

I - Informations sociales

Indicateurs (sur la base des indicateurs de l'article 225 de la loi Grenelle II)	Correspondance GRI	Permanents	Non Permanents
Emploi			
Effectif total au 31/12	LA1	4 022	492 191
Part des femmes dans l'effectif total	LA1	82,45%	36,90%
Part des hommes dans l'effectif total	LA1	17,55%	63,10%
Part des <25 ans dans l'effectif CDI	LA1	1,77%	NA
Part des >50 ans dans l'effectif CDI	LA1	9,05%	NA
Part des < 25 ans dans l'effectif total	LA1	9,27%	33,42%
Part des > 50 ans dans l'effectif total	LA2	7,96%	8,74%
Effectifs de nationalité étrangère	LA1	2,49%	9,21%
Embauches et licenciements			
Entrées CDI	LA2	153	NA
Sorties CDI	LA2	771	NA
Licenciements (Tous motifs confondus)	LA2	139	NA
Rémunérations			
Masse salariale annuelle	EC5	144 034 791	2 703 732 819
Relations sociales			
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	HR	La direction a la volonté de favoriser le dialogue social dans l'entreprise et respecte l'ensemble des procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation.	
Santé et sécurité			
Conditions de santé et de sécurité au travail	LA8	Un plan triennal 2013-2015 a été mis en place pour l'ensemble des collaborateurs, permanents et intérimaires et se décline de la manière suivante : - intégration de la prévention sécurité dans tous les processus et décisions du groupe ; - montée en compétences de la ligne managériale jusqu'au site opérationnel ; - définition des responsabilités et des moyens mis en oeuvre sur le terrain ; - communication des pratiques opérationnelles répondant aux exigences quotidiennes des collaborateurs permanents et intérimaires, et de nos clients en matière de prévention.	
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	LA7	14	8621
Taux de fréquence	LA7	2,81	44,16
Taux de gravité	LA7	0,123	1,55
Formation			
Les politiques mises en oeuvre en matière de formation	LA11	Le développement des compétences est un axe fort de la politique Ressources Humaines d'Adecco. Adecco a bâti sa propre offre de formation pour répondre aux besoins spécifiques de son activité et de ses collaborateurs.	
Le nombre total d'heures de formation	LA10	50 877	845 816
Le nombre total de bénéficiaires	LA10	2 835	34 000
Nombre d'heure de formation par bénéficiaire	LA10	18	25
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	LA10	70,49%	6,91%
Pourcentage de collaborateurs de + de 50 ans ayant suivi au moins une action de formation	LA10	67,50%	12,95%
Gestion de carrières	LA11	L'entretien annuel est le point de départ de toute la démarche de gestion des carrières. Après la campagne d'entretiens annuels, des comités carrières réunissent les managers et les Ressources Humaines pour partager une vision globale sur les collaborateurs et les organisations. En s'appuyant sur les entretiens, les comités carrières permettent de décider d'actions individuelles (accompagnement, mission, formation) anticiper les étapes à venir (promotion, remplacement, départ) et repérer les collaborateurs de l'année et les collaborateurs à potentiel de management. Plusieurs accords GPCC ont été signés au sein du groupe.	5 825 intérimaires en situation de handicap délégués chez nos clients
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel d'évaluation et d'évolution de carrière.	LA11	99,72%	NA
Egalité de traitement et diversité			
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	LA14	En 2013, sous l'impulsion des dernières dispositions réglementaires, le groupe Adecco a souhaité réaffirmer ses priorités autour de 3 objectifs : - l'égalité salariale ; - la promotion professionnelle ; - la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Des plans d'actions et accords sociaux sur l'égalité professionnelle ont été signés dans les principales filiales du groupe.	
Nombre de femmes parmi les 10 plus grosses rémunérations des BU, en moyenne pour chaque secteur d'activité.	LA14	2	NA
Part des femmes dans les comités de direction des Bus, en moyenne pour chaque secteur d'activité		NA cf Données Groupe	NA
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	LA13	Adecco s'engage en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées depuis 1986. Cet engagement se traduit par 9 conventions nationales passées avec l'Agefiph depuis 1999 et un développement des partenariats avec les acteurs de l'insertion des personnes handicapées (CAP emploi, SAMETH, Arpeje'h...). En 2013, Adecco a mis en place un handitour pour rapprocher les personnes en situation de handicap et les entreprises.	

Pourcentage de salariés reconnus handicapés	LA13	0,67%	5 825 intérimaires handicapés délégués chez nos clients
Politique de lutte contre les discriminations	LA13	Pour lutter contre les discriminations, le Groupe Adecco mène depuis plus de dix ans des actions pour faire évoluer les mentalités et faire en sorte que seules les compétences soient au cœur des évaluations pratiquées. Pour concrétiser ses engagements à l'attention de ses parties prenantes, le Groupe Adecco a fait du refus des discriminations une exigence professionnelle pour tous ses salariés. Ces derniers sont formés et sensibilisés à la non discrimination.	
Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité		Adecco France est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2004. L'une des marques d'Adecco, Experts Recrutement a signé en 2013 cette charte et une convention de partenariat avec Mozaik RH.	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail			
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants.	LA & HR	Adecco et le Groupe Adecco reconnaît la Déclaration de l'Organisation du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, tels que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, comme un moyen de garantir des conditions de travail décentes.	

II - Informations environnementales

Politique générale en matière environnementale

L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	EN26	En 2011, Adecco a réalisé son premier bilan Gaz à Effet de Serre. L'analyse de la répartition des contributions a amené Adecco à mobiliser ses efforts sur la baisse des émissions de GES, générées par l'ensemble des déplacements, tout en réalisant parallèlement un état des lieux précis de son parc immobilier. Un plan de performance environnemental sera mis en place en 2014.	
---	------	---	--

Changement climatique

Emission de Gaz à Effet de Serre en Tonnes équivalent CO2

Electricité	EN16, EN17	986	Ces données sont extraites du dernier bilan GES effectué en 2012 et seront renouvelées en 2015 conformément à la réglementation.	Les émissions gaz à effet de serre dues aux déplacements et activités professionnelles des intérimaires ne sont pas encore pris en compte dans notre bilan GES.
Déplacements domicile-travail		9 718		
Déplacements pro		5 684		
Fluides frigorigènes		881		
Total Groupe en T eq CO2		17 269		

Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement		Chaque année, durant la semaine du Développement Durable, le Groupe Adecco organise pour les collaborateurs permanents et intérimaires de ses filiales met en place différentes actions de sensibilisation et opérations de communication autour de la protection de l'environnement.	
---	--	---	--

Pollution et gestion des déchets

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	EN18	Un site de covoiturage a été mis en place en 2012 à destination de l'ensemble des collaborateurs permanents et intérimaires du groupe Adecco. Des opérations de recyclage ont été organisées en partenariat avec Close the Gap et Elise, respectivement pour le recyclage des matériels informatiques obsolètes et le tri de déchets (papier, bouteilles en plastique, canettes métalliques...). Le projet de construction du futur siège du groupe Adecco intègre la norme thermique RT 2012 et la certification environnementale BREEAM.	
--	------	--	--

Bilan de la dématérialisation des documents administratifs

bulletins de salaire intérimaires		14%
relevés d'heures		40%
factures		16%
contrats		7%

III - Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

Populations riveraines ou locales	EC1, EC8	Avec près de 1000 bureaux ou agences en France agissant au plus près de la réalité des bassins d'emploi, Adecco et le Groupe Adecco accompagnent chaque jour les individus et les acteurs économiques dans les différentes phases de leur développement et de leur trajectoire professionnelle. En mettant en place des engagements début 2013 auprès des personnes les plus fragiles, Adecco souhaite aller encore plus loin.	
-----------------------------------	----------	--	--

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société.

Les actions de partenariat ou de mécénat	EC7	«La Fondation Groupe Adecco favorise l'égalité des chances face à l'emploi en donnant au plus grand nombre les clés de la réussite professionnelle via 3 programmes : - Entrepreneurat et Découverte Professionnelle ; - Sport et Insertion ; - Publics fragiles En 2013, 240 000 € distribués auprès de 31 associations et 380 collaborateurs engagés en mécénat de compétences»	
--	-----	---	--

Réseau Adecco Insertion

Nombre d'Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion	SO1	64
Nombre d'intérimaires en insertion ayant travaillé pour le réseau		7 907
Taux de sortie dynamique		66%
Taux de sortie dans l'emploi durable		22%

Relation avec les établissements d'enseignement

Montant de la taxe d'apprentissage versée aux établissements d'enseignement (en milliers d'euros)	9 530	NA
--	-------	----

Sous-traitance et fournisseurs

Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	EC6	Le Groupe Adecco intègre progressivement des exigences environnementales et/ou sociales à la sélection de ses fournisseurs et sous-traitants. Une condition générale de prestation dans laquelle figure notre adhésion au Global Compact et rappelle les principes qui y sont est introduite à l'ensemble de nos dossiers de consultation. L'adhésion aux règles de conduite fournisseurs est également demandée à tous les fournisseurs dès l'appel d'offre.	
--	-----	---	--

Loyauté des pratiques

Les actions engagées pour prévenir la corruption	SO4	Dans tous les pays où les entités du Groupe Adecco sont implantées, chaque collaborateur se voit remettre un exemplaire du code de conduite de Groupe. L'appropriation des règles du code de conduite est accompagnée de modules de formation en e-learning obligatoires.	
--	-----	---	--