme une expérience immersive et collaborative, l'atelier invite les participants à imaginer un futur compatible avec un réchauffement limité à +2°C, en visant une empreinte carbone annuelle de 2 tonnes de CO_2 par personne d'ici 2050.

4. S'engager pour aller plus loin

La sensibilisation des collaborateurs, une étape clé vers l'éco-responsabilité

ManpowerGroup France déploie des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs avec un objectif clair : adresser au minimum une fois par an une communication de sensibilisation « éco-responsable » à 100% de ses équipes.

TEMPS FORTS 2024

Formation des Managers Manpower France au changement climatique

En suivant le parcours prévu sur la plateforme Axa Climate School, les managers ont eu l'opportunité de développer leurs compétences en acquérant les bases scientifiques nécessaires à la compréhension des grands enjeux environnementaux et en saisissant les impacts sur leurs métiers, leurs équipes et leurs clients.

Village de la mobilité (14-16 mai)

En partenariat avec Mobeelity, cet événement a proposé des conférences, ateliers pédagogiques (« Mobility For Good »), stands interactifs et Challenge Mobilité solidaire transformant les économies carbone en dons associatifs. Chaque journée était dédiée à un thème spécifique (mobilité globale, vélo et covoiturage) pour sensibiliser et encourager des pratiques de déplacement plus durables.

Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) (18 septembre-8 octobre)

Pendant 3 semaines, ManpowerGroup France a célébré l'engagement de ses équipes à travers la thématique « Je m'engage », mettant en lumière leurs actions locales, personnelles et professionnelles pour un avenir plus vert.

CHIFFRES CLÉS SEDD

200 réponses
au calculateur d'empreinte carbone Nos Gestes Climat

- 8,6 tonnes eCO2 moyenne par répondants
- 33% se déplacent à vélo
- 3% sont végétariens
- 92% roulent en voiture

3 webinaires
organisés sur les 3 semaines avec jusqu'à **280 participants** par webinaire.

181 participants
à la **semaine des 5 défis** pour réduire notre impact environnemental.

Perspectives

En 2025, ManpowerGroup France renforce son engagement environnemental en élargissant ses initiatives sur plusieurs fronts :

Sensibilisation et Formation

Déploiement d'une nouvelle formation RSE pour tous les collaborateurs en poste et invitation dans le parcours d'intégration de tous les nouveaux arrivants de ManpowerGroup France.

Lancement de l'Essentiel Climat pour sensibiliser 100% de nos intérimaires aux enjeux environnementaux.

Améliorer notre empreinte numérique

Réalisation d'un audit de **maturité Numérique Responsable** pour établir un diagnostic complet de notre impact numérique et bâtir une stratégie de réduction avec des objectifs mesurables et un plan d'action détaillé.

Empreinte carbone de nos intérimaires

Évolution du partenariat de covoiturage avec Karos, facilitant notamment la mobilité des salariés intérimaires.

Mise en place d'un groupe de travail afin de mesurer et réduire l'empreinte carbone de nos intérimaires.

Gestion des déchets

Extension de la stratégie de valorisation et de recyclage des déchets aux directions régionales et aux centres de services, avec tri généralisé à tous nos sites.

Améliorer l'empreinte environnementale de nos achats

Lancement d'une consultation pour optimiser la commande d'objets promotionnels et s'approvisionner en produits responsables.

Changement de gamme de nos chaussures de sécurité pour une offre plus confortable, écoresponsable et fabrication en France.

Mobilité durable

Evolution du Forfait Mobilité Durable d'Experis France, en collaboration avec les Instances Représentatives du Personnel, par l'intégration d'un soutien financier à la sécurité à vélo et d'une aide dédiée aux déplacements des personnes en situation de handicap.

Ces initiatives témoignent de l'approche holistique de ManpowerGroup France dans sa démarche de responsabilité environnementale, couvrant aussi bien les opérations internes que l'engagement des parties prenantes externes.

ManpowerGroup®

Humain & Prospérité

ManpowerGroup France place l'Humain au cœur de sa mission en se positionnant comme un créateur de Talents à grande échelle. Son objectif est d'accélérer l'employabilité et la progression professionnelle de millions d'individus, en leur offrant un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours.

Sommaire

47 « Our Standards », les 3 piliers de notre culture d'entreprise

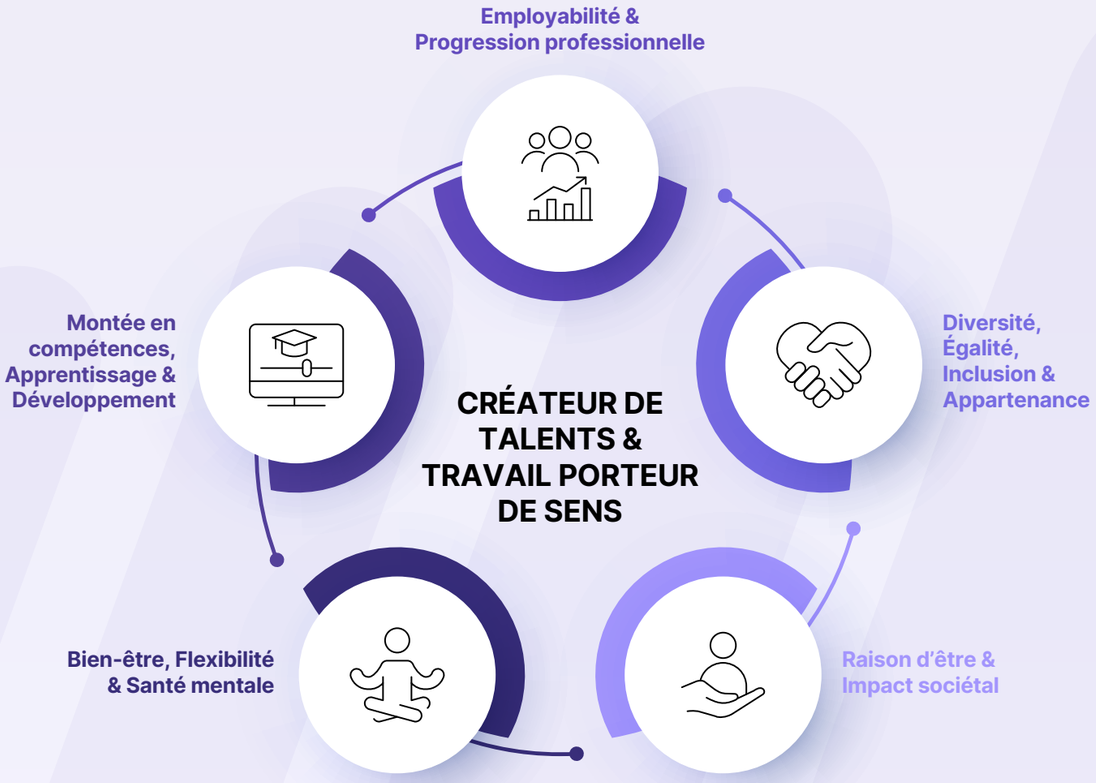
48 Nos leviers d'actions pour le Social

80 Promouvoir un environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux

84 Perspectives

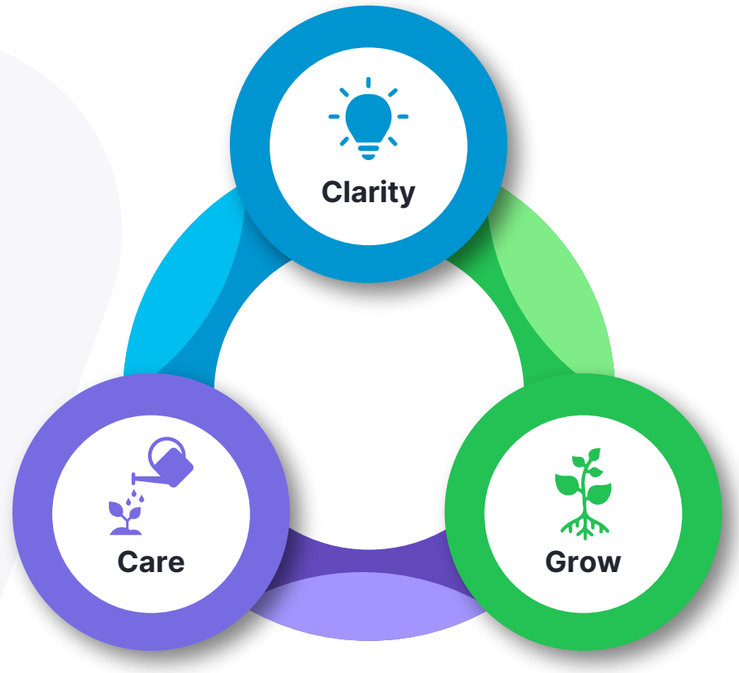
04

Transformer le monde du travail pour un impact social durable



« Our Standards », les 3 piliers de notre culture d'entreprise

ManpowerGroup a établi les « Standards », également appelés « Nos principes ». Ces standards s'articulent autour de trois axes fondamentaux :



Clarity

Établir une compréhension mutuelle et un climat de confiance

Care

Favoriser l'attention portée aux autres et à soi-même

Grow

Encourager une progression continue en valorisant le développement des collaborateurs

Ces principes visent à créer une culture d'entreprise cohérente et positive à l'échelle mondiale, favorisant la confiance, le bien-être et la croissance professionnelle de tous les collaborateurs du Groupe.

Nos leviers d'actions pour le Social

En 2024, à l'issue d'un groupe de travail dédié à l'harmonisation de la vision RSE de ManpowerGroup France, nos engagements ont été redéfinis et s'articulent autour de trois priorités pour garantir notre impact :

- Agir pour l'insertion professionnelle et l'employabilité de tous
- Faire grandir et rayonner notre culture de la diversité et de l'inclusion
- Promouvoir un environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux

1. Agir pour l'insertion professionnelle et l'employabilité de tous

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS PAR LA FORMATION

Le développement des compétences des collaborateurs de ManpowerGroup France est une priorité stratégique. L'objectif est de proposer une approche globale et intégrée des Ressources Humaines, tout en répondant aux besoins individuels de formation.

La plateforme interne powerYOU rassemble toutes les formations en ligne proposées par ManpowerGroup France et ManpowerGroup Inc., offrant un large éventail de modules d'intégration, de perfectionnement et de développement personnel.

MONTÉE EN COMPÉTENCES, APPRENTISSAGE & DÉVELOPPEMENT

ManpowerGroup
7 145 collaborateurs formés en 2024,
soit 85% des collaborateurs

Manpower
2 636 collaborateurs formés, 81% F - 19% H
Moyenne d'heures de formation par collaborateur : 19,5h

Experis ManpowerGroup
3 346 collaborateurs formés, 20% F – 80% H
Moyenne d'heures de formation par collaborateur : 12h

Talent Solutions ManpowerGroup
1 163 collaborateurs formés, 80% F - 20% H
Moyenne d'heures de formation par collaborateur : 7,8h

Experis ManpowerGroup

Experis a reçu le badge Silver aux Learning Impact Organization Awards 2024, récompensant ses stratégies de formation innovantes et à fort impact sur les dimensions pédagogiques, sociales et environnementales.

Cette distinction souligne l'engagement de l'entreprise à renforcer l'employabilité de ses collaborateurs grâce à des parcours personnalisés, des outils basés sur l'IA et une diversité de méthodes d'apprentissage.

PROGRAMME DE LEADERSHIP

Pour accompagner ses leaders de demain et révéler ses Talents, ManpowerGroup France a mis en place trois programmes de développement :

- **Future Leadership Program (FLP) :** destiné aux collaborateurs à fort potentiel qui aspirent à devenir leaders
- **Accelerated Leadership Program (XLP) :** conçu pour les leaders ayant le potentiel d'intégrer l'équipe de Direction à moyen terme (plus de 5 ans)
- **Strategic Leadership Program (SLP) :** préparant les leaders à rejoindre l'équipe de Direction dans les 5 ans

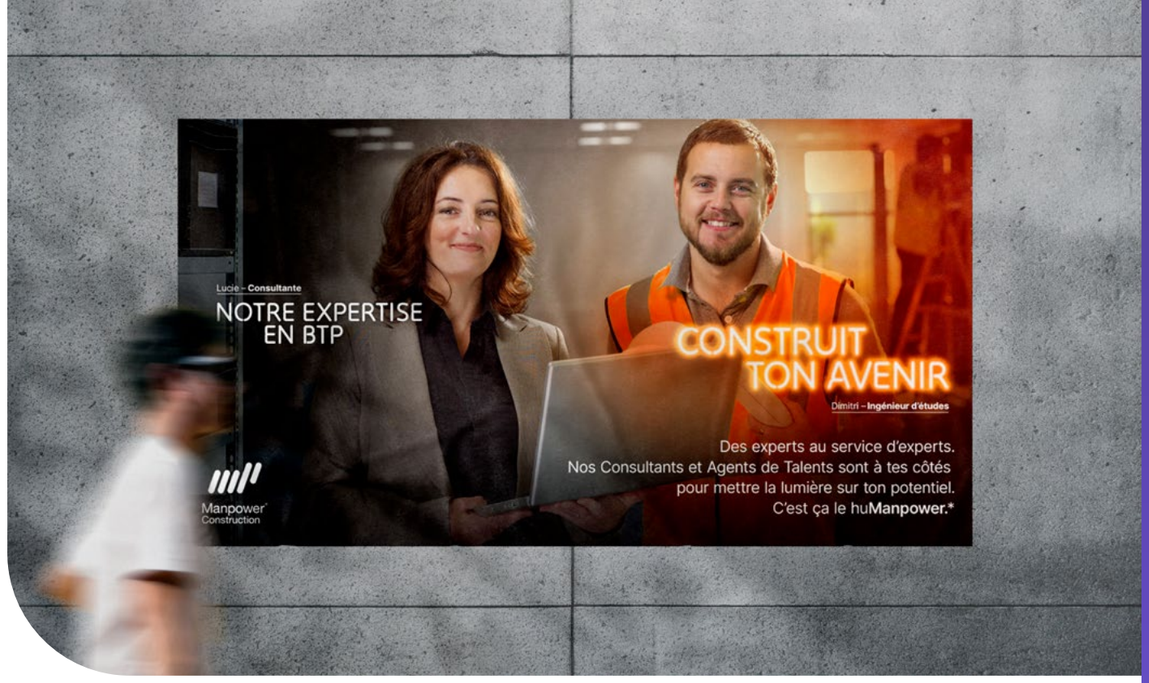
Ces trois programmes complémentaires offrent aux collaborateurs du Groupe des opportunités de formation et d'évolution adaptées à leur potentiel et à leurs aspirations.

En 2024, ManpowerGroup France a lancé **Time to Shine**, un **nouveau programme de développement des Talents.**

- **Caractéristiques :** parcours de formation de 12 mois destiné aux collaborateurs des trois marques, animé par des experts internes et externes (recrutement, IA, gestion de projet, anglais, RSE, etc.).
- **Objectif :** préparer les Talents à des fonctions à plus forte responsabilité et valoriser leur potentiel.

LE BAROMÈTRE DES TALENTS, TENDANCES ET ENSEIGNEMENTS

ManpowerGroup a lancé une enquête externe auprès de plus de 12 000 salariés dans 16 pays pour décrypter leur ressenti autour du bien-être, de la satisfaction au travail et de la confiance en l'avenir. En France, bien que 66 % des salariés se déclarent satisfaits, le baromètre révèle un retard notable par rapport à d'autres pays, notamment sur les opportunités de carrière, le développement des compétences et le bien-être global. Ce baromètre offre des clés de lecture aux entreprises pour mieux comprendre et accompagner leurs collaborateurs, attirer et fidéliser de nouveaux talents.



HUMANPOWER, LA PUISSANCE DE NOS COLLABORATEURS

Chez Manpower France, nous avons une conviction : le succès de nos clients repose sur la force collective de nos collaborateurs et Talents. La campagne huManpower met en lumière la synergie entre nos collaborateurs, nos intérimaires et nos clients, ceux qui œuvrent à faire grandir le potentiel de chacun en lui permettant de trouver des emplois valorisants et épanouissants.

Cette campagne incarne une philosophie : **reconnaître, valoriser et amplifier la puissance humaine qui anime notre quotidien.**

MyPath®

2. Programme MyPath® : Révéler les potentiels, créer les futurs ensemble

Chaque parcours professionnel mérite d'être accompagné, reconnu et valorisé. Pensé pour placer l'humain au cœur du recrutement, MyPath® incarne l'ambition du Groupe : offrir plus qu'un emploi, une **véritable trajectoire professionnelle durable,** alignée avec les aspirations des Talents comme avec les besoins stratégiques des entreprises.

Une approche globale et différenciante

MyPath® propose d'aller au-delà du simple programme pour devenir :

- **Une expérience évolutive** personnalisée
- **Une relation de confiance** durable
- **Un engagement réciproque** entre un Talent et un Agent qui voit au-delà du CV
- **Une solution RH prédictive**, flexible et à haute valeur ajoutée pour les recruteurs.

Résultats 2024

- **42 000** Talents, dont 12 000 CDI-Intérimaires
- **12 000** Talents formés (depuis le lancement du programme)
- **Près de 2 000** Agents des Talents.

Engagement des entreprises partenaires

Les entreprises clientes participent activement à la valorisation des Talents à travers une **évaluation continue des savoir-être,** via une plateforme dédiée. Fin 2024, cette collaboration se traduit par **24 000** recommandations attribuées par nos clients, confirmant la pertinence et l'impact du dispositif.

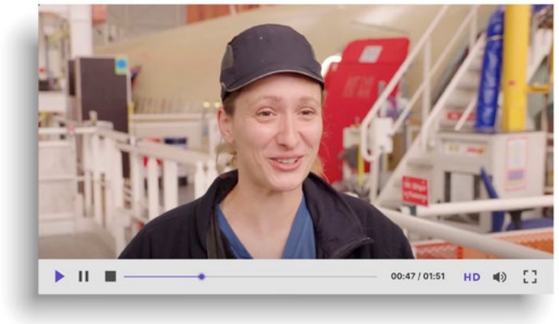
Excellence de la satisfaction : la fidélisation au cœur du programme

La satisfaction de nos Talents constitue le pilier de la stratégie de fidélisation. Le Net Promoter Score (NPS), mesuré mensuellement, permet d'améliorer continuellement l'expérience de nos Talents.

Performance 2024 : NPS Talent MyPath® de 65, soit **6 points de plus** que le NPS Intérimaire, témoignant de l'efficacité du programme dans l'amélioration de la satisfaction de nos Talents.

De la biologie au métier d'ajusteur monteur dans l'aéronautique, témoignage vidéo d'Anaïs Fouga en CDI-Intérimaire

VOIR LA VIDÉO SUR YOUTUBE



FONDATION D'ENTREPRISE

ManpowerGroup Fondation

3. La Fondation ManpowerGroup France

Créée en 2009, la Fondation ManpowerGroup France œuvre en faveur de l'intérêt général en soutenant des projets en France métropolitaine. En 2024, elle a renouvelé son objet pour mieux répondre aux enjeux contemporains : « Favoriser l'inclusion sociale et l'insertion professionnelle en veillant à l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi et en permettant à chacun, au plus près des territoires, de bénéficier d'une transition climatique et numérique juste. »

Faciliter l'inclusion des publics éloignés de l'emploi

Permettre à tous de s'adapter et bénéficier des grandes mutations de notre société

PARTENARIATS NATIONAUX

PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI/NEETS

La cravate Solidaire · Apprentis d'Auteuil · icam · POSITIV Le pouvoir d'entreprendre · WeTechCare

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Simplon Foundation

SORTANTS DE PRISON

WKF

PERSONNES IMPACTÉES PAR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET NUMÉRIQUE

The Shift Project

DEMANDEURS D'ASILE / RÉFUGIÉS

JRS Jesuit Refugee Service

PARTENARIATS LOCAUX

PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI/NEETS

Chapitre 2

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Valentin Haüy – Avec les aveugles et les malvoyants

DEMANDEURS D'ASILE/RÉFUGIÉS

Refugee Food

PERSONNES IMPACTÉES PAR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET NUMÉRIQUE

Le Moulin Digital

SORTANTS DE PRISON

Permis de Construire – Accompagner la liberté

APPEL À PROJETS INTERNE 2024

En 2024, la Fondation ManpowerGroup a organisé son troisième appel à projets interne pour soutenir les engagements personnels des collaborateurs, allouant 24 000 € à trois associations portées par des salariés de ManpowerGroup France.

Les trois associations lauréates :

TRILOGIS

- **Mission :** autonomie et inclusion des personnes en situation de handicap dans des logements adaptés.
- **Projet financé :** ateliers mensuels et équipement du Tiers-Lieu prévu pour 2025.

CKDB

- **Mission :** apporter du bonheur dans les établissements de santé pédiatriques et améliorer la qualité de vie des patients.
- **Projet financé :** tournée CKDBus de Noël dans des établissements de santé pédiatrique de 4 villes de province pour 100 jeunes patients.

OZP

- **Mission :** lutte contre la pollution plastique par l'action, la sensibilisation et l'accompagnement des organisations vers la sortie du tout plastique.
- **Projet financé :** mini laboratoire mobile d'analyse des microplastiques, matériel de tri et de sensibilisation, installation artistique en plastique réemployé.

CHIFFRES CLÉS DE LA FONDATION EN 2024

18
associations soutenues

1 462
votes pour élire les 3 lauréats parmi 39 associations candidates

4. Programme Engagement Citoyen

Philosophie d'engagement

Convaincu que le rôle sociétal de l'entreprise contribue à sa performance globale, ManpowerGroup France a créé son programme d'Engagement citoyen. Cette initiative permet aux collaborateurs de se sensibiliser aux enjeux de société et de passer à l'action en aidant des associations sur leur temps de travail.

Renforcement du programme en 2024

Pour dynamiser l'Engagement Citoyen, l'entreprise a :

- Recruté une nouvelle Cheffe de projet
- Renforcé sa communication avec une nouvelle identité visuelle
- Maintenu l'offre de 3 jours par an dédiés au mécénat de compétences

Critères de sélection des associations

Le mécénat de compétences cible exclusivement les associations plaçant l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi au cœur de leur projet. Trois types d'associations sont éligibles :

- Associations financées par la Fondation ManpowerGroup
- Associations partenaires des marques
- Associations locales identifiées par les collaborateurs sur le terrain

Plateforme d'Engagement citoyen

Les missions de mécénat sont accessibles via la plateforme dédiée Komeet (anciennement Wenabi), facilitant la mise en relation entre collaborateurs volontaires et associations.

5. Faire grandir et rayonner notre culture de la diversité et de l'inclusion

NOTRE CREDO : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET ENCOURAGER LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ, L'INCLUSION ET LA FIERTÉ D'APPARTENANCE

La non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité constituent le socle des valeurs de ManpowerGroup France. Ces principes non négociables s'imposent à l'entreprise et à toutes ses parties prenantes, considérés comme des atouts stratégiques et des leviers de performance sociale et économique.

Cadre d'action : Le standard « Care » encourage chacun à respecter les personnes et à promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Cet engagement s'inscrit dans le « Cadre de Référence Diversité » qui vise à garantir l'égalité de traitement, l'égalité des chances et à favoriser la diversité des candidats.

Dispositif de mise en œuvre : Pour garantir l'adhésion de tous les collaborateurs, le Groupe déploie :

- **Formation obligatoire** sur la non-discrimination pour tout nouvel entrant permanent
- **Outils d'accompagnement :** référent éthique, ligne d'alerte professionnelle
- **Référents spécialisés :** handicap, harcèlement sexuel et agissements sexistes

ManpowerGroup France est signataire de la Charte Diversité depuis 2014

S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

ManpowerGroup France porte un objectif ambitieux : 50% de femmes dans son équipe dirigeante. Chaque entité du Groupe a publié son index égalité Femmes-Hommes en 2024 et dispose d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle.

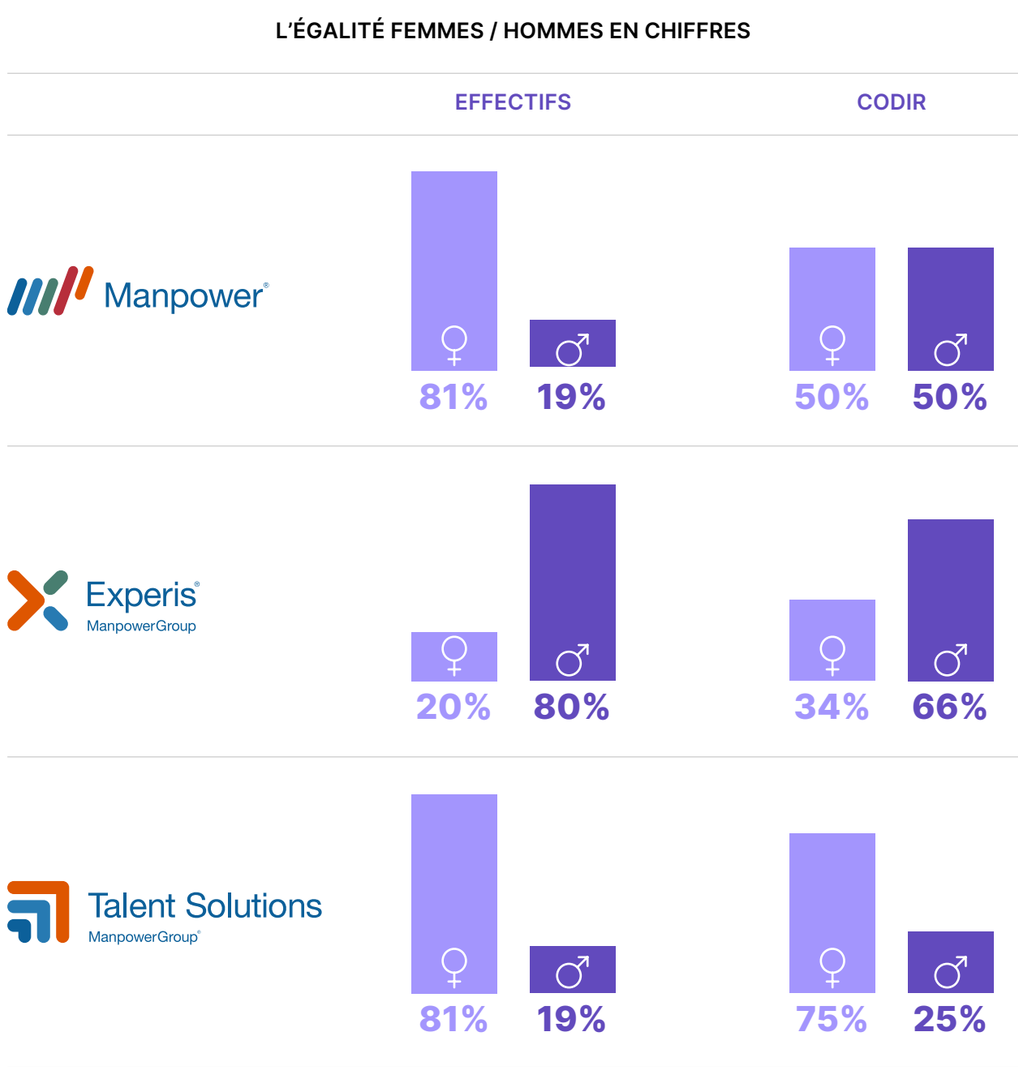
RÉSULTATS 2024

Manpower France :
maintien de l'index à **99/100** pour la 4ème année consécutive

Experis France :
progression de 4 points pour atteindre **94/100**

ManpowerGroup Talent Solutions France :
89/100

L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES EN CHIFFRES



Experis ManpowerGroup

EXPERIS FRANCE : PROMOTION DE LA FÉMINISATION DANS LE NUMÉRIQUE

157 étudiants sensibilisés aux métiers IT à travers deux actions ciblées :

- Juillet 2024 : Conférence participative à l'EPSI Nantes avec 67 étudiants
- Décembre 2024 : Intervention aux Journées Orientation Alternance d'Atlas au lycée Saint Félix La Salle à Nantes avec 90 élèves

IMPLIQUER ET SENSIBILISER : NOS INITIATIVES EN FAVEUR DES FEMMES

Octobre Rose : mobilisation collective

ManpowerGroup France a organisé plusieurs actions de sensibilisation et de collecte de fonds :

- **Course Odysséa :** 95 collaborateurs mobilisés dans toute la France, fonds principalement reversés au centre Gustave Roussy pour la recherche contre le cancer du sein
- **Challenge Ruban Rose :** 35 collaborateurs de ManpowerGroup Talent Solutions France participants à la 10e édition

Politique de dépistage renforcée : En 2024, ManpowerGroup France a instauré un droit à l'absence sur temps de travail pour permettre aux collaboratrices de se rendre dans un centre de dépistage du cancer du sein. ManpowerGroup Talent Solutions France a étendu ce dispositif aux hommes pour le dépistage du cancer de la prostate.

Par ailleurs, des contenus de sensibilisation sur les facteurs de risques et témoignages ont été mis à disposition des collaborateurs du Groupe via la plateforme d'Engagement citoyen.

PROMOUVOIR L'EMPLOI DES JEUNES

ManpowerGroup France développe activement l'accueil de jeunes en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

Bilan 2024 : plus de 500 alternants accueillis.

Manpower

RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT

Manpower France a obtenu pour la 4e année consécutive le label Engagement Jeunes, distinguant les entreprises qui offrent le meilleur accueil et la meilleure formation aux jeunes générations.

ENGAGEMENT JEUNES 2024 EMPLOYEUR DE CHOIX

PERFORMANCE RECONNUE

84,6 % de recommandation dans l'enquête **Choose My Company** (Happy Trainees), évaluant six dimensions : progression professionnelle, environnement de travail, management, motivation, fierté et plaisir.

PAQTE LE PACTE AVEC LES QUARTIERS POUR TOUTES LES ENTREPRISES

LE PROGRAMME « LES ENTREPRISES S'ENGAGENT POUR LES QUARTIERS – PAQTE »

Engagement historique et évolution. Depuis 2017, Manpower France fait partie des administrateurs du programme PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises), encourageant l'engagement économique des entreprises en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville et de leurs habitants.

Intégration et simplification (2023)

Le PAQTE a été intégré à la Communauté « Les entreprises s'engagent » pour :

- Gagner en lisibilité
- Mutualiser les moyens engagés
- Proposer des modalités d'engagement simplifiées aux entreprises

Désormais, les actions de mobilisation des entreprises en faveur des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) s'effectuent sous la bannière « Les entreprises s'engagent pour les quartiers – PAQTE ».

Élargissement de l'engagement

En 2023, Experis France et ManpowerGroup Talent Solutions France ont rejoint cette initiative, renforçant l'action du Groupe auprès des publics éloignés de l'emploi.

RÉSULTATS CLÉS

Depuis 2018 : près de 3 000 collégiens accueillis avec les associations « Tous en Stage » et 100 000 entrepreneurs

En 2024 : 957 jeunes issus des QPV ont été accueillis par ManpowerGroup France ou rencontrés dans leur établissement

Temps fort 2024 : événement institutionnel au siège

Accueil d'élèves de seconde avec l'association Tous en Stage (labellisée PAQTE) au siège social, en présence de personnalités institutionnelles et d'entreprises partenaires : Sylvain Reymond, Directeur général de la Communauté « Les entreprises s'engagent », Halim Abdellatif, représentant de l'ANCT, Jacques Boussely de Schneider Electric et les membres du Comex ManpowerGroup France.

Partenariats actifs avec les associations Proxité et NQT (Nos Quartiers ont des Talents), ATDEC et le Campus des métiers pour la sensibilisation des collégiens et des lycéens.

Proxité · NQT POUR L'ÉGALITÉ VERS L'EMPLOI · atdec Nantes Métropole · CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

MANPOWERGROUP FRANCE AUX CÔTÉS DU COLLECTIF DES ENTREPRISES POUR UNE ÉCONOMIE PLUS INCLUSIVE !

Présentation du Collectif

Lancé en 2018, le Collectif s'organise autour de trois groupes de travail pour :

- Agir sur l'emploi des jeunes et l'apprentissage
- Contribuer à la lutte contre la précarité
- Soutenir l'économie sociale et solidaire à travers le développement des achats inclusifs

Leadership territorial

Le président de ManpowerGroup France assure le sponsoring du Collectif CEEI 44, soutenant financièrement et institutionnellement cette initiative d'économie inclusive sur le territoire nantais.

Mobilisation multi-territoriale en 2024

Membre actif, ManpowerGroup France s'est mobilisé sur trois territoires :

- Collectif 44 Nantes
- Collectif 93
- Collectif Lille (avec la Fondation des Possibles)

IMPACT CONCRET

Plus de 25 actions engagées dans les QPV, couvrant les trois axes du Collectif : emploi des jeunes, lutte contre la précarité et économie sociale et solidaire.

Photos prises dans le cadre d'évènements menés par le Collectif 44 en 2024

PROMOUVOIR L'EMPLOI DES SENIORS

L'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) de Manpower France structure l'engagement en faveur des seniors autour de quatre axes :

- Réduction du taux de départ des seniors
- Maintien du développement des compétences
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Promotion de la transmission des savoirs et des compétences

Initiative 2024

En mars, réunion de l'Observatoire des Métiers de l'Entreprise sur le management intergénérationnel. Cette rencontre a permis de faire émerger des pistes concrètes pour nourrir la stratégie de la Direction, notamment la meilleure communication sur la collaboration intergénérationnelle et la réflexion sur la flexibilité des temps de travail.

La retraite comment ça marche ?

Pour accompagner les seniors en fin de carrière et leur présenter les dernières actualités de la réforme des retraites, des webinaires « Informations Retraite » sont régulièrement proposés par Experis France et animés par le partenaire Klésia.

Répartition des Seniors au sein des marques

Manpower	16%
Experis ManpowerGroup	9%
Talent Solutions ManpowerGroup	16%

ManpowerGroup France est signataire de la Charte 50+ depuis 2022

Valoriser l'emploi des seniors à travers des publications engagées

Manpower et ManpowerGroup Talent Solutions ont activement contribué à l'élaboration du livre blanc « **Emploi des Seniors : Du déclaratif aux actes !** », fruit d'une collaboration entre acteurs publics, privés et associatifs entre 2023 et 2024. Ce document, remis à la Ministre du Travail, **Astrid Panosyan-Bouvet**, en novembre 2024, propose des leviers concrets pour favoriser l'inclusion professionnelle des salariés de plus de 50 ans et a nourri les réflexions lors du colloque AEF de février 2025 « Emploi des seniors : casser les clichés, passer à l'action ».

Initié par l'American Chamber of commerce en France, le livre blanc « **Réinventer l'Emploi des Seniors** », est le fruit d'un travail collectif de près d'un an. Placé sous la présidence d'honneur d'Alain Roumilhac, président de ManpowerGroup France, ce groupe de travail a formulé des recommandations concrètes et des enseignements clés à destination des dirigeants afin de répondre à un enjeu économique et sociétal majeur : l'Emploi des Seniors.

6. Encourager et soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap, ManpowerGroup France met en place différentes initiatives.

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN CHIFFRES

Manpower	Experis ManpowerGroup	Talent Solutions ManpowerGroup
5,40%	6,19%	6,58%

DATES CLÉS POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2009

Première entreprise de travail temporaire engagée par accord handicap

Manpower

2012

Création de la Mission Handicaps pour accompagner les parcours individuels dès le recrutement et sensibiliser les métiers à leur rôle dans la politique handicap

Experis ManpowerGroup

2019

Signature du Manifeste pour l'inclusion

ManpowerGroup

2022

Renouvellement des accords en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Manpower

2024

Experis France est partenaire du concours Handitech Trophy pour la 4ème année consécutive

Experis ManpowerGroup

Mise en accessibilité de plus de 550 agences

Manpower

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

ManpowerGroup

SEEPH 2024 : SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Ateliers de sensibilisation innovants

Experis France a organisé **2 ateliers de sensibilisation aux situations de handicap** dans un format original : un escape game animé par l'association bretonne Performance Handicap dans l'agence de Rennes. Cette approche immersive permet aux participants de vivre concrètement les défis quotidiens rencontrés par les personnes en situation de handicap, favorisant une meilleure empathie.

Sensibilisation digitale à grande échelle

Plus de 140 collaborateurs de ManpowerGroup France ont participé au serious game digital « Mission Inclusion ».

Ce jeu scénarisé, composé d'un épisode quotidien, proposait aux participants de résoudre une énigme en équipe en répondant à une série de questions autour de l'inclusion socioprofessionnelle, tout en déconstruisant les idées reçues sur le sujet.

En parallèle, l'ensemble des salariés de ManpowerGroup France a pu assister à l'interview inspirante de Frédéric Villeroux, joueur de l'équipe de France paralympique de cécifoot et médaillé d'or aux JOP24.

Duoday : immersion professionnelle

27 binômes formés à l'occasion de la journée Duoday, initiative qui consiste à accueillir des demandeurs d'emploi ou des jeunes en situation de handicap pour une journée d'immersion professionnelle en binôme avec un salarié de ManpowerGroup.

Engagé pour l'emploi des intérimaires en situation de handicap

L'Agence nationale Manpower France Insertion Handicap (AMIH) pilote les accords handicap et anime la politique de l'entreprise visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette structure spécialisée coordonne les actions nationales tout en s'appuyant sur un réseau territorial : chaque agence contribue, sur son bassin d'emploi, à la promotion et à la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.

IMPACT CONCRET

En 2024,
3 202 intérimaires
en situation de handicap ont été détachés.

HANDITECH TROPHY 2024 : INNOVATION ET INCLUSION AU SERVICE DU HANDICAP

Le Handitech Trophy est le premier concours national récompensant les initiatives innovantes en faveur des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Experis France, partenaire pour la 4e année consécutive, a remis le Prix Spécial Étudiants à Eva Derabanne pour son projet **ScreenME**, solution IA d'éligibilité aux essais cliniques.

FOCUS CAP EMPLOI BÉARN AU SEIN DE MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS FRANCE

À travers son activité Marchés Publics, ManpowerGroup Talent Solutions France intervient sur deux fronts pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap : l'accompagnement individualisé des bénéficiaires dans leur parcours professionnel et le conseil aux employeurs pour développer leurs politiques inclusives. **Le Groupe se distingue comme le seul opérateur privé français à exercer cette mission de Cap Emploi.**

Cap Emploi Béarn, Organisme de Placement Spécialisé (OPS), propose un accompagnement personnalisé et renforcé aux personnes reconnues en situation de handicap dans la région : demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants.

TROIS MISSIONS ESSENTIELLES :

Adaptation de l'environnement de travail aux spécificités du handicap

Recherche d'emplois adaptés pour les bénéficiaires de la reconnaissance travailleur handicapé

Conseil aux entreprises pour l'intégration du handicap dans leurs pratiques RH

IMPACT :

1 500 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés annuellement

7. Les actions en faveur de l'insertion pour les publics éloignés de l'emploi

ENGAGÉ SUR D'AUTRES DISPOSITIFS D'INSERTION

emplois francs

Depuis avril 2018, Manpower France participe au dispositif Emplois Francs pour lutter contre la discrimination à l'embauche et diversifier les canaux de recrutement des personnes résidant dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Le Groupe mobilise également d'autres leviers d'insertion :

- Recours au Travail Temporaire pour favoriser l'insertion professionnelle
- Clauses sociales d'insertion dans les marchés publics

BILAN :

2 698 demandes
d'aides traitées, dont 401 en 2024.

IMPACT 2024 :

172 569 heures
consacrées à l'insertion de 923 bénéficiaires

8. ManpowerGroup France au côté du peuple ukrainien !

Depuis le début du conflit, ManpowerGroup France déploie un programme d'aide structuré autour de deux axes :

- **Soutien à l'emploi :** accompagnement pour l'obtention de permis de travail et la recherche d'emploi, en particulier auprès des femmes
- **Soutien à l'intégration :** facilitation de l'insertion sociale et professionnelle

RÉSULTAT :

445 personnes
mises à l'emploi en France

9. Vers l'emploi durable : un accompagnement adapté à chaque situation

ManpowerGroup Talent Solutions France, à travers son activité Conseil Marchés Publics, joue un rôle clé dans le déploiement de prestations importantes pour le compte de France Travail et de France Compétences.

En 2024, la division Conseil Marchés Publics a accompagné plus de 100 000 bénéficiaires.

Focus sur trois prestations déployées pour le compte de France Travail :

- **Parcours Emploi Santé** (PES),
- **Valoriser son image professionnelle** (VSI),
- « **Projet pour un emploi** » (PPE).

PARCOURS EMPLOI SANTÉ (PES)

OBJECTIF :

Lancé en 2022, le dispositif Parcours Emploi Santé (PES) accompagne les demandeurs d'emploi longue durée confrontés à des problèmes de santé vers un retour durable à l'emploi. Burn-out, mal-être, handicap… Face à la diversité des obstacles, cette prestation propose un suivi personnalisé conçu par France Travail et mis en œuvre par ManpowerGroup Talent Solutions Marchés Publics dans plusieurs régions.

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES :

- **50%** vivent avec moins de 500€ par mois
- **2/3** ont rompu le lien avec le monde du travail depuis plusieurs années
- **100%** présentent un parcours santé et social complexe

FORMAT DE LA PRESTATION : (6 MOIS MAXIMUM)

- **Phase 1 : Diagnostic personnalisé.** Accueil par un(e) psychologue et un(e) infirmier(e) pour concevoir un plan d'accompagnement adapté.
- **Phase 2 : Accompagnement structuré.**
  - Rencontres avec le psychologue référent
  - Temps de groupe et ateliers thématiques (santé physique, ressources personnelles, aides sociales, l'emploi)
  - Construction d'un réseau de prise en charge médical et social

IMPACT :

10 à 15% des bénéficiaires accèdent directement à une expérience d'immersion, un contrat court ou une reprise d'emploi à l'issue de la prestation.

VALORISER SON IMAGE PROFESSIONNELLE (VSI)

OBJECTIF :

Permettre aux bénéficiaires de retrouver confiance en eux et de s'approprier les évolutions du marché du travail. Cette prestation de développement personnel vise l'adoption d'une image professionnelle adaptée aux entretiens de recrutement et à la prise de poste.

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES :

- 90% sont des femmes
- Demandeurs d'emploi inexpérimentés ou éloignés de l'emploi
- Besoin de renforcement des savoir-être professionnels et d'appropriation des codes d'entreprise

FORMAT DE LA PRESTATION :

- 10 participants par promotion
- 10 jours de formation
- Alternance entre entretiens individuels et parcours collectifs
- Formateurs spécialisés en théâtre et improvisation pour développer l'aisance relationnelle

« UN PROJET POUR UN EMPLOI » (PPE) : RÉINSERTION DES PERSONNES SOUS MAIN DE JUSTICE

OBJECTIF :

Déployée depuis janvier 2024 en Ile-de-France (marché de 2 ans) pour le compte de France travail, cette prestation accompagne les demandeurs d'emploi sous main de justice, incarcérées et condamnées dans leur projet de réinsertion.

FORMAT DE LA PRESTATION :

Accompagnement intensif de 2 mois visant l'élaboration/validation du projet professionnel et la recherche d'emploi par la formation, l'accompagnement à la création d'entreprise et la participation à des job dating.

RÉSULTATS 2024 :

+100
personnes accompagnées

+50%
de taux de placement

Témoignages de bénéficiaires

« Merci beaucoup pour l'accompagnement que nous avons pu avoir. Quand on sort de prison, on est perdu avec toutes les démarches à faire et le formateur nous a aidé à régler tout ça. Il nous explique, prend le temps et nous propose de travailler sur tous les sujets : démarches administratives, sociales, travail, immersion en entreprise, ... »

« Merci pour votre aide, on a eu la chance d'avoir un espace pour être écouté et s'engager pour le futur travail ».

10. Évolutions et transitions professionnelles

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

OBJECTIF :

Le CEP est un service public gratuit et personnalisé d'accompagnement des évolutions professionnelles. Il répond à des besoins diversifiés : faire le point sur son avenir professionnel, évoluer, se former, progresser en interne, créer son entreprise, ou encore faciliter le dialogue social au sein des entreprises.

C'est sous la marque « Avenir Actifs » que le service est délivré pour les salariés du secteur privé (hors cadres) et aux travailleurs indépendants.

L'activité Marchés Publics de ManpowerGroup Talent Solutions France délivre le CEP en tant que mandataire pour le compte de France Compétences dans trois régions : Ile-de-France, Hauts-de-France et Centre-Val de Loire.

En 2024, c'est **près de 60 000 personnes accompagnées** dans ces trois régions dans le cadre du CEP.

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES :

Le service s'adresse aux actifs souhaitant un accompagnement pour :

- Analyser sa situation professionnelle
- Explorer les opportunités d'évolution
- Développer ses compétences par la formation
- Valoriser ses expériences
- Entreprendre ou changer de trajectoire professionnelle
- Optimiser sa recherche d'emploi

Souvent, le CEP est ainsi la première pierre posée avant une reconversion ou une transition professionnelle.

Promouvoir un environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux

1. Améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

Les accords Qualité de Vie au Travail créent un cadre structuré et permettent la mise en place d'actions concrètes pour prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et accompagner les salariés en cas d'accident.

SEMAINE POUR LA QVCT 2024 (17-21 JUIN)

En juin 2024, le standard «Care» a été mis à l'honneur, valorisant l'attention portée aux autres et à soi-même pour créer un environnement de travail sain et respectueux.

Programme d'animations :

- Challenge sportif via UlteamTV
- Conférence sur les addictions
- Atelier d'éveil musculaire
- E-learning à destination des managers sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en complément de la formation éthique annuelle

FOCUS EXPERIS FRANCE : SOUTIEN AUX SALARIÉS AIDANTS

Experis France accompagne spécifiquement les collaborateurs qui soutiennent un proche malade, en situation de dépendance ou de handicap par la mise en place de **dispositifs de soutien en partenariat avec KLESIA :**

- Aides financières
- Aide à la recherche d'établissements spécialisés
- Séjours de répit
- Formations sur la gestion du stress et des émotions pour ses salariés, y compris les aidants

Label CAP'HANDÉO attestant de l'engagement d'Experis France sur quatre critères :

- Accompagnement des salariés aidants
- Sensibilisation et communication
- Mise à disposition de ressources pour les aidants
- Intégration de la dimension aidants dans la politique RH et la RSE de l'entreprise

Enquête interne octobre 2024 : plus de la moitié des salariés ayant répondu à l'enquête sont ou seront aidants, avec des impacts significatifs sur leur vie personnelle et professionnelle, soulignant l'importance des actions de soutien mises en place par l'entreprise.

AIDE AU LOGEMENT : RÉPONSE CONCRÈTE AUX BESOINS

Représentation professionnelle au sein d'Action Logement Services. ManpowerGroup France siège en tant qu'administrateur d'Action Logement Services, représentant l'ensemble de la profession.

- **Manpower France :** Plus de 2 200 services rendus aux salariés intérimaires et permanents via le Service Logement et Action Logement Services, et près de 1000 logements attribués (80% de familles logées dans le parc social)
- **Experis France :** 312 dossiers accompagnés en 2024 pour soutenir la stabilité résidentielle des collaborateurs

2. Promouvoir le bien-être et la santé de nos salariés

SAFETY WEEK 2024 (18-22 MARS) : SÉCURITÉ POUR TOUS

9ème édition regroupant pour la première fois les équipes prévention sécurité intérimaires et permanents sous le slogan **« Agissons ensemble pour la sécurité de tous ! »**.

DISPOSITIFS DE SENSIBILISATION

- **Challenge connecté** via UlteamTV : vidéos quotidiennes et quiz thématiques
- **Safety Day** au siège et en directions régionales avec des ateliers pratiques : « Alerter, Masser, Défibriller », « Stop TMS », réalité virtuelle pour identifier les risques et jeux « Le Chemin/Temps de la Sécurité »

MESSAGE DE BENOÎT DERIGNY, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE MANPOWER FRANCE

« Cette année, la Safety Week concerne également les salariés permanents, parce que votre sécurité est aussi un sujet d'attention et d'action constant, faisant partie intégrante de notre standard Care. […] Notre engagement et notre proactivité sur ce sujet sont tout ce qui fait la différence sur le terrain ! ».

MESSAGE DE BENOÎT HUBER, CHEF DE SERVICE PRÉVENTION SÉCURITÉ INTÉRIMAIRES MANPOWER FRANCE.

« La Safety Week est le temps fort de l'année en matière de sécurité. Elle mobilise tous les acteurs de la sécurité, des visites de postes aux sensibilisations en agence, en passant par des animations spécifiques chez nos clients. Chaque action contribue à renforcer notre culture de prévention »

BILAN DE LA 9E ÉDITION

Cette édition, centrée sur les risques routiers, les gestes et postures et la gestion des malaises, a connu un succès remarquable :

- **Près de 1 200 contacts clients** réalisés
- **Des milliers de salariés intérimaires** sensibilisés
- **Des centaines d'actions** menées dans les agences, cabinets et sites clients

INNOVATION PÉDAGOGIQUE : « LE TEMPS DE LA SÉCURITÉ »

En 2024, Manpower France a enrichi son offre de sensibilisation sécurité avec le lancement du jeu de plateau « **Le Temps de la Sécurité** ». Conçu dans la continuité du jeu « Le Chemin de la Sécurité » et inspiré du Time's Up, cet outil constitue une création originale de Manpower France.

PRINCIPE ET BÉNÉFICES

Ce jeu permet d'aborder la sécurité de manière ludique en faisant deviner des mots et notions liés à la prévention des risques. **L'objectif est triple :**

- Ancrer les connaissances sécurité
- Créer du lien entre les participants
- Faciliter l'animation d'ateliers sécurité en agence ou chez les clients

Perspectives

En 2025, ManpowerGroup France renforce son engagement sur le pilier Humain & Prospérité à travers des actions ciblées sur ses trois leviers d'action :

Agir pour l'insertion professionnelle et l'employabilité de tous

- **Adaptation aux évolutions réglementaires.** Arrêt du dispositif Emplois Francs en 2025, avec maintien de l'engagement de Manpower France en faveur de l'emploi des résidents des QPV
- **Nouvel engagement international.** Adhésion de ManpowerGroup France à la coalition Tent pour la mise à l'emploi des réfugiés.
- **Fondation :** Développement de la mesure d'impact de nos actions
- **Engagement Citoyen :** Création de nouveaux formats de missions pour faciliter le passage à l'action et organisation d'un forum des associations réunissant l'ensemble des partenaires associatifs de la Fondation
- **Partenariat Entreprendre pour Apprendre :** Dans la continuité de l'engagement international de ManpowerGroup aux côtés de Junior Achievement Worldwide, ManpowerGroup France renforce son partenariat avec Entreprendre pour Apprendre pour accompagner les jeunes, notamment ceux éloignés de l'emploi, via le mentorat de Mini-Entreprises. Ce projet représente un point de convergence stratégique entre les enjeux de nos clients et l'identification de talents dans un cadre pédagogique innovant

Faire grandir et rayonner notre culture de la diversité et de l'inclusion

- **Renforcement des accords sociaux pour Manpower France.** Renégociation de l'accord Handicap pour les salariés permanents et intérimaires
- **Partenariat événementiel d'envergure.** Engagement national de ManpowerGroup France au **festival UNIQUES** pour la promotion de l'égalité des chances via des actions concrètes en faveur de l'emploi, de l'inclusion et de l'innovation sociale

Promouvoir un environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux

- **Manpower France :** Renégociation de l'accord QVCT pour les salariés permanents (2e semestre 2025)
- **10 ans de la Safety Week :** Célébration de la décennie d'engagement pour la prévention sécurité, des salariés intérimaires et permanents

Ces initiatives reflètent l'engagement continu de ManpowerGroup France à créer un impact positif à tous les niveaux de son écosystème, de ses collaborateurs à la société dans son ensemble.

ManpowerGroup®

Gouvernance durable

Au cœur de sa gouvernance, ManpowerGroup France place la responsabilité et la transparence comme piliers fondamentaux pour contribuer positivement aux changements sociétaux.

05

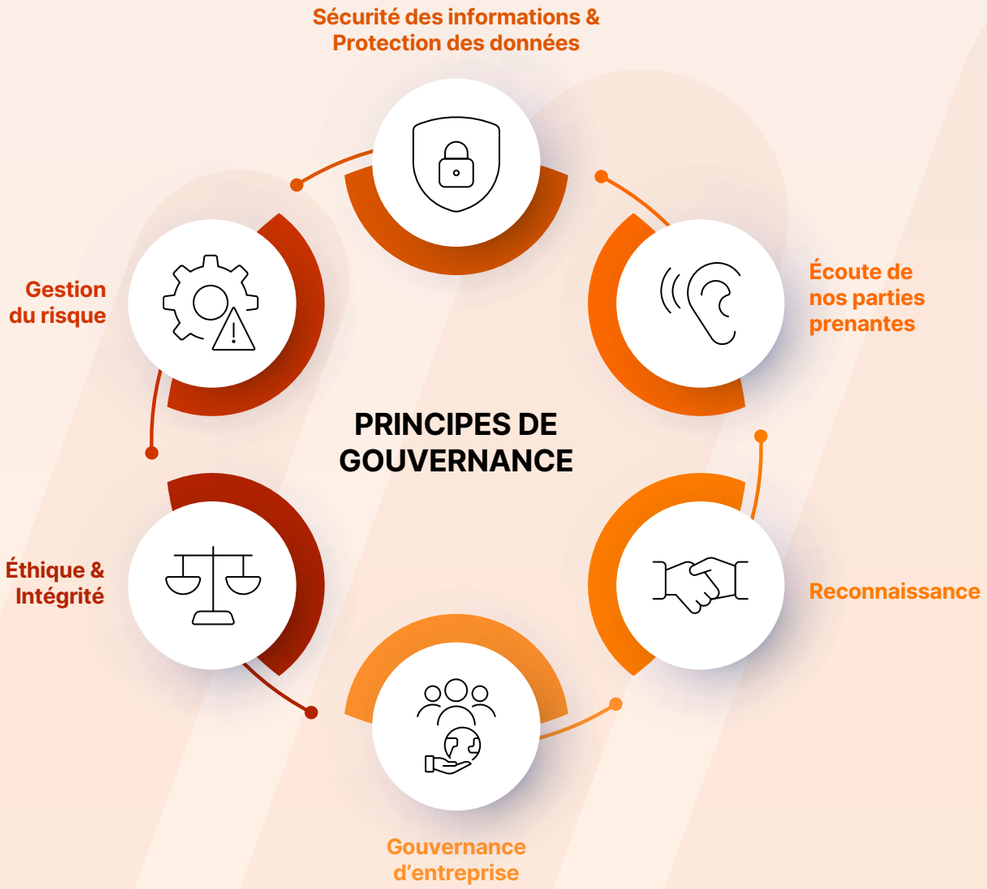
Sommaire

89 Nos leviers d’actions pour la Gouvernance

90 La responsabilité, pierre angulaire de la gouvernance

98 Perspectives

Assurer une gestion durable et éthique des affaires et la promouvoir auprès de notre écosystème



« En tant que priorité stratégique, la durabilité est supervisée au niveau du conseil d'administration par notre Comité de Gouvernance et de Durabilité. Ce comité suit les tendances en matière de durabilité et examine nos performances ainsi que nos communications. Nos dirigeants sont déterminés à faire progresser ces enjeux et à créer de la valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. »

Michelle Nettles, Chief People & Legal Officer

Nos leviers d'actions pour la Gouvernance

En 2024, à l'issue d'un groupe de travail dédié à l'harmonisation de la vision RSE de ManpowerGroup France, **trois axes stratégiques** ont été définis pour renforcer notre engagement et guider les actions :

- **Conduite exemplaires des affaires**
  Garantir une conduite des affaires conforme aux réglementations, éthique et exemplaire
- **Usage responsable des données et de l'IA**
  Être exemplaire dans l'utilisation des données personnelles, notamment dans l'usage de l'IA dans nos métiers
- **Partenariats responsables**
  Construire avec nos partenaires et fournisseurs une collaboration équilibrée, transparente et exigeante

La responsabilité, pierre angulaire de la gouvernance

Les principes de Responsabilité de ManpowerGroup France établissent une véritable ligne de conduite éthique, complétée par des politiques globales, locales et sectorielles (achat, environnement, etc.)... ManpowerGroup France œuvre dans le respect des :

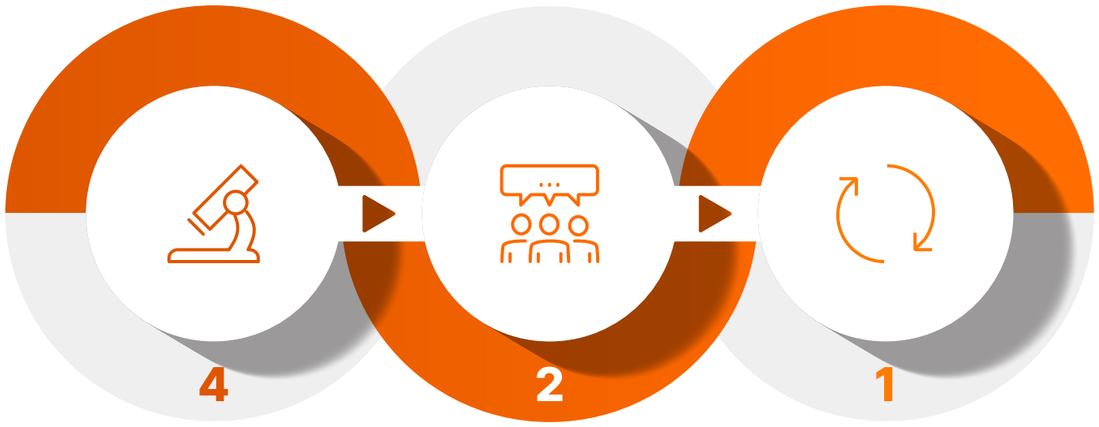
- Pacte Mondial des Nations Unies
- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Normes de l'Organisation Internationale du Travail

Ces référentiels guident l'actions du Groupe sur quatre enjeux fondamentaux : respect des droits de l'homme, conditions de travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.

1. Garantir une conduite des affaires conforme aux réglementations, éthique et exemplaire

CARTOGRAPHIER LES RISQUES, CLÉ DE VOÛTE DE LA DÉMARCHE DE VIGILANCE

ManpowerGroup France réalise régulièrement une cartographie des risques pour identifier clairement les risques opérationnels, de corruption, environnementaux et sociaux :



4	2	1
revues par an des risques majeurs	échanges par an avec le COMEX ManpowerGroup France sur les risques majeurs lors des comités d'audit et des risques	mise à jour annuelle de la cartographie, portée par des entretiens sur les process clés (30 entretiens par an en moyenne)

Renforcements de la prévention des risques

CONTRÔLE INTERNE RENFORCÉ

- Création d'un « cadre de normes de contrôle interne » pour assurer la couverture des risques clés pour toutes les entités
- Révision semestrielle du « tableau de bord des risques France » par le Comité d'Audit et des Risques

SÉCURITÉ INFORMATIQUE

- Création d'un registre des risques informatiques couvrant la cybercriminalité et la protection des données

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

- Perfectionnement de l'évaluation des risques pour l'ensemble des entités

2. Être exemplaire dans l'utilisation des données personnelles, notamment dans l'usage de l'IA dans nos métiers

FORMER LES COLLABORATEURS À LA CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ManpowerGroup France attache une importance particulière à la formation éthique en déployant des campagnes de sensibilisation et des e-learnings annuels pour chaque collaborateur. Ces formations intègrent :

- Modules éthiques et anti-corruption
- Modules dédiés à la lutte contre la discrimination
- Modules sur le harcèlement

Dispositifs d'alerte et de signalement : L'entreprise met à la disposition de ses collaborateurs **différents canaux de communication et systèmes d'alerte** pour signaler des faits susceptibles de constituer une violation du Code de conduite ou une non-application des politiques ou des règlements applicables.

% DE PARTICIPATION À LA CLÔTURE MANPOWERGROUP FRANCE PAR FORMATION :

Code d'éthique et de Déontologie

96,0%

Anti-corruption

95,3%

Lutte contre le harcèlement et la discrimination

92,9%

L'engagement de ManpowerGroup France envers les normes de sécurité les plus strictes est décrit dans son Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle, partagé à chaque employé et accessible pour les partenaires.

ASSURER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES À TRAVERS NOTRE PROGRAMME DE CYBERSÉCURITÉ

Face à la recrudescence des cyber-attaques, les collaborateurs constituent la première ligne de défense contre la fraude. ManpowerGroup France développe continuellement des programmes de formation et de sensibilisation :

- Exercices anti-phishing réguliers
- Campagne du Mois de la Cybersécurité à l'échelle de l'entreprise

Pour garantir la confiance et la transparence envers ses parties prenantes (collaborateurs, clients, candidats, intérimaires, bénéficiaires et partenaires), ManpowerGroup France a développé un référentiel dépassant les simples outils préventifs. Ses politiques de sécurité sont mises en place sur la base de la norme ISO/CEI 27001:2022 et permettent de se conformer à la directive européenne NIS2 pour ses filiales. Un tiers indépendant évalue annuellement le programme de sécurité.

GARANTIR LA CONFORMITÉ RGPD

L'humain étant au cœur de ses activités, ManpowerGroup France œuvre à la confidentialité et à la protection des données personnelles de tous.

Au-delà de la désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPO) auprès de la CNIL, ManpowerGroup France a mis en place une gouvernance axée sur la protection des données, étendue à l'encadrement de l'intelligence artificielle.

Missions de l'équipe dédiée :

- Documentation de la conformité
- Formation continue des employés
- Évaluation de la maturité des fournisseurs
- Accompagnement de projets structurants ou innovants

En 2024, de nouvelles étapes significatives ont été franchies :

FORMATION & SENSIBILISATION

- 92% des collaborateurs formés à la protection des données et à la cybersécurité et mise en place d'un parcours d'intégration dédié à ces enjeux pour les nouvelles recrues
- Forte culture informatique et libertés

EFFICIENCE & PROCESS

- 7 jours de traitement de l'exercice des droits des personnes (délai imposé par le RGPD : 1 mois)
- Plus de temps au profit d'une meilleure conformité

ÉVOLUTIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

- Anticipation et contribution à l'élaboration de bonnes pratiques sur l'IA et la protection des données en participant à des groupes de travail sectoriels et à des associations interprofessionnelles
- Maintien de la conformité aux directives européennes

3. Construire avec nos partenaires et fournisseurs une collaboration équilibrée, transparente et exigeante

LA CHARTE ACHAT RESPONSABLE ET DURABLE

Cette charte structure l'approche de ManpowerGroup France en matière de développement durable dans le processus de sélection et de collaboration avec ses fournisseurs. **Ses quatre objectifs :**

- Externaliser de manière responsable
- Faire du travail protégé et adapté (STPA) un véritable levier complémentaire à la performance interne
- Informer les fournisseurs des standards d'achats responsables du Groupe
- Veiller à l'application de ses principes par les fournisseurs

La charte est soumise à signature de nos fournisseurs dès la phase d'appels d'offres et annexée à tous les contrats.

ManpowerGroup France forme ses collaborateurs aux pratiques responsables d'achat via le Code de Conduite et d'Éthique professionnelle, intégrant le droit de la concurrence.

RÉSULTATS :

100% des contrats d'achats incluent des clauses d'engagements sociaux, éthiques ou environnementaux

INNOVATION 2024 :

Déploiement de l'outil d'analyse des dépenses pour renforcer le pilotage des achats.

DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS :

451 268 € ont été dépensés auprès d'établissements du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

15% de PME parmi les fournisseurs avec lesquels ManpowerGroup France a effectué au moins un achat en 2024

4. CSRD : état des lieux et perspectives

En 2024, ManpowerGroup France a initié sa préparation à la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), visant à harmoniser les pratiques de reporting ESG européennes. Un groupe de travail dédié a été constitué pour anticiper l'entrée en vigueur initialement prévue en 2026.

Début 2025, la Commission européenne a publié le « Omnibus Proposal », simplifiant les obligations de reporting et alignant les directives CSRD, CSDDD (Due Diligence) et EU Taxonomy. Ce report d'échéance de 2026 à 2028 offre à ManpowerGroup l'opportunité de renforcer ses capacités de reporting non financier et de mieux répondre aux attentes des marchés locaux et des clients.

Avancées structurantes :

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ FINALISÉE

Identification des impacts, risques et opportunités pertinents

PLATEFORME ESG EN COURS DE DÉPLOIEMENT

Centralisation et gestion des données durables

Perspectives

En 2025, ManpowerGroup France renforce ses actions sur le pilier Gouvernance selon cinq axes stratégiques :

Éthique et Conformité

- Évolution de la gouvernance éthique
- Déploiement d'un outil de gestion des risques pour tous les pays du Groupe

Labellisation RSE

- Manpower France s'engage dans la labellisation de sa démarche RSE avec Positive Company®

Protection des Données

- Intégration continue de la conformité RGPD dans les opérations quotidiennes
- Obtention par ManpowerGroup France de la **médaille Silver**, grade de maturité élevé (862/1000) à **l'évaluation CyberVadis**, preuve d'un engagement fort en cybersécurité et protection des données

Reporting Extra-Financier

- Préparation à l'application de la directive CSRD, effective en 2028 sur les données 2027

Achats Responsables

- Formation de l'équipe achats aux achats inclusifs
- Création d'une base de conformité commune à l'ensemble des sociétés du Groupe
- Mise en place d'une évaluation dédiée à la conformité avec scoring associé.
- Renforcement de la conformité par :
  - L'analyse des dépenses sur BI interne
  - La mise en place d'une plateforme de conformité fournisseur
  - Le blocage des fournisseurs non suivis

Ces initiatives démontrent l'engagement de ManpowerGroup France à maintenir les plus hauts standards en matière de gouvernance, d'éthique et de transparence, tout en anticipant les évolutions réglementaires et les attentes croissantes des parties prenantes en matière de responsabilité d'entreprise.

ManpowerGroup®

Indicateurs de Performance et Conformité GRI

ManpowerGroup France s'appuie sur les standards GRI (Global Reporting Initiative) comme cadre de référence pour structurer son rapport de durabilité. Cette approche garantit une présentation détaillée et transparente des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance du Groupe, ainsi que de ses initiatives en faveur du développement durable.

06

Sommaire

102 Indicateurs Environnement

103 Indicateurs Humain & Prospérité

104 Indicateurs de Gouvernance

Global Reporting Initiative

Indicateurs Environnement

ENERGIE		
Consommation énergétique au sein de l'organisation	G4-EN3	Partie Planète
Consommation énergétique en dehors de l'organisation	G4-EN4	Partie Planète
Réduction de la consommation énergétique	G4-EN6	Partie Planète
EMISSIONS		
Emissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	G4-EN15	Bilan GHG ManpowerGroup France
Emissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	G4-EN16	Bilan GHG ManpowerGroup France
Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope3)	G4-EN17	Bilan GHG ManpowerGroup France
Réduction des émissions de gaz à effet de serre	G4-EN19	Bilan GHG ManpowerGroup France
DÉCHETS		
Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	G4-EN23	Partie Planète
PRODUITS ET SERVICES		
Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des services	G4-EN27	Partie Planète
TRANSPORTS		
Impacts environnementaux substantiels des déplacements des membres de son personnel	G4-EN30	Partie Planète
EVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	G4-EN32	Partie Planète

Indicateurs Humain & Prospérité

EMPLOI		
Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	G4-LA1	Partie Humain et Prospérité
Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein	G4-LA2	Partie Humain et Prospérité
RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYÉS		
Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel	G4-LA4	Partie Humain et Prospérité
Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail	G4-LA5	Partie Humain et Prospérité
Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail	G4-LA6	Partie Humain et Prospérité
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité	G4-LA7	Partie Humain et Prospérité
Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats	G4-LA8	Partie Humain et Prospérité
FORMATION ET ÉDUCATION		
Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	G4-LA9	Partie Humain et Prospérité
Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	G4-LA10	Partie Humain et Prospérité
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle	G4-LA11	Partie Humain et Prospérité
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		
Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge	G4-LA12	Partie Humain et Prospérité
EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		
Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes, par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels	G4-LA13	Partie Humain et Prospérité
Pourcentage de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations des impacts et des programmes de développement	G4-SO1	Partie Humain et Prospérité

Indicateurs de Gouvernance

PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
Valeur économique directe créée et distribuée	G4-EC1	Partie Gouvernance
Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique	G4-EC2	Partie Gouvernance
PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ		
Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels	G4-EC6	Partie Gouvernance
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS		
Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	G4-EC7	Partie Gouvernance
Impacts économiques indirects substantiels, y compris importance de ces impacts	G4-EC8	Partie Gouvernance
PRATIQUES D'ACHATS		
Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels	G4-EC9	Partie Gouvernance
EVALUATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI CHEZ LES FOURNISSEURS		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	G4-LA14	Partie Gouvernance
Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les pratiques en matière d'emploi dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	G4-LA15	Partie Gouvernance
DROITS DE L'HOMME - INVESTISSEMENT		
Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés	GA-HR2	Partie Gouvernance
NON-DISCRIMINATION		
Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	G4-HR3	Partie Gouvernance

LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE		
Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit	G4-HR4	Partie Gouvernance
TRAVAIL DES ENFANTS		
Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail	G4-HR5	Partie Gouvernance
TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE		
Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes	G4-HR6	Partie Gouvernance
EVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	GR104-H	Partie Gouvernance
Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	G4-HR11	Partie Gouvernance
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés	G4-SO3	Partie Gouvernance
Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	G4-SO4	Partie Gouvernance
EVALUATION DES IMPACTS FOURNISSEURS SUR LA SOCIÉTÉ		
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société	G4-SO9	Partie Gouvernance
Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur la société dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	G4-SO10	Partie Gouvernance

À propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup, acteur majeur de l'emploi dans le monde depuis plus de 70 ans, accompagne les talents et les entreprises en proposant des solutions concrètes et adaptées aux enjeux de flexibilité, de recrutement, de formation et de gestion des carrières, dans plus de 75 pays et territoires.

Le groupe porte la conviction qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde. Pour relever les grands défis de notre temps, du dérèglement climatique à la pénurie de talents, le groupe cible les domaines où ses actions ont le plus de chances de faire bouger les lignes. Il apporte des réponses aux défis d'attraction et de fidélisation des Talents ainsi qu'aux nouvelles aspirations des candidats dans un monde du travail en pleine accélération.

ManpowerGroup accompagne l'ensemble des transformations digitales et RH des entreprises, à travers ses trois marques, Manpower, Experis et Talent Solutions.

Retrouvez toute l'actualité de ManpowerGroup France sur www.manpowergroup.fr - LinkedIn - X

Manpower®

Experis®
ManpowerGroup

Talent Solutions
ManpowerGroup®

ManpowerGroup®

Copyright ManpowerGroup – Octobre 2025
Images utilisées sous licence istockphoto.com