

Responsables, Solidaires, Engagés



Rapport 2014 de responsabilité
sociale et environnementale

Responsables Engagés

12 mois d'initiatives

JANVIER

Le Groupe fête ses 50 ans ! 1964-2014 : 50 ans d'histoire, de passion et de travail. Le groupe Adecco s'engage quotidiennement pour ouvrir de nouvelles voies pour l'emploi.

Lancement officiel du réseau Alumni du groupe Adecco qui a pour ambition de créer un réseau d'entraide et de solidarité et d'animer une communauté active, dans le respect de l'éthique et des valeurs humaines du Groupe.

FÉVRIER

Lancement du label « **Emploi & Handicap by Adecco** » pour les agences qui se distinguent par leur qualité de service et de mobilisation au quotidien en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Le groupe Adecco participe au **Conseil stratégique de l'attractivité mis en place par le gouvernement.**

MARS

Lancement du nouveau Lab'Ho : un observatoire des hommes et des organisations qui a pour ambition d'éclairer de façon innovante et prospective les sujets de société liés à l'emploi et aux trajectoires professionnelles.

Signature du 1^{er} CDI intérimaire, innovation majeure dans le monde de l'emploi, apportant à tous, salariés et entreprises, les conditions favorables au rebond économique et à la sécurisation de l'emploi.

Fondation Groupe Adecco : **premier appel à projets à destination des collaborateurs et des Alumni.**

AVRIL

Way to Work : le Groupe se mobilise à travers le monde pour encourager les jeunes dans leur recherche d'emploi en France. Au total, 155 000 personnes rencontrées dans la rue ou en agence par plus de 1 500 collaborateurs toutes BU confondues.

Semaine du développement durable : enquête réalisée auprès des collaborateurs sur leur perception de la RSE.

Diffusion du film « Le travail pour tous, éloge de la différence » par le Lab'Ho : il retrace à travers dix témoins le chemin parcouru en 25 ans en matière d'emploi et de formation des personnes handicapées.

MAI

Table ronde sur le thème « Construire une politique handicap » par le Club Handicap & Compétences pour partager les bonnes pratiques et faire avancer les débats sur le handicap en entreprise.

Roland Garros : journée de sensibilisation au tennis en fauteuil avec le groupe Adecco, Babolat et la Fédération française de tennis.

Renouvellement du programme **Parcours Athlète Emploi** pour la reconversion des sportifs entre la Fondation Groupe Adecco, le CNOSEF (Comité national olympique et sportif français). Déclinaison du programme avec le CPSF (Comité paralympique et sportif français).

Partenariat entre Adecco et Pôle emploi pour favoriser la formation des demandeurs d'emploi.

Adecco Medical soutient activement la journée mondiale des donneurs de sang au côté de l'Établissement français du sang (EFS).

JUILLET

Naissance d'Humando : fusion de quatre ETTI, il renforce le Réseau Adecco Insertion et le positionne comme acteur clé de l'insertion.

L'Adecco Expérience est un temps fort de Way to Work pour permettre à des jeunes de démarrer leur vie active par une expérience dans une grande entreprise.

Mise en place d'une politique de performance environnementale : le Groupe a défini 5 engagements prioritaires propres à ses activités.

AOÛT

Win4Youth : 86 collaborateurs salariés du Groupe dans le monde ont participé à l'ascension du col du Tourmalet dans le cadre de ce programme sportif et solidaire.

Tjob2boss : du 25 août au 24 septembre, Chaneze Aroua, étudiante de l'EM Grenoble, est l'assistante exécutive d'Alain Dehaze ; une initiative du Groupe en faveur de l'emploi des jeunes.

SEPTEMBRE

Engagement du groupe Adecco auprès du MEDEF dans le cadre de son projet « **1 million d'emplois, c'est possible** »

Semaine européenne de la mobilité : sensibilisation des collaborateurs aux pratiques de mobilité éco-responsables.

OCTOBRE

Management de transition : Badenoch & Clark lance une nouvelle marque dédiée au management de transition.

« **Militer pour une bonne clause** » : livre blanc sur les clauses sociales d'insertion dans les marchés privés, réalisé par le Lab'Ho.

NOVEMBRE

Participation du Groupe à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées : moment privilégié pour parler du handicap sans tabou, multiplier les rencontres entre les recruteurs et les travailleurs en situation de handicap.

Adecco à domicile fête ses 10 ans : filiale spécialisée dans les services à la personne du groupe Adecco.

50^e numéro du 360 RSE : il a pour objectif de sensibiliser, alerter, donner envie sur des thématiques variées en revenant sur les informations RSE ayant fait l'actualité au cours du mois écoulé.

DECEMBRE

Le groupe Adecco, partenaire fondateur de « Osons la France » qui a pour ambition de faire la pédagogie de l'économie et renouer avec l'optimisme en donnant à voir toutes les énergies qui construisent l'avenir de notre pays.

« **États de la France** » : participation du groupe à la 3^e édition du rendez-vous majeur des dirigeants et des décideurs.

Vis ma vie de DRH : Coline Gazet, lauréate du prix Management RH remis par le groupe Adecco à la compétition nationale Enactus et élève ingénieure à l'ENSE3-Grenoble INP, a passé une semaine auprès de la DRH du Groupe.

Le groupe Adecco en France s'engage à agir de façon toujours plus responsable en matière sociale et environnementale.

Ce rapport RSE dresse un bilan des réalités auxquelles nous sommes confrontés, des solutions que nous mettons en œuvre et des engagements qui sont les nôtres en matière de développement durable. Parce que notre responsabilité se joue chaque jour, nous souhaitons mieux rendre compte de nos objectifs et de nos avancées à l'ensemble des parties prenantes avec lesquelles nous travaillons chaque jour.

Les données chiffrées contenues dans ce rapport concernent l'activité du groupe Adecco en France et couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2014. Le document intègre les recommandations de la Global Reporting Initiative (GRI reporting Guidelines).

Sommaire

- 2 2014 : 12 mois d'initiatives
- 5 Christophe Catoir : quelques mots pour 2015 !
- 6 Le groupe Adecco en France
- 8 Un acteur engagé
- 10 La stratégie RSE du groupe Adecco
- 12 Garantir à tous un égal accès à l'emploi
- 18 Way to Work : aider les jeunes à entrer dans la vie active
- 20 Préserver la santé et la sécurité au travail
- 24 Bâtir des trajectoires professionnelles positives
- 28 Win4Youth : une initiative de solidarité internationale
- 30 Promouvoir des prestations responsables
- 34 Se mobiliser pour l'environnement
- 38 Partager nos valeurs solidaires
- 42 Parcours Athlète Emploi : la reconversion professionnelle
- 45 Infographies, indicateurs
- 55 Rapports RSE Business Units



2014 : engagements, objectifs, réalisations, notre Groupe sera présent sur tous les fronts !



Christophe Catoir, président du groupe Adecco en France, nous présente en quelques phrases les projets, les grands axes et les engagements RSE du Groupe pour l'année à venir, et revient sur ce qui a été fait en 2014.

Quelle est votre perception de la responsabilité sociale pour le groupe Adecco en France ?

Christophe Catoir : Notre raison d'être, c'est l'emploi. L'emploi est la préoccupation n°1 des Français et le groupe Adecco - à travers ses nombreuses activités de ressources humaines - en est un acteur incontestable.

La vie professionnelle s'allonge et n'a plus les mêmes séquences qu'auparavant. Les individus comme les organisations ont évolué, sont davantage en mouvement et requièrent une plus grande adaptabilité. Le groupe Adecco est donc naturellement présent à toutes les étapes pour nos candidats tout comme dans les cycles économiques et les besoins RH de nos clients.

Notre devoir est de faciliter l'accès à l'emploi, en ne laissant personne de côté : personne n'est inemployable. Notre engagement est sans réserve dans la lutte contre les discriminations ou encore envers les plus fragiles. Sacrifier une partie des actifs est non seulement un risque social mais aussi une grave erreur économique qui prive les entreprises de talents et de richesse.

Le Groupe est dans la 3^e année des engagements pour l'emploi, votre analyse ?

J'ai beaucoup de fierté pour notre groupe qui s'est engagé avec persévérance pour mettre à l'emploi durable 270 000 personnes en trois ans. J'espère que fin 2015, le défi sera pleinement relevé. J'en tire en particulier un enseignement à propos des jeunes qui ont du mal à trouver leur place sur le marché du travail. A nous de les aider davantage avec les entreprises pour mieux démarrer leur vie professionnelle. Par ailleurs, la chaîne du OUI ! est un immense succès qui permet de fédérer les entreprises sur les enjeux d'emploi. Nous poursuivrons évidemment la démarche au-delà de 2015.

Selon vous, quelles sont les priorités pour l'avenir ?

La première est de continuer à s'engager sur l'essentiel : faire respecter l'égalité d'accès à l'emploi, garantir la sécurité de tous, considérer l'ensemble des candidats et garantir des trajectoires professionnelles positives à chacun y compris en aidant à rebondir ceux qui connaissent un accident de parcours.

La deuxième est liée à notre ambition sur les questions de formation et de montée en compétences : je suis convaincu que l'apprentissage et l'alternance sont les meilleurs moyens pour intégrer le marché du travail. J'engage résolument le groupe Adecco en ce sens. Le sujet est plus vaste encore car nous

souhaitons promouvoir l'employabilité tout au long de la vie pour nos collaborateurs comme pour nos salariés intérimaires.

La troisième : peu importe le type du contrat de travail tant qu'il y a intensité d'emploi. Nous avons ainsi de grandes perspectives sur le CDI intérimaire qui modifie la conception de notre métier et notre rôle d'employeur.

Comment agissez-vous pour l'emploi sur le terrain ?

Avec nos 1 000 établissements en France, nous sommes en proximité avec chaque bassin d'emploi au plus près de nos candidats comme de nos clients et partenaires. Nos réseaux spécialisés permettent de répondre à chaque besoin d'une manière personnalisée, que l'entreprise soit une PME comme un très grand groupe, quel que soit le secteur d'activité, quels que soient les profils des candidats.

DONNER DE L'EMPLOI EST UN MÉTIER FORMIDABLE ET EXIGEANT : NOUS EN SOMMES BIEN CONSCIENTS ET AVONS À CŒUR D'ÊTRE RESPONSABLES, SOLIDAIRES ET ENGAGÉS.

Nos équipes sont passionnées par nos métiers et par l'accompagnement des candidats et des entreprises.

Enfin, quelle est votre vision de l'entreprise responsable ?

La RSE n'a de valeur que si elle est mise en œuvre. Au-delà des politiques nécessaires, c'est dans les pratiques quotidiennes qu'elle se réalise. Avec ce rapport, nous vous rendons compte de nos actions sur le terrain qui font de notre groupe un acteur engagé dans la durée.

Je m'engage à développer le Groupe de manière responsable et attends de chacune de nos sociétés, de chaque collaborateur une implication sans faille sur ces priorités.

Pour conclure, un message ?

Vous, entreprises, collectivités, parties prenantes, souhaitez aller plus loin sur les questions de RSE ? Interpellez-nous ! Nous serons au rendez-vous avec tout l'engagement et le professionnalisme de nos équipes, et avec l'ambition toujours renouvelée d'innover socialement. Donner de l'emploi est un métier formidable et exigeant : nous en sommes bien conscients et avons à cœur d'être responsables, solidaires et engagés.

RECRUTEMENT CDI, CDD ET INTÉRIM



Recrutement et intérim



Recrutement et intérim pour les PME



Solutions hébergées d'intérim

Réseau **Adecco** Insertion

Travail temporaire d'insertion

RECRUTEMENT CDI, CDD ET INTÉRIM DE CADRES ET EXPERTS



Recrutement et intérim de cadres et techniciens



Cabinet de recrutement, évaluation et management de transition de cadres et dirigeants



Recrutement CDD, CDI, vacation et intérim



CDI de médecins spécialistes du travail et coordinateurs. CDI et CDD de directeurs et cadres de santé

CONSEIL EN SANTÉ, INGÉNIERIE, IT, RELATION CLIENTS ET ÉVÉNEMENTIEL



Prestations en santé



Société de conseil en technologies et innovations



Entreprise de services du numérique



Solutions de gestion de la relation clients à distance, en BtoB ou BtoC



Conseil spécialisé et prestataire de services en événementiel

ACCOMPAGNEMENT RH ET FORMATION



Conseil & ingénierie pédagogique et de financement, formations et solutions d'externalisation de la formation



Le partenaire de référence de vos ressources humaines



Solutions d'externalisation RH

FONCTIONS SUPPORTS



EN FRANCE EN 2014, LE GROUPE ADECCO C'EST :

4,93 milliards d'euros de CA

7 600 collaborateurs permanents

1 000 bureaux et agences

31 000 entreprises clientes

500 000 intérimaires sur l'année

3 500 candidats recrutés en CDI ou CDD

Le groupe Adecco en France

Les valeurs du groupe Adecco



PARTAGE



SENS DU SERVICE



PASSION



RESPONSABILITÉ



ESPRIT ENTREPRENEURIAL

Les 3 principes de leadership



FAIRE PREUVE D'IMPLICATION



AVOIR DU CŒUR



GARDER LA TÊTE FROIDE

Quelques dates

1957 : création d'Adia à Lausanne, par Henri Lavanchy.

1964 : création d'Interecco à Lyon, par Philippe Foriel-Destezet.

1969 : création d'Ajilon, aux États-Unis.

1971 : Interecco devient Ecco.

1984 : Ecco, n°1 de l'intérim en France.

1992 : création d'Altdia à Paris, par Raymond Soubie.

1996 : fusion des groupes Adia et Ecco : Adecco devient leader mondial des ressources humaines. En France, les marques Adia et Adecco restent deux marques indépendantes de travail temporaire.

2000 : acquisition par le groupe Adecco de Olsten Staffing, n°1 du recrutement aux USA.

2005 : la loi de cohésion sociale autorise les prestations de placement (CDD et CDI) aux sociétés d'intérim. Acquisition d'Altdia.

2008 : création d'Adecco Groupe France – entité support des entreprises du groupe Adecco.

Acquisition par le groupe Adecco en France du groupe Datavance (conseil et services en informatique et technologies innovantes).

2009 : la loi du 3 août 2009 permet à la fonction publique d'avoir recours à des salariés intérimaires. Acquisition par Ajilon Engineering de France Ergie (ingénierie de conception et intégration d'équipements).

2010 : la marque Adecco Formation réunit les différentes expertises en formation du Groupe.

2011 : le Groupe lance deux nouvelles marques, Experts et Badenoch & Clark, et renforce ainsi son activité sur le marché du recrutement des cadres.

2012 : Adecco à domicile concentre désormais son expertise et son savoir-faire sur son activité « Assistance ». Ajilon IT et Datavance deviennent Modis et Ajilon engineering devient euro engineering.

2013 : lancement des engagements sociétaux du Groupe.

2014 : le Groupe fête ses 50 ans. Signature du 1^{er} CDI intérimaire. Lancement du nouveau Lab'Ho, think tank collaboratif.

En France, le groupe Adecco confirme ses engagements pour l'emploi

Alors que le combat pour l'emploi est une priorité absolue pour tous,

le groupe Adecco en France, leader du marché de l'emploi, et Adecco se veulent plus forts, plus militants, plus résolus que jamais à s'engager sur tous les terrains dans le respect de leurs valeurs humaines, professionnelles, sociales et entrepreneuriales.

S'engager, c'est être capable de dire **NON** aux idées reçues et d'avoir la volonté de ne pas renoncer face aux difficultés. C'est aussi avoir le courage et la force de dire **OUI** au combat pour l'emploi et de traduire ses convictions en actes.

C'est pourquoi le groupe Adecco a lancé en 2013 trois engagements sociétaux sur trois ans et communique chaque mois les résultats de ses engagements, en national

ou en régional, sur le blog de **la chaîne du OUI !** (www.lachaineduoui.fr)

Au-delà des chiffres, des témoignages de ses intérimaires ou collaborateurs permanents et de ses dernières actions en faveur de l'emploi, plus de 900 entreprises se sont engagées aux côtés du Groupe pour amplifier son action.

En 2014, pour aller plus loin, Adecco leur a proposé « **OUI ! Le Cercle pour l'emploi** » : un cycle d'échanges, de travaux d'études et de conférences sur le thème : « Recruter, recrutez, recrut(é)es autrement. »

2015 sera l'année de l'aboutissement de ces engagements et du développement de « **OUI ! le Cercle pour l'emploi !** » autour d'autres problématiques.



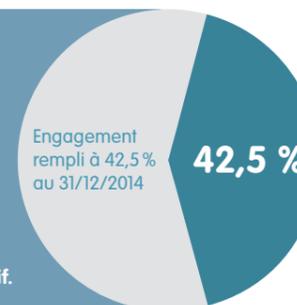
ENGAGEMENT N° 1 :

NOUS NOUS ENGAGEONS À FACILITER L'INSERTION DE 40 000 PERSONNES FRAGILISÉES EN TROIS ANS

Quels sont les publics visés ?

- Personnes mises à l'emploi par le Réseau Adecco Insertion (agrément Pôle emploi)
- Personnes en situation de handicap déléguées par Adecco
- Personnes bénéficiaires d'un Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) chez Adecco, selon le public concerné

À fin décembre 2014, ce sont **plus de 17 000 personnes** qui ont pu se réinsérer professionnellement grâce à Adecco, **soit 42,5 % de l'objectif.**



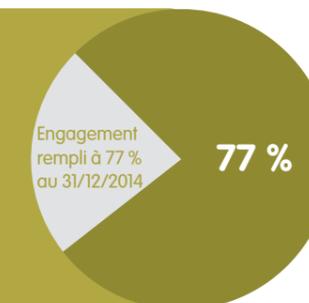
ENGAGEMENT N° 2 :

NOUS NOUS ENGAGEONS À TROUVER UN EMPLOI DURABLE À 130 000 PERSONNES EN TROIS ANS

Quels sont les publics visés ?

- Personnes placées par Adecco en CDI / CDD
- Personnes bénéficiant d'un contrat d'intérim supérieur à six mois
- Personnes bénéficiant d'une formation qualifiante supérieure à six mois

À fin décembre 2014, ce sont **plus de 100 000 personnes** qui ont trouvé un emploi durable grâce à Adecco, **soit 77 % de l'objectif.**



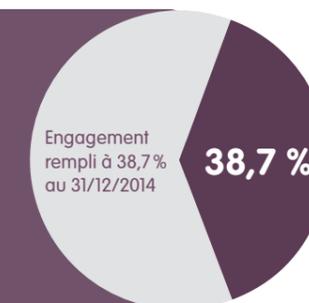
ENGAGEMENT N° 3 :

NOUS NOUS ENGAGEONS À INTÉGRER PLUS DE 100 000 JEUNES DE MOINS DE 26 ANS DANS LA VIE ACTIVE EN TROIS ANS

Quels sont les publics visés ?

- Jeunes de moins de 26 ans qui ont été placés par Adecco en CDI, CDD
- Jeunes de moins de 26 ans qui réalisent au moins 600 h de travail temporaire par an (cumul sur 12 mois) avec Adecco

À fin décembre 2014, ce sont **près de 40 000 jeunes** qui ont intégré la vie active grâce à Adecco, **soit 38,7 % de l'objectif.**



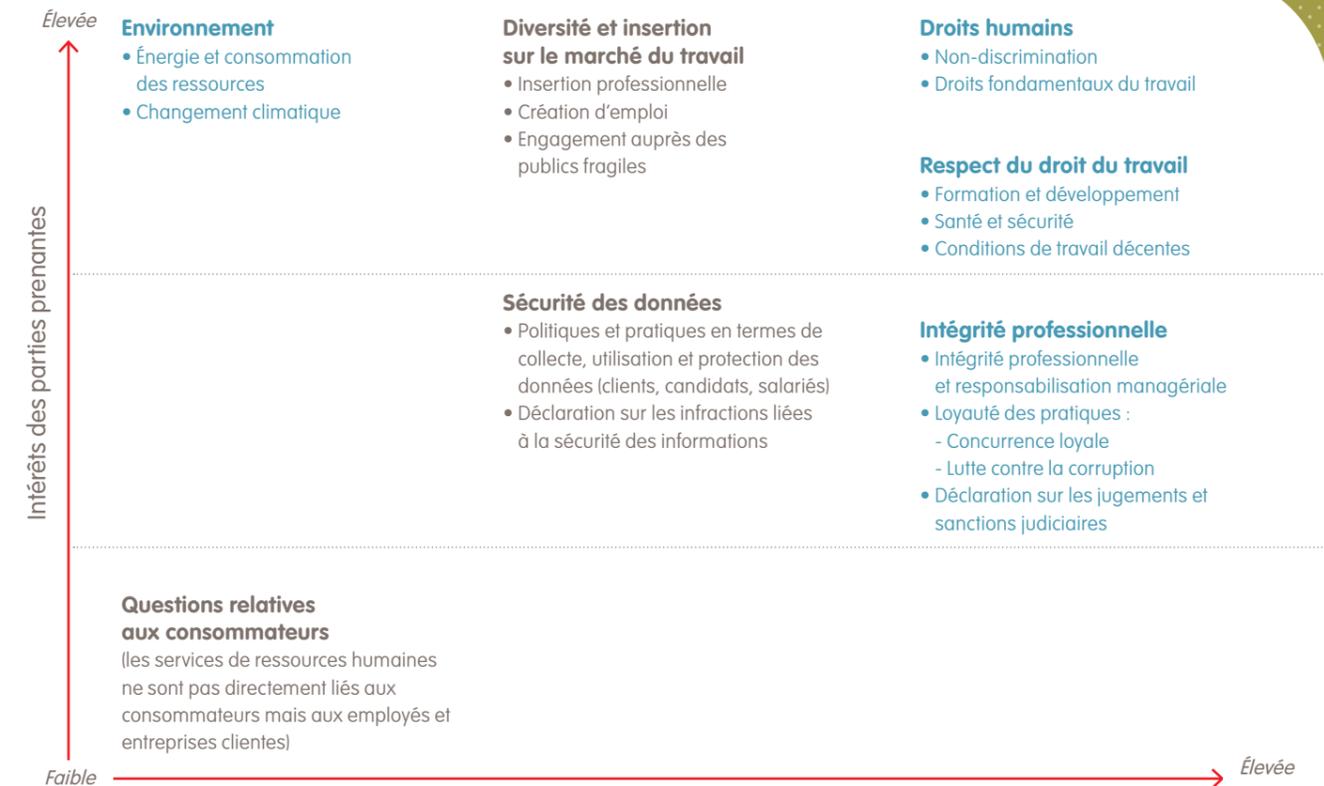
La définition des enjeux RSE

Le groupe Adecco est présent sur 5 continents et dans plus de 60 pays et territoires. La matrice de matérialité illustre ici la hiérarchisation des enjeux de responsabilité sociale du groupe Adecco au niveau international.

Ces enjeux RSE sont déclinés en France en six priorités stratégiques sur la base desquelles la politique RSE est construite. Elles sont animées au sein des directions fonctionnelles par des experts, mais également au sein des différentes sociétés du Groupe grâce à un réseau de correspondants RSE. Ce comité se réunit une fois par trimestre et permet de partager les bonnes pratiques.

Matrice de matérialité

priorisation de nos enjeux en fonction de notre activité et de nos parties prenantes



Importance et pertinence pour le groupe Adecco

en bleu : ce qui concerne les principes du pacte mondial des Nations unies

LES 6 PRIORITÉS RSE DU GROUPE ADECCO :

Priorité #1 Garantir à tous un égal accès à l'emploi

Le Groupe s'engage depuis plus de vingt-cinq ans en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mais également pour l'emploi des personnes les plus fragiles à travers le Réseau Adecco Insertion. Au-delà des publics cibles, le Groupe souhaite faire évoluer les mentalités et agit pour que l'évaluation des candidats à un emploi, comme celle des collaborateurs en poste, se fasse au regard des seules compétences.

Priorité #2 Préserver la santé et la sécurité au travail

Le Groupe inscrit le maintien de l'intégrité physique et mentale au travail de l'ensemble de ses salariés comme une priorité et un enjeu absolu.

Priorité #3 Bâtir des trajectoires professionnelles positives

Le Groupe a développé des avantages et des services qui permettent aux collaborateurs d'améliorer leur employabilité et plus généralement de faire de leur période d'emploi une étape professionnelle positive.

Priorité #4 Promouvoir des prestations responsables

Le groupe Adecco entend inscrire ses valeurs au cœur de ses relations commerciales et développer une vision responsable globale, avec tous ses partenaires, à commencer par ses clients et fournisseurs. Le respect de l'éthique par l'ensemble des collaborateurs est une condition essentielle du développement et de la performance.

Priorité #5 Se mobiliser pour l'environnement

Le groupe Adecco, à travers une démarche de progrès volontariste, essaye de lier l'environnement avec une empreinte sociale positive, notamment en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ou en insertion.

Priorité #6 Partager des valeurs solidaires

Au-delà de son activité, le groupe Adecco a su développer un certain nombre d'initiatives solidaires qui mobilisent ses collaborateurs. La Fondation Groupe Adecco a été mise en place en 2002 pour donner au plus grand nombre les clés de la réussite professionnelle via deux méthodes : le mécénat financier et le mécénat de compétences.

Animation du dialogue avec les parties prenantes

Plusieurs dispositifs de dialogue ont été utilisés en 2014 :

- baromètres internes auprès des salariés : enquête sur le bien-être au travail, enquêtes de perception du développement durable, les pratiques de mobilité, etc. ;
- enquête de satisfaction auprès des intérimaires (nouveaux et certifiés CAP) ;
- enquêtes de satisfaction auprès des clients : Global Satisfaction Survey – enquête menée par le Groupe au niveau international auprès des clients des sociétés Adecco, Adecco Medical, euro engineering et de la marque Spring, enquête sur l'offre permanents Adecco, enquête clients de la marque Pontoon, etc. ;
- évaluation de la performance RSE des 10 plus grands fournisseurs ;
- échanges de bonnes pratiques et groupes de travail au sein de la branche (FAFTT, Syntec, CIETT, Prisme, etc.), avec les opérateurs de l'emploi (Pôle emploi, CNML, etc.), des organisations professionnelles (MEDEF, etc.) et avec d'autres grandes entreprises (Chaîne du OUI, etc.) ;
- dialogue permanent avec des experts (ORSE, BIT, ENAR, etc.) ;
- plusieurs canaux médias (ex. réseaux sociaux) mis en œuvre pour permettre aux parties prenantes d'exprimer leurs motifs d'insatisfaction.

Labels et certificats internationaux

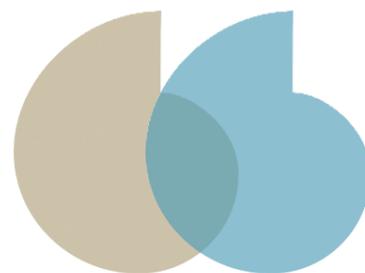
Le groupe Adecco au niveau international est audité, reconnu et certifié au niveau international par plusieurs organismes pour son application et son respect des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les labels obtenus attestent du sérieux de la politique et des actions responsables mises en place dans chaque activité du Groupe.

En 2014, l'institut indépendant Ecovadis a attribué une note de 70/100, le plaçant ainsi dans la catégorie « Gold » de son secteur d'activité sur la dimension RSE au niveau international. De plus, le Groupe fait partie de l'indice SXI Switzerland qui inclut les 25 fonds de l'indice étendu SMI® ayant les meilleurs résultats en développement durable.

Pour la troisième année consécutive, le Groupe reste un membre de STOXX® Global ESG Leaders indices, et pour la quatrième année consécutive, il a été récompensé par l'indice de Dow Jones Sustainability Indices en collaboration avec RobecoSAM.

Pour en savoir plus, vous pouvez vous référer au rapport RSE international : <http://www.adecco.com/en-US/csr/Documents/adecco-csr-2014.pdf>





Labellisée Emploi et Handicap, notre agence est fière d'être reconnue pour sa mobilisation au quotidien et sa qualité de service en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Nous avons à cœur de poursuivre nos actions en la matière !



Nathalie Dey, directrice d'agence (au centre), Santhiya Sivapalan (à gauche), responsable recrutement, Salimata Sêné (à droite), stagiaire chargée de recrutement agence tertiaire Adecco France de La Défense.



Priorité #1 Garantir à tous un égal accès à l'emploi

Depuis plus de vingt-cinq ans, le groupe s'est engagé en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, puis pour l'emploi des plus fragiles à travers le Réseau Adecco Insertion. Au-delà des publics cibles, c'est notre professionnalisme qui est en jeu : recruter des compétences et promouvoir l'emploi pour tous.

La non-discrimination au travail figure au cœur même du principe fondamental d'égalité, édicté par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Son respect constitue l'un des points clés d'une politique de responsabilité sociale. Et ceci est tout particulièrement vrai pour un Groupe dont la vocation est d'être au croisement des besoins RH de ses clients et des compétences de ses candidats et collaborateurs.

Le contexte de crise économique et de chômage est perçu massivement comme un facteur susceptible de favoriser les discriminations. C'est pourquoi le groupe Adecco, en 2014, n'a pas cessé son combat dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. **Ce combat est lié aux engagements sociétaux pris par le Groupe**, sur une durée de trois ans, visant à s'engager de manière plus forte, plus militante et plus résolue que jamais sur tous les terrains.

Le Groupe souhaite faire évoluer les mentalités et faire que l'évaluation des candidats à un emploi, comme celle des collaborateurs en poste, se fasse au regard des seules compétences.

Lutter contre toutes les discriminations

Le Groupe Adecco a fait de la lutte contre toutes les discriminations à l'emploi une exigence professionnelle qui est présente à tous les niveaux de l'entreprise, en direction de ses candidats, collaborateurs et clients. La promotion de la diversité, de toutes les diversités, en est le corollaire avec de nombreuses actions positives en complément de dispositifs innovants et d'un dialogue social renforcé.

Développées dès le tournant des années 2000, les premières actions de prévention des discriminations, menées au sein du groupe Adecco, se sont enrichies au fil des années pour en faire aujourd'hui l'un des piliers de sa politique de responsabilité sociale.

Appuyée sur cinq engagements stricts, la politique de lutte contre les discriminations s'organise autour de la mobilisation de l'ensemble de ses managers en les responsabilisant dans l'accompagnement de leurs équipes et dans l'application de règles RH et commerciales exemptes de discrimination :

- faire du refus des discriminations une exigence professionnelle pour tous les salariés ;
- responsabiliser l'ensemble des managers ;
- garantir le travail d'évaluation des procédures ;
- assurer la traçabilité des pratiques ;
- réparer les situations individuelles en cas de situation discriminatoire.

Pour le groupe Adecco, c'est l'implication de tous – de la direction aux collaborateurs, en passant par les partenaires sociaux – qui garantit sa mise en œuvre concrète. Face à un marché du travail en tension, il s'agit au quotidien de redoubler de vigilance et d'efforts face aux risques discriminatoires, afin de continuer à déployer ces cinq engagements de manière encore plus homogène dans toutes les entités du groupe. Pionnière parmi les entreprises engagées, Adecco a créé dès 2001 un service de lutte contre les discriminations. Depuis 2008, ce dernier accompagne toutes les entités du Groupe pour renforcer une politique globale s'articulant autour de la formation, la prévention et l'amélioration continue des processus RH.

Les motifs les plus énoncés lors des réclamations traitées par le Défenseur des droits en 2014.

Tableau DDD 2014*

	Emploi privé	Emploi public
Origine	22,50 %	13 %
Handicap	10,50 %	15,50 %
État de santé	14 %	20 %
Sexe	7 %	15,50 %
Activités syndicales	13,20 %	10 %
Âge	7,50 %	7 %
Grossesse	11 %	5 %

* Sur la base de 4 535 réclamations ayant pour motif la discrimination. (Source Rapport annuel d'activité 2014 du Défenseur des droits)

Bonnes pratiques

Cellule de traitement des réclamations ayant pour motif la discrimination

Depuis 2001, le pôle de lutte contre les discriminations a mis en place une cellule de traitement des réclamations pour les intérimaires, et en 2007 pour les permanents. En 2014, ce sont 20 réclamations, ayant pour motif la discrimination, qui ont été traitées.

Déploiement du module vidéo

« Tous engagés contre les discriminations »

Afin d'assurer la mobilisation de tous ses collaborateurs, ce nouveau module vidéo de sensibilisation a été exclusivement animé par la ligne managériale et a fait l'objet d'un échange en direct sur les questions des discriminations entre chaque manager et son équipe.

A l'issue de ce déploiement fin 2014, 100 % des collaborateurs Adecco ont signé leur courrier d'engagement « Oui, je m'engage à lutter contre les discriminations au quotidien ».

Promouvoir la diversité

Les engagements du groupe Adecco en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2013, sous l'impulsion des dernières dispositions réglementaires, le groupe a souhaité réaffirmer ses priorités autour de trois objectifs de progression prioritaires concourant pleinement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- l'égalité salariale en portant une attention particulière aux éléments qui pourraient contribuer à ces éventuels écarts dans l'entreprise, tels que les process RH, les conditions d'accès à l'emploi, la promotion professionnelle et la formation ;

- la promotion professionnelle en menant des actions pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, aux fonctions d'encadrement ou décisionnelles, telles que la mise en place d'un accompagnement spécifique des femmes « performer » ou « haut potentiel » ;

- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée en proposant notamment de nouvelles formes d'organisation du temps de travail en passant par exemple par la sensibilisation des managers sur le regard qu'ils doivent porter sur le présentisme de leurs collaborateurs.



Bonne pratique

Déploiement du Guide « Être salarié parent dans le Groupe »

Parce que la question de la parentalité ne peut progresser dans l'entreprise qu'avec et pour ses salariés hommes et femmes qui la composent, le groupe Adecco propose un guide pratique. Il reprend les informations légales, les

démarches administratives dans et hors de l'entreprise et les dispositions supplémentaires mises en place dans chaque entité du Groupe concernant tous les congés liés à la parentalité et au soutien familial.

Promouvoir la diversité.

Le groupe Adecco a développé une politique diversité, afin de donner à tous et, notamment aux publics en difficulté, un accès égal à l'emploi et valoriser ainsi tous les talents. Adecco est signataire de la Charte de la Diversité depuis sa création. Les programmes mis en place visaient d'abord l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et l'insertion des jeunes. Depuis, cette politique s'est élargie aux personnes issues des zones urbaines sensibles, aux seniors ou à la question de la mixité professionnelle des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces initiatives témoignent de la conviction du groupe Adecco qu'un meilleur management de la diversité est source de performance et renforce la cohésion sociale.

Bonnes pratiques

Journée internationale de la femme : 8 Mars 2014

Début 2014, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, Adecco met en lumière : les femmes ! À cette occasion, Adecco crée une infographie « Portrait de la femme intérimaire en 2013 » envoyée à toutes les intérimaires femmes ayant travaillé pour Adecco en 2013.

Première rencontre annuelle du Cercle Jeunes Destination Entreprises

Un an après avoir signé la charte du Cercle Jeunes Destination Entreprises, Adecco poursuit son engagement auprès de cette association qui a pour vocation de renforcer la collaboration entre l'État et les collectivités territoriales au service des jeunes, notamment sur le plan de l'insertion professionnelle. Deux prototypes d'actions ont été présentés lors de cette assemblée : l'un basé sur l'amélioration de l'offre de formation des jeunes vis-à-vis des besoins en compétences des entreprises ; l'autre concerne la mise en place d'une nouvelle matière « préparation à la vie professionnelle ».

Accompagner les plus fragiles

Parce que le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi.

Depuis 1986, le groupe Adecco se mobilise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La politique s'articule autour de cinq axes :

- la professionnalisation des collaborateurs concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- le développement des partenariats avec les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- la sensibilisation des permanents et des entreprises à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la participation à la formation et au recrutement de collaborateurs handicapés ;
- l'accompagnement à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Un guide Handicap est publié et actualisé chaque année par le pôle Handicap & Compétences. Il s'adresse aux référents handicap, services RH, managers et directions fonctionnelles de toutes les entités du Groupe, dans l'ambition d'asseoir une culture commune.

Bonnes pratiques

Espace Emploi Handicap & Compétences Adecco

Structure unique en France, il permet de définir et déployer des solutions d'expertise sur mesure, en relation avec les problématiques d'emploi des personnes handicapées exprimées par ses clients. Sourcing dédié et approfondi, prise en charge des recrutements CDD/CDI et alternants, actions d'intégration de compétences (tests, handi-jobdating, assessment center), actions de création de compétences via un montage de projets de formation sur mesure. Depuis sa création, ce sont 80 recrutements en CDI et CDD réalisés et 70 candidats intégrés en contrat de professionnalisation.

Label Emploi & Handicap by Adecco

En février 2014, pour renforcer son engagement en faveur des personnes en situation de handicap, Adecco innove et lance le label Emploi & Handicap : une communauté de 34 agences expertes, remarquables par leur qualité



de service et leur mobilisation au quotidien en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Animées, outillées, équipées, ces

agences accompagnent et répondent à tous les besoins de recrutement de nos clients.

Dès mars 2015, la labellisation s'étendra à 69 agences, l'objectif étant d'atteindre 100 agences labellisées en 2016.

« Un meilleur management de la diversité est source de performance et renforce la cohésion sociale. »



« Un jour, un métier »

Dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH) et afin de contribuer à faire tomber les stéréotypes et rapprocher candidats et employeurs, Adecco s'est associé à deux grands groupes de médias et à un cabinet d'audit pour un événement inédit. Suite à cette opération de recrutement, couplée à des journées découvertes des métiers au sein de ces entreprises partenaires, plusieurs candidats se sont vus proposer un contrat.

Conférences « Handicap, invalidité, inaptitude : des réalités différentes »

Lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), deux conférences inédites ont été animées par Altedia Training, à Paris et à Lyon, sur le thème « Handicap, invalidité, inaptitude : des réalités différentes ». Ces échanges ont permis de présenter l'expertise du Groupe Adecco, pour le plus grand intérêt des entreprises présentes.

Handitour, le tour de France continue

Depuis mi-2013, le Handitour a fait étape dans une douzaine de villes en France et a permis à 128 candidats handicapés d'être coachés et présentés à 73 entreprises engagées à y participer. Il a fait naître 52 opportunités d'emploi.

Parce qu'il est nécessaire de lutter contre les exclusions.

Depuis 1993, Adecco France et les groupes Idées et Vitamine T (opérateurs historiques dans le domaine de l'insertion en France) sont engagés dans le soutien à la création et au développement d'un réseau d'entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), sur l'ensemble de la France. 65 agences sont fédérées sous la signature commune « Réseau Adecco Insertion (RAI) » et forment le premier acteur de l'intérim d'insertion en France.

L'objectif d'Adecco et de ses partenaires est d'apporter aux candidats fragiles, aux clients et aux territoires une offre spécialisée en matière d'insertion. Depuis sa création, plus de 60 000 personnes ont retrouvé un accès durable à l'emploi. L'engagement d'Adecco pour l'insertion intègre le fait que la totalité des résultats dégagés par ses structures sont réinvestis dans le projet d'insertion.

Fruit d'une implication sans faille de trente années pour l'insertion des personnes en difficulté, il porte aujourd'hui près de la moitié de notre engagement en faveur des personnes fragiles (40 000 en trois ans).

En 2014, les 65 agences du Réseau Adecco Insertion ont fait travailler 7 836 personnes, soit 2 208 ETP dans plus de 4 165 entreprises avec 63 % de sorties dynamiques.

400 heures : c'est la durée moyenne annuelle d'emploi des intérimaires du RAI soit 30 % de plus que la profession.

Le projet Horizon, la réussite d'un accompagnement des intérimaires renforcé

Il vise à rendre l'intérimaire acteur de son parcours en lui permettant de travailler sur l'estime de soi, de se mobiliser autrement, de faciliter son changement de métier, d'associer une formation qualifiante à une sortie dynamique ou un CDI emploi d'avenir.

Grâce à la mobilisation des Chargés d'optimisation de parcours (COP) et leur expertise dans l'accompagnement renforcé des candidats à la réussite de leur projet, cinq fois plus de candidatures au CIF ont été présentées en 2014. L'action d'Horizon est montée en puissance en 2014, 329 personnes ont bénéficié du soutien d'Horizon, soit 76 personnes de plus que sur l'année 2013. Cela représente 30 % de personnes supplémentaires accompagnées.

5 651

intérimaires reconnus travailleurs handicapés ont été mis à l'emploi par Adecco et Adecco Medical en 2014.

20

réclamations ayant pour motif la discrimination ont été traitées par le Pôle de lutte contre les discriminations en 2014 (dispositif instauré en 2001 pour les intérimaires et en 2007 pour les permanents).

Humando est issu du rapprochement de quatre ETTI :

Emploi 02, Emploi 93, Chorus Normandie et Objectif Emploi.

Fort de son histoire et de sa recherche d'innovation, Humando a créé une méthodologie d'accompagnement basée sur l'ancrage territorial, la proximité avec les entreprises et surtout un suivi renforcé des intérimaires. Il permet la mise à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la mise à l'emploi durable. En 2014, Humando c'est 15 agences, 1 260 entreprises clientes, 1 805 candidats accompagnés chaque année avec 70 % de sorties dynamiques vers l'emploi, soit 76 personnes de plus qu'en 2013.





Garantir à tous un égal accès à l'emploi
→ Une action phare



Adecco Way to Work

Pour aider les jeunes à entrer dans la vie active

LE STREET DAY 2014 EN FRANCE

579 villes en action dont
30 événements dans les rues

900 agences en portes ouvertes

1 585 collaborateurs mobilisés

155 000 jeunes touchés !

130 écoles visitées



STREET DAY 2014

La journée du 30 avril a mobilisé l'ensemble des équipes du Groupe pour proposer aux jeunes, dans les rues de 30 villes de France ou dans les 900 agences en portes ouvertes, des conseils, des ateliers et des tchats avec des recruteurs...

Objectif : Pour sortir de la spirale infernale : « pas d'expérience, pas de job ; pas de job, pas d'expérience »

WAY TO WORK 2014 : trois temps forts

× STREET DAY

Aller à la rencontre des jeunes et de leur famille pour leur proposer des conseils dans la recherche de leur premier emploi

× 1JOB2BOSS

Proposer une expérience incomparable : devenir assistant exécutif du président du Groupe

× ADECCO EXPERIENCE

Offrir des premières expériences professionnelles de qualité



UNJOB2BOSS

Plus de 500 candidats ont postulé sur l'offre exceptionnelle mise en ligne par le groupe Adecco pour devenir assistant exécutif H/F du Président pendant 1 mois ! Après un processus complet de recrutement (tests, assessment, entretien avec un grand jury), c'est Chaneze Aroua, 22 ans, qui a eu l'opportunité de travailler avec Alain Dehaze au mois de septembre 2014.

Comités de Direction, rassemblement mondial Win4Youth, Journées d'été du Medef, etc., elle a vécu un programme très varié qui lui a permis de découvrir la gouvernance et les différentes directions d'un grand groupe et de confirmer son souhait de poursuivre sa carrière en finance. Deux stages de longue durée en 2014 et 2015 dans différentes business units du Groupe lui ont permis d'y faire ses premières expériences.



ADECCO EXPERIENCE

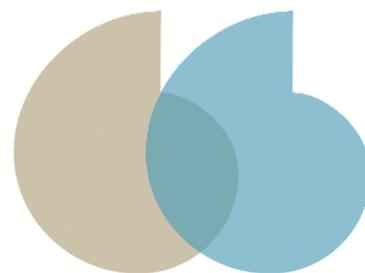
Grâce à un recrutement dédié, six jeunes ont eu l'opportunité de travailler pendant un mois dans six grandes entreprises : Haribo, HP, Safran, Valeo, SNCF Geodis et Adrexo. Une première expérience qui a débouché pour certains sur un CDI.



LES OBJECTIFS 2015

« En 2015, faire bénéficier de nos actions un nombre toujours plus important de jeunes » :

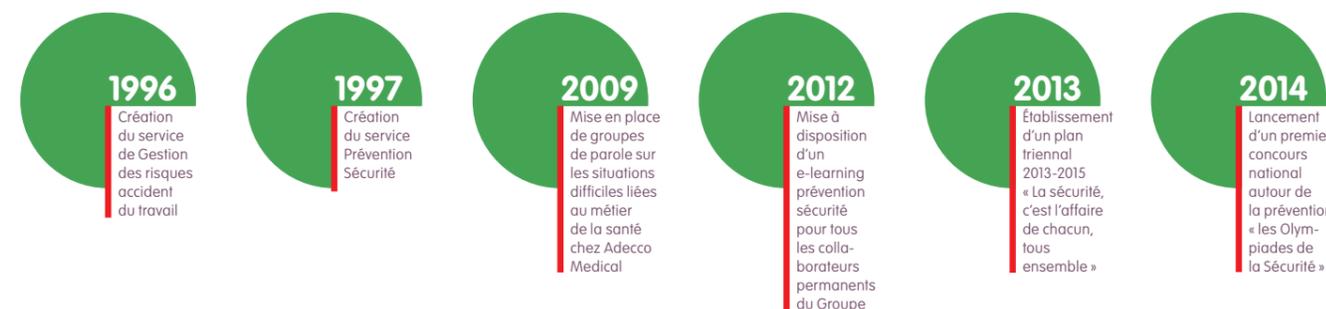
- **Street Day** : être présents dans 10 villes en plus, dont Paris, pour accompagner un plus grand nombre de jeunes.
- **1JOB2BOSS** : développer la communication et les partenariats avec les écoles pour porter l'information au plus près des jeunes.
- **Adecco Experience** : augmenter fortement le nombre d'expériences proposées en encourageant l'ensemble de nos clients à offrir des postes ouverts à première expérience.



Je fais en sorte chaque jour que nos équipes présentes sur le terrain intègrent la prévention sécurité comme une responsabilité inhérente à leur métier.



Adecco Catherine Jouve, coordinatrice Prévention Sécurité Ile de France, Adecco France



Priorité #2 Préserver la santé et la sécurité au travail

Le maintien de l'intégrité physique et mentale au travail de l'ensemble de ses salariés, permanents et intérimaires, représente pour le groupe Adecco une priorité et un enjeu absolu. Au-delà de sa volonté de réduire fortement le nombre d'accidents du travail, l'objectif du groupe Adecco et de ses entités est de préserver la santé et d'assurer le bien-être de tous ses collaborateurs, permanents, comme non permanents.

Le groupe Adecco s'engage depuis près de vingt ans dans des démarches de prévention des risques physiques et la filiale Adecco a été la première à développer la démarche sur la réduction des risques et troubles psychosociaux.

En 2014, le Groupe a porté une attention particulière à la question de la pénibilité au travail en réponse à ses obligations légales.

La prévention des risques professionnels regroupe les actions collectives ou individuelles qui évitent l'apparition d'un danger lié au travail ou à son environnement, ou en diminue les impacts.

Par conséquent, une prévention efficace des risques professionnels doit **nécessairement prendre en compte le facteur humain et ne pas se borner à l'analyse de prévention technique et organisationnelle et à la mise en œuvre des mesures qui en découlent.**

La sécurité, c'est l'affaire de chacun, tous ensemble

Un plan triennal : « La sécurité, c'est l'affaire de chacun, tous ensemble. »
En 2013, le groupe Adecco a souhaité concrétiser son engagement au travers d'un plan triennal 2013-2015 concrétisant ses convictions de faire de la sécurité une compétence professionnelle à part entière. Il se décline par les actions suivantes :

- intégration de la prévention sécurité dans tous les processus et décisions du Groupe ;
- montée en compétence de la ligne managériale jusqu'au site opérationnel ;
- définition des responsabilités et des moyens mis en œuvre sur le terrain ;
- communication des pratiques opérationnelles répondant aux exigences quotidiennes des collaborateurs permanents et intérimaires, et de nos clients en matière de prévention.

Un bilan du plan est réalisé annuellement pour mesurer les effets des actions entreprises et, à partir des informations collectées, définir de nouvelles orientations. Des actions en vue de son renforcement seront formalisées en 2015, notamment :

- auprès des collaborateurs permanents autour des risques prioritaires, des risques psychosociaux (charges et rythmes de travail et passages au sein de nos établissements), des risques liés à l'environnement de travail (nuisances sonores) et autres risques (routiers, etc.) repérés à partir du Document unique d'évaluation des risques (DUER).
- auprès des candidats : un système de cotation du niveau d'intégration de la sécurité sera mis en place. Cette démarche sera dupliquée auprès des entreprises clientes.

Bonnes pratiques

Les Olympiades de la sécurité

Parce que la sécurité est un enjeu fort pour Adecco France, cette filiale a organisé une opération : pendant sept mois

« Les Olympiades de la sécurité » ont eu pour objectif de rappeler les bases métiers aux permanents et d'animer la prévention sécurité auprès des candidats et clients.

Le renouvellement des certifications CEFRI et MASE

Les filiales Adecco et euro engineering ont renouvelé leur certification CEFRI pour s'assurer de la conformité de leur organisation et des moyens mis en œuvre pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants. Ces mêmes filiales (hors Experts) ont mis en place le MASE (Manuel d'amélioration sécurité des entreprises), référentiel qui concerne la mise en place d'un système de management inscrit dans une démarche d'amélioration continue des performances Sécurité Santé et Environnement des entreprises.

SécurijeuX : apprendre en s'amusant

Adecco Training, filiale de formation interne et externe du groupe Adecco, a développé un dispositif innovant pour apprendre la sécurité autrement de façon percutante et pédagogique. Dans SécurijeuX, deux équipes s'affrontent. À chaque manche, une situation d'accident est projetée (une personne qui tombe d'une échelle, se blesse avec un outil sur un chantier etc.) et les équipes doivent alors analyser cette situation et répondre aux questions liées à cette situation. À l'issue de la formation, les participants sont donc capables d'identifier les risques, d'adapter les équipements de protection individuelle en fonction, d'appliquer les consignes et les règles de sécurité, de proposer des mesures de prévention et de savoir réagir face à une situation d'accident.

Causeries sécurité

Des temps d'échanges ou « causeries » sur des thèmes de la prévention-sécurité en entreprise ont été mis en place à nouveau en 2014 auprès des intérimaires afin d'identifier et de réfléchir avec eux à des axes d'amélioration sur leurs conditions de travail.

Tous concernés. Toutes les filiales du groupe Adecco développent des plans d'action de prévention adaptés à la conduite de leurs activités et à l'exposition aux risques de leurs collaborateurs.

Début 2014, le groupe Adecco a souhaité s'engager pour prévenir l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail sur écran en mettant à la disposition de tous les collaborateurs un module de formation en ligne. Ils apprennent ainsi à identifier les risques d'accidents et sont sensibilisés à la prévention et à la maîtrise des risques : quelles postures adopter devant son écran ? Quelles mesures pour aménager son poste de travail ? Autant de questions visant à prévenir toute fatigue (visuelle, musculaire, stress), liée aux mauvaises postures.

D'autre part, le travail en agence expose un certain nombre de collaborateurs à des situations d'agression verbale. C'est pourquoi un module de formation et des pratiques clés pour désamorcer ce type de situations ont également été déployés en 2014 auprès de l'ensemble des collaborateurs du réseau.

Bonnes pratiques

Bien-être et Performance

Cette année encore, un séminaire de deux jours sur le thème du bien-être et de la performance est proposé aux collaborateurs identifiés pour leur performance de l'année. Deux jours pour apprendre à lâcher prise et à se ressourcer pour performer durablement.

Dispositif de soutien et d'écoute

Parce que les frontières entre nos vies professionnelles et vies privées sont de plus en plus minces, le groupe Adecco souhaite apporter à ses collaborateurs une réponse globale à des difficultés parfois diffuses de mal-être (difficultés professionnelles ou personnelles, gestion de crise). Un partenariat avec le cabinet Psya a été mis en place. Il est habilité IPRP (Intervenant en prévention des risques professionnels) et propose le premier service professionnel spécialisé dans l'écoute, le soutien et l'accompagnement psychologique. Dans chacune des filiales, des référents ont été nommés.

Améliorer la qualité de vie au travail.

En 2014, le groupe Adecco a souhaité privilégier la qualité de vie au travail en proposant notamment sur les grands sites du Groupe un certain nombre d'événements et/ou services à destination de ses collaborateurs.

Bonnes pratiques

Cuisine, jeux de société, yoga... il y en a pour tous les goûts !

« Se rencontrer, partager des centres d'intérêt communs et faire se révéler des talents, passions méconnues » sont les objectifs des clubs, créés en 2014 sur les deux sites siège.

Une conciergerie au siège du Groupe

Un service de conciergerie a été mis en place sur le site siège du groupe Adecco en octobre 2014 visant à soulager les collaborateurs des tâches quotidiennes et à mieux équilibrer leur vie privée et vie professionnelle grâce à une multitude de services proposés.

Les 10 règles d'or pour prévenir les accidents professionnels

EN TANT QUE SALARIÉ DU GROUPE ADECCO

- Je signale à mon hiérarchie les situations pouvant être dangereuses pour moi et pour les autres.
- Je respecte les consignes, le règlement intérieur et j'adopte un bon comportement.
- Je ne me mets pas en danger de façon délibérée, je ne fais pas courir de risque à un collègue.
- Je suis force de proposition et je participe activement à la politique prévention sécurité du groupe.

SI JE SUIS MANAGER

- Je prends les mesures visant à supprimer ou réduire les risques réels pour mes collaborateurs et je rédige et remets à jour annuellement le document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Je dois porter une attention particulière à la préservation de la santé mentale et physique de mes collaborateurs tout en étant exemplaire.
- J'intègre systématiquement les aspects liés à la sécurité dans toutes les prises de décisions, j'agis en responsabilité.

SI JE DÉLÈGUE DES SALARIÉS CHEZ DES CLIENTS (INTÉRIMAIRES, VACATAIRES, PERMANENTS)

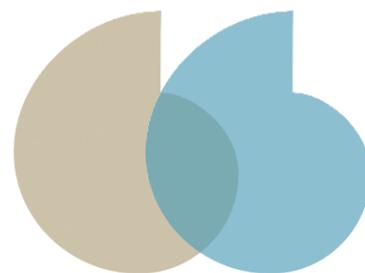
- Je connais les clients et les postes, leurs risques et les mesures de prévention associées.
- J'évalue leur compétence sécurité, je les sensibilise et les informe sur le droit de retrait.
- Je mène des actions en partenariat avec mes clients afin de supprimer ou de réduire les risques.

Au-delà de la santé et de la sécurité, le groupe Adecco vise l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs.



Les OLYMPIADES DE LA SÉCURITÉ

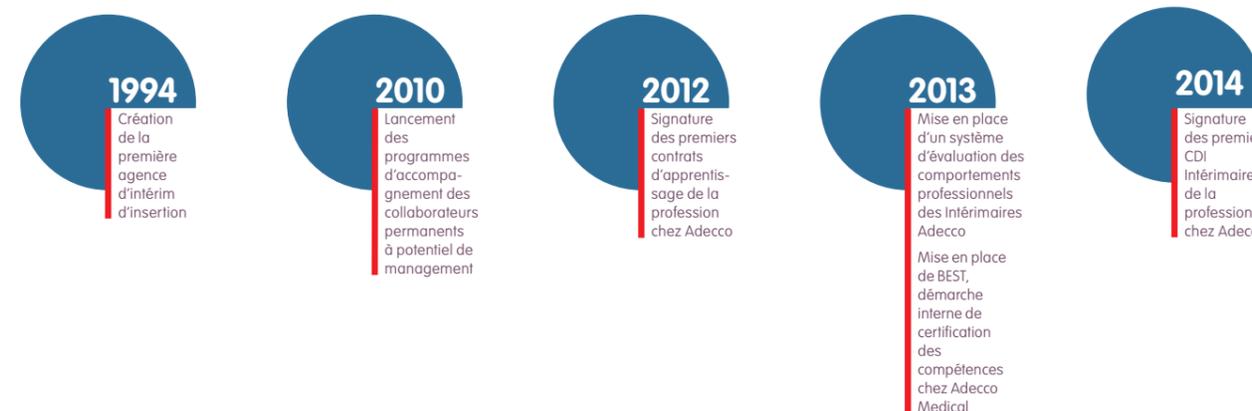
Oui à la Prévention, Non aux accidents du travail



Accompagner nos candidats dans la construction d'un parcours professionnel et faire en sorte qu'ils s'inscrivent durablement dans l'emploi est ma préoccupation de tous les instants.



Myriam Jacquier, responsable Candidats et Métiers, Adecco Groupe France



Priorité #3 Bâtir des trajectoires professionnelles positives

Pour chacun de nos collaborateurs et candidats, nous nous efforçons de trouver une solution d'emploi correspondant à leurs attentes et compétences. Devenu un contributeur des trajectoires professionnelles des individus comme des ressources humaines des entreprises, nous sommes convaincus que, dans un cadre responsable, toutes les formes d'emploi peuvent constituer une étape positive du parcours professionnel.

Et c'est pour toujours mieux accompagner les évolutions du marché du travail et permettre à chacun de bénéficier de parcours professionnels sécurisés et enrichissants, que le développement de l'employabilité est l'un des axes majeurs de notre politique de responsabilité.

Le groupe Adecco a bâti une stratégie RH et développé des outils visant à mettre ses collaborateurs en situation de réussir leurs missions et les accompagner en cas de difficultés. Le Groupe souhaite permettre à chaque collaborateur d'imaginer son parcours en son sein, créer les conditions de sa mise en œuvre, mais également repérer les collaborateurs clés pour les valoriser et accélérer leur projet professionnel.

Plus largement, l'objectif du groupe Adecco et de ses filiales est de favoriser le bien-être au travail de ses collaborateurs.

Développer les parcours professionnels

La formation est un axe fort de la politique ressources humaines du groupe Adecco.

Donner les moyens de réaliser ses missions, de faire la différence sur le terrain, et de s'épanouir professionnellement sont les objectifs de la politique déployée. Pour cela, chaque société du Groupe développe sa propre offre de formation pour répondre aux besoins spécifiques de son activité et de ses collaborateurs.

En 2014, ce sont 99 911 heures de formation qui ont été dispensées auprès des 4 402 collaborateurs permanents, ce qui reste stable par rapport à l'année 2013.

Le e-learning : en 2014, 8 970 heures (+ 17 %) ont été dispensées à distance auprès de 3 640 collaborateurs.

Ses avantages : faciliter l'accès à la formation, augmenter les occasions d'apprendre, améliorer l'efficacité des formations.

L'université du groupe Adecco.

Son ambition est de préparer et fidéliser les « leaders » de demain, de forger une identité managériale forte au sein du Groupe, d'être un dénominateur et un lieu d'échanges communs ainsi que d'explorer des pédagogies innovantes pour accompagner les stratégies de l'entreprise.

En 2014, ce sont 392 collaborateurs qui ont été intégrés dans un programme de formation de l'université et 6 700 heures de formation dispensées. Depuis sa création, plus de 1 000 collaborateurs ont bénéficié d'un accompagnement et 171 d'entre eux ont évolué au sein du Groupe à l'issue de leur parcours.

Bonnes pratiques

Accompagner nos stagiaires et alternants dans leur orientation professionnelle

En s'associant à Talentoday, plateforme sociale d'orientation professionnelle, le groupe Adecco souhaite proposer à ses stagiaires et alternants l'accès à des outils 2.0 d'aide à l'insertion professionnelle. Conçue par des psychologues et des experts des Ressources Humaines, cette plateforme propose aux étudiants d'en savoir plus sur leur personnalité et leurs motivations à travers un test de 11 minutes. Les résultats de ce questionnaire permettent d'identifier les métiers qui correspondent le mieux à leur profil.

Pep'IT, le programme de gestion de carrière de la société Modis

En 2014, Modis a souhaité développer son propre programme de gestion de carrières. Son objectif : identifier des collaborateurs à potentiel d'évolution et/ou ayant fait preuve d'une performance durable afin de mettre au profit de la société leurs connaissances du terrain et leurs connaissances techniques et fonctionnelles. Les collaborateurs se sont vus proposer des tests de personnalité et de management, des formations en présentiel, des sollicitations sur des projets internes stratégiques et un engagement à des actions de solidarité. Cette année, une vingtaine de collaborateurs ont été sélectionnés sur ce programme.

Maintien du taux de participation aux entretiens annuels

En 2014, ce sont 98,40 % des collaborateurs présents qui ont bénéficié de ce moment privilégié avec leurs managers. Il ponctue et formalise au moins une fois par an la relation manager/collaborateur, en dehors des points d'activités. Plusieurs sujets sont abordés : évaluation de la tenue de l'emploi, des comportements professionnels (valeurs et principes de leadership du Groupe) et bien évidemment de l'atteinte des objectifs. Au-delà de la partie « évaluation », les perspectives d'évolution du collaborateur sont également au cœur de l'échange : mobilité géographique, fonctionnelle, les deux ? Attirait pour un métier, une filiale ? Les entretiens annuels sont en effet le point d'entrée dans le cycle de gestion des carrières du groupe Adecco. L'entretien annuel vient donc répondre à ce besoin d'informations et alimente surtout l'étape qu'il précède : les comités carrières.

Moov'in, la charte de mobilité du Groupe

La mobilité interne est une opportunité pour chacun de développer ses compétences, d'enrichir son parcours professionnel. La mobilité favorise le partage d'expériences, la diffusion des compétences et la construction d'une culture commune toujours plus forte, contribuant ainsi à améliorer la performance du Groupe. C'est pourquoi, une charte de mobilité a été créée pour présenter les différentes mesures d'accompagnement proposées (prise en charge du déménagement, jour congé-mobilité, etc.) afin de donner envie aux collaborateurs de franchir le pas !



Pour nos salariés intérimaires et candidats

Nous nous engageons à déléguer chaque jour, en toute sécurité, chez tous nos clients, des intérimaires parfaitement identifiés, évalués et formés dans tous les métiers. Un suivi est mis en place afin d'accompagner au mieux chaque intérimaire et de contribuer à son épanouissement professionnel. La formation est une des clés essentielles de ce suivi à travers principalement la prévention sécurité, les formations métiers et compétences, l'accompagnement dans les démarches individuelles. La création du Fonds de sécurisation des parcours intérimaires, suite à l'accord de branche du travail temporaire en 2013, permet de soutenir ces actions de formation pour une montée en compétences et une meilleure employabilité.

En 2014, 1 089 497 heures de formation ont été dispensées à 37 563 intérimaires, soit 29 heures de formation en moyenne par personne.

Deux dispositifs clés pour accompagner nos intérimaires

Certification CAP. Le suivi personnalisé a pour objectif de permettre une montée en compétences de chacun de nos intérimaires. Pour ce faire, elle vient compléter leurs aptitudes et savoir-faire. Les trois maîtres-mots sont : Comportement, Assiduité, Professionnalisme. Cette certification est un véritable atout dans leur recherche d'emploi. Elle optimise les chances d'enchaîner rapidement les missions, à compétences égales, et de progresser dans leur parcours professionnel. En 2014, 27 854 intérimaires ont été certifiés CAP (presque 70 % de plus qu'en 2013 et plus de 11 % de plus que l'objectif fixé pour 2014. Une certification que certains n'hésitent pas à mentionner sur leur CV.

Le programme Up Club permet de reconnaître nos intérimaires pour leur intensité d'emploi et leur comportement professionnel. Une plateforme leur est dédiée pour les accompagner dans leur parcours professionnel et les aider dans leur transition de missions en proposant par exemple des modules de e-learning. Le Up Club leur apporte également des avantages personnalisés et des récompenses pour leur fidélité à travers des jeux et des offres exclusives. En 2014, le Up Club, également ouvert aux intérimaires certifiés CAP, comptait 6 592 membres.

Bonnes pratiques

Enquête de satisfaction

L'enquête de satisfaction menée fin 2014 portait sur la fidélisation et l'expérience avec Adecco. 92 % des intérimaires interrogés sont satisfaits ou très satisfaits de leur expérience avec Adecco ; 8,47/10 le recommandent à des proches et 9,21/10 souhaitent continuer à travailler avec Adecco.

Cette enquête a permis de soulever les axes d'amélioration pour les années à venir, qui porteront sur la relation employeur, les missions et la gestion administrative.

Les premiers pas du CDI Intérimaire

Adecco a recruté le 1^{er} CDI Intérimaire le 7 mars 2014. Ce nouveau contrat gagnant-gagnant pour l'intérimaire et l'entreprise permet ainsi de conjuguer la souplesse du travail temporaire et la sécurité du CDI. Il s'inscrit dans l'un des engagements sociétaux pris par Adecco de placer 130 000 personnes en emploi durable d'ici à janvier 2016. Le Groupe s'est ainsi fixé comme objectif de conclure 3 000 à 5 000 CDI Intérimaires d'ici trois ans. En 2014, 187 CDI Intérimaires ont été recrutés.

1 089 497

heures de formation ont été dispensées à 37 563 intérimaires, soit 29 heures de formation en moyenne par personne.

475

réclamations traitées par le pôle expertise sociale en 2014, soit 24 % de plus qu'en 2013.

Le Lab'Ho, observatoire des hommes et des organisations, a été relancé en mars 2014 à l'initiative du groupe Adecco. Il a pour ambition d'éclairer de façon prospective les sujets de société liés à l'emploi et aux trajectoires professionnelles, notamment en matière d'emploi durable, d'emploi des jeunes, de diversité et d'insertion. Think tank collaboratif, il mène ses travaux avec des entreprises partenaires et des représentants des mondes académique, associatif et institutionnel.

Retrouvez les premières réalisations 2014 :

- un film « Le travail pour tous, éloge de la différence » (<http://labho.fr/blog/2014/03/12/le-travail-pour-tous-eloge-de-la-difference>) retraçant les parcours professionnels et personnels d'une dizaine de témoins et soulignant le chemin parcouru en 25 ans en matière d'emploi et de formation des personnes handicapées ;

- un livre blanc « Militer pour une bonne clause », portant sur les clauses sociales d'insertion dans les marchés privés. (http://labho.fr/wp-content/uploads/2014/10/Cahier_ClauseToujours_LabHo.pdf)



LAB'HO
OBSERVATOIRE
DES HOMMES
ET DES
ORGANISATIONS

Bâtir des trajectoires professionnelles positives

→ Une action phare



BILAN ET CHIFFRES CLÉS 2014 EN FRANCE :

103 708

kilomètres parcourus par les permanents en France

+ 5 342

kilomètres parcourus par les clients et intérimaires

1 628 participants

WIN4YOUTH

Une initiative de solidarité internationale



L'Équipe France 2014

Voilà déjà six ans que Win4Youth a vu le jour ! Le programme est une initiative internationale du groupe Adecco qui conjugue sport et solidarité. Chaque année, collaborateurs, intérimaires et clients de France et du monde entier s'investissent socialement autour d'un sport.

En 2014, le vélo était le sport de prédilection. À chaque kilomètre parcouru, le groupe Adecco Monde s'est engagé à reverser de l'argent à cinq associations.

Le Groupe et ses différentes filiales organisent plusieurs événements tout au long de l'année. Chacun peut s'investir à sa mesure dans ce challenge. L'événement phare de cette année 2014 a été la montée du col du Tourmalet dans les Pyrénées, par une équipe mondiale de 86 ambassadeurs, dont sept français.

En 2014, 2 223 094 kilomètres ont été pédalés par les collaborateurs, les intérimaires et les clients du groupe Adecco dans le monde, ce qui a permis de reverser 275 000 \$ aux cinq associations soutenues.

COMMENT PARTICIPER ?

1 façon de comptabiliser les kilomètres

A chaque participation les sportifs reportent les kms sur l'application Win4Youth ou sur le site de tracking WAY : <http://tracking.win4youth.com/>

2 règles du jeu

Les collaborateurs ou intérimaires doivent être au minimum trois pour les événements solidaires organisés par le Groupe mais peuvent être seuls pour leurs entraînements et pour les courses publiques. Les clients du Groupe doivent être accompagnés d'un collaborateur à minima.

3 possibilités pour participer

Événements solidaires organisés par le Groupe, initiatives personnelles des collaborateurs, des intérimaires et des clients, courses publiques.



CARTONEROS Y SUS CHICOS Argentine

L'association a été fondée en 2012 pour soutenir les jeunes les plus démunis d'Argentine. Elle prend en charge des enfants pendant et après l'école, afin d'améliorer leur éducation et leurs possibilités d'avenir dans le monde du travail. Au total, 80 jeunes âgés de 5 à 16 ans reçoivent un soutien scolaire trois heures par jour du lundi au jeudi.



FRIENDS-INTERNATIONAL Cambodge

Depuis 1994, Friends-International soutient les enfants et les jeunes qui vivent et travaillent dans les rues de la capitale cambodgienne, Phnom Penh. L'association vient également en aide aux consommateurs de stupéfiants, atteints du Sida ou victimes de toutes sortes d'abus, que ce soit des violences domestiques ou la pauvreté quotidienne.



POLSKA FUNDACJA DZIECI I MŁODZIEŻY Pologne

L'association lutte pour le droit à l'éducation pour tous, en donnant aux jeunes issus de petits villages les mêmes chances qu'aux autres pour faire face à l'avenir. Elle aide les enseignants, les parents et les organisations locales, afin de créer un environnement favorable dans lequel ces jeunes peuvent s'épanouir.



AJUDA DE MÃE Portugal

Ajuda de Mãe vient en aide aux mères adolescentes afin qu'elles prennent soin de leur enfant et évitent une prochaine grossesse non désirée. Ces jeunes mères sont prises en charge pour obtenir une éducation et des qualifications nécessaires pour entrer dans le monde du travail et donc pouvoir subvenir aux besoins de leurs enfants.



BIMBINGAMBA Italie

Cette association fabrique des membres artificiels pour les enfants qui ont subi une amputation et qui n'ont pas accès à des soins de santé corrects. Ces enfants, venant du monde entier, ont perdu un ou plusieurs membres lors d'un accident, d'une maladie ou d'une blessure à cause d'explosifs ou d'armes à feu dans les zones de guerre.



LE PARRAIN 2014

Après Kim Clijsters en 2010, Eddy Merckx en 2011, Marc Herremans en 2012 et Florence Gravelier en 2013, le parrain de Win4Youth 2014 était Alex Zanardi, l'ancien champion italien de course automobile et médaillé d'or aux Jeux paralympiques de Londres en 2012.

Né à Bologne (Italie) en 1966, Alessandro « Alex » Zanardi

est l'un des pilotes automobiles italiens les plus célèbres au monde. Amputé des deux jambes suite à un accident dramatique en 2001, Alessandro est un modèle de persévérance et de courage !

DES SUCCÈS À L'ACCIDENT

Alex découvre les sports automobiles à l'âge de 13 ans, le coup de foudre pour le karting durera jusqu'en 1987. Il passera ensuite à la Formule 3 puis à la Formule 1 en 1991. Rapidement, il enchaînera les succès dans les différentes disciplines automobiles jusqu'à l'accident dramatique qui bouleversera le cours de sa vie.

En septembre 2001, Zanardi perd le contrôle de son kart lors d'une course en Allemagne. Il est transporté d'urgence à l'hôpital et subit une amputation des deux jambes.

DO WHAT YOU CAN, DO YOUR BEST !

Beaucoup auraient baissé les bras dans cette situation. Pas Alessandro Zanardi. En 2003, il conçoit et fabrique ses propres prothèses afin de pouvoir reprendre le chemin de la course automobile. Il participe ensuite à de nombreux championnats de course de voitures de tourisme. En cinq saisons, il remporte quatre victoires. En 2006, il devient le premier amputé des deux jambes à prendre le volant d'une Formule 1.

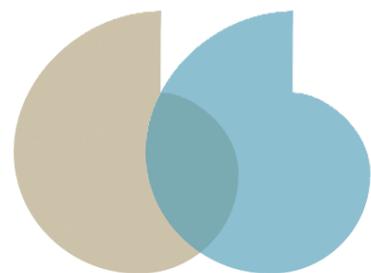
En 2007, Alex participe au Marathon de New York, en « handibike » (vélo à main). Malgré son manque de préparation, il termine quatrième ! C'est une révélation pour Alex, qui consacrera alors sa vie au paracyclisme. En 2008, il termine premier du marathon de Venise et remporte en 2011 le marathon de New-York. En 2012, il remporte deux médailles d'or aux Jeux paralympiques de Londres !

LES OBJECTIFS 2015 :

Le triathlon sera mis à l'honneur en 2015. Le Groupe a fixé un objectif de 1 750 000 kilomètres, soit 44 fois le tour de la Terre ! Trois fois plus de chance d'y parvenir car il sera possible de courir (ou marcher), nager et/ou pédaler. Une bonne façon d'allier forme physique et solidarité !

En 2015, huit associations seront accompagnées en Australie, en Belgique, au Brésil, en Bulgarie, au Cambodge, en Colombie, en Grèce et en Amérique du Nord.

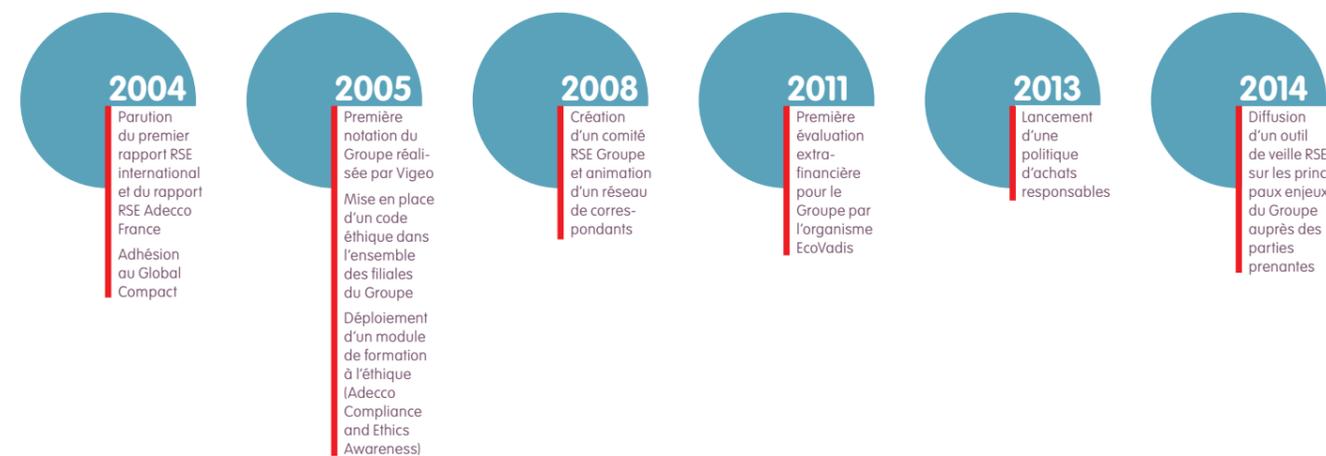
Nicola Spirig, triathlète suisse, championne olympique en 2012, quatre fois championne d'Europe et une fois vice-championne du monde, sera la marraine de l'événement 2015. Une marraine de choc qui saura insuffler sa ténacité, son courage et sa motivation. Elle prendra pleinement part au programme, puisqu'elle participera elle-même au triathlon de Majorque pour soutenir 70 ambassadeurs et ajouter des kilomètres au compteur Win4Youth.



Être au fait des préoccupations RSE de nos clients et leur proposer des solutions adaptées est un challenge passionnant.



Samuel Mancini, responsable Grands Comptes, Adecco Groupe France



Priorité #4 Promouvoir des prestations responsables

Un acteur responsable de l'emploi agit avec discernement et efficacité avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Le Groupe entend inscrire ses valeurs au cœur de ses relations commerciales et développer une vision responsable globale avec tous ses partenaires – à commencer par ses clients et ses fournisseurs.

En phase avec les grands principes internationaux, le Groupe garantit la stricte application des règles de droit, d'éthique et de conformité.

Des processus opérationnels permettent d'informer, de former et de mobiliser l'ensemble des collaborateurs afin qu'ils puissent exercer leurs métiers en connaissance de cause.

Au niveau international, le Groupe est soumis à des évaluations extra-financières. La France en tant que premier marché, y prend pleinement part en sollicitant ses propres évaluations.

La gestion des risques et le respect des règles d'éthique

Le groupe Adecco est exposé aux risques généraux liés à ses activités : l'emploi (droit du travail, droit de la sécurité sociale etc.), l'information (protection des données personnelles, informations confidentielles, etc.), les pratiques commerciales (concurrence déloyale etc.), les finances et la transparence (rapports financiers, lois anti-corruption, blanchiment d'argent etc.)

Identifier et maîtriser les risques

Au niveau mondial, un système de management des risques a été mis en place et est partagé avec l'ensemble des entités de chacun des pays où le groupe Adecco est présent. Chacun des pays se prononce deux fois par an sur les risques jugés stratégiques. Une consolidation de l'évaluation des risques est effectuée et présentée au comité des risques et aux actionnaires.

En France, en lien avec le contexte réglementaire, le groupe a identifié huit domaines d'activité dans lesquels sont recensés les risques propres aux activités de travail temporaire et recrutement : gestion des ventes, gestion du middle-office, trésorerie, reporting et consolidation, fiscalité, juridique, gestion du personnel, achats. Le recensement de ces risques facilite leur gestion et leur maîtrise, mais renforce également les actions de contrôle interne. Un plan d'audit peut être mis en œuvre pour permettre de vérifier l'efficacité des procédures de contrôle et détecter d'éventuelles nouvelles défaillances.

Conformité avec la loi et avec nos directives

Outre les règles prescrites par les législateurs, le groupe Adecco s'efforce d'appliquer les meilleures pratiques dans toutes ses activités. Des directives internes, les « group policies », sont édictées par le Groupe Monde et traduites dans chaque pays par des procédures locales, qui vont au-delà des obligations légales et fixent des procédures et des responsabilités dans les domaines suivants : juridique, ressources humaines, comptabilité, trésorerie et taxes, achats, IT, communication.

En 2014, la reconnaissance des progrès réalisés s'est concrétisée par l'obtention et le renouvellement de certifications auprès d'organismes indépendants :

- ISO 9001 pour l'efficacité des systèmes de management pour les entités Adecco France, Adecco à domicile, Adecco Medical, euro engineering et Modis ;
- MASE pour la mise en place d'un système de management inscrit dans une démarche d'amélioration continue des performances sécurité, santé et environnement pour les sociétés Adecco France et euro engineering ;
- CEFRI assurant la conformité de l'organisation Adecco France et euro engineering et des moyens mis en œuvre pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants ;

- EN 9100, récompensant le système de management de la qualité dans les secteurs aéronautique, spatial et défense pour la société euro engineering.

Bonne pratique

Une gestion du risque partagée

Grâce à la mise en place en 2013 d'indicateurs de gestion du risque agences suivis mensuellement, Adecco France a pu réduire de moitié l'exposition de l'entreprise aux risques majeurs à savoir les risques d'insolvabilité client, comptable, URSSAF, réglementaire, économique et financier et d'image. En 2014, ce système a été déployé à la marque Spring (ex Experts).

Un dispositif d'alerte professionnelle large et ouvert à tous les collaborateurs

L'alerte professionnelle permet aux salariés de faire remonter des faits se rapportant à des risques sérieux pour l'entreprise dans les domaines comptables, d'audit financier, bancaire, de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, et d'application des règles du droit de la concurrence. Par ailleurs, des faits graves pouvant mettre en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale des salariés peuvent également être communiqués.

Le respect de l'éthique comme condition essentielle du développement et de la performance du groupe Adecco

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies, le groupe Adecco s'engage à respecter les principes fondamentaux des droits de l'homme et de lutte contre la corruption. Il reconnaît la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Un code de conduite, s'inspirant des valeurs et principes de leadership du groupe Adecco, détermine chacun des actes des collaborateurs, à tous les niveaux. Il ne se contente pas de décrire les règles déontologiques du groupe Adecco ; il guide tous les efforts en faveur d'un climat de travail positif et éthique. Il définit les standards et les exigences à respecter dans les pratiques quotidiennes et dans la conduite des affaires, et motive chacune de nos décisions.

Dès son premier jour dans l'entreprise, le collaborateur se voit remettre le code de conduite et est invité à accomplir les six modules de formation en ligne « ACE – Adecco Compliance & Ethics ». Ils portent sur des sujets variés, mais essentiels au bon fonctionnement de l'entreprise : présentation du code de conduite, gestion des e-mails, lutte contre la corruption, l'éthique, les conflits d'intérêt et le droit de la concurrence. Au 31 décembre 2014, 87 % des collaborateurs sont formés aux modules ACE.



Une relation clients-fournisseurs responsable

La construction d'une relation clients-fournisseurs s'appuie pleinement sur une responsabilité sociale partagée.

Convaincu que la responsabilité ne se délègue pas mais se partage entre donneurs d'ordres et fournisseurs, le groupe Adecco a fait de l'affirmation de ses valeurs un axe fort de sa politique commerciale. Nos différentes filiales proposent aujourd'hui un ensemble complet de solutions de recrutement, de formation et de conseils, adaptées aux différentes thématiques de la responsabilité sociale en matière d'emploi.

Elles permettent de répondre, de façon détaillée et opérationnelle, aux problématiques de nos clients en matière de handicap, d'insertion, de formation, de sécurité, de mobilité, de gestion des âges, de dialogue social, qui sont autant de domaines d'expertise et d'innovation du Groupe et de ses filiales.

À la demande de ses clients, le Groupe a ritualisé depuis quelques années son évaluation extra-financière par Ecovadis, agence de notation, qui analyse et note ses pratiques RSE. En 2014, une note de 69/100 a été attribuée au groupe Adecco soit + 2 points par rapport à 2013, le plaçant ainsi parmi les meilleurs de sa catégorie.

Renforcer le dialogue avec les fournisseurs

La direction des achats s'inscrit pleinement dans la déclinaison des engagements RSE auprès de ses partenaires. Un code de conduite fournisseurs a été mis en place il y a quelques années et est signé par les fournisseurs, vendeurs, contractants et autres organisations avec lesquels le Groupe entretient des relations commerciales. Il est attendu que ces fournisseurs mettent en œuvre au moins les mêmes niveaux d'engagement en matière de pratiques commerciales responsables dans le domaine environnemental, social et de gouvernance (ESG). Il est demandé également qu'ils communiquent sur leurs pratiques auprès de leur personnel ainsi qu'au travers de leur chaîne d'approvisionnement afin de garantir un total respect des normes et principes les plus élevés.

La direction des achats a entrepris de nombreuses démarches responsables, via le référencement d'entreprises adaptées, ESAT* ou entreprises d'insertion. Elle a elle-même fait appel en 2014 à un ESAT lyonnais pour la gestion des contraventions véhicules. Son partenariat avec l'ObsAR (Observatoire des achats responsables) et Pas@Pas a également été renforcé en 2014 avec notamment des actions de sensibilisation auprès des acheteurs aux achats responsables de l'ensemble

des acheteurs de la direction. Un montant d'achats de 111 854 euros a été réalisé en 2014 avec le secteur adapté.

Bonne pratique

Un questionnaire RSE déployé auprès des 10 plus grands fournisseurs du Groupe

Pour aller encore plus loin dans sa démarche d'achats responsables, un questionnaire a été déployé à l'automne 2014 auprès des plus grands fournisseurs du Groupe afin d'échanger précisément sur les engagements RSE de chacun. Le Groupe n'entend pas se substituer aux agences de notation mais ouvrir davantage le dialogue avec ses fournisseurs et sensibiliser ainsi plus fortement ses acheteurs.

* Établissement et service d'aide par le travail.

69/100

Ecovadis, l'agence de notation extra-financière appliquée à la supply chain, a attribué en 2014 une note de 69 sur 100 à la politique RSE du groupe Adecco, le plaçant ainsi parmi les meilleurs de sa catégorie.

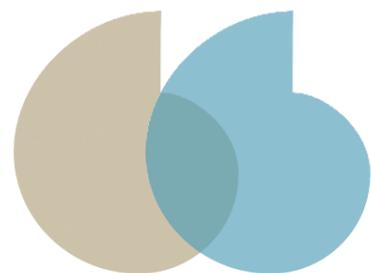
111 854€

d'achats réalisés par le groupe Adecco avec le secteur adapté.

L'ambition première du groupe Adecco

est d'étendre le nombre de partenariats de « responsabilité globale » déjà initiés avec certains de ses clients, plaçant ainsi la RSE au cœur de leur relation commerciale. Le renouvellement de la notation sociale du groupe Adecco par l'agence Ecovadis est également l'occasion de faire reconnaître les efforts engagés pour accompagner nos clients dans le choix de solutions de gestion responsable de l'emploi, tout au long de l'année écoulée.

En parallèle, le Groupe renforce sa propre politique d'achats responsables et formalise davantage ses engagements en la matière.



J'ai accompagné le groupe Adecco dans la définition de la politique de performance environnementale.



Hind Lenief, responsable de projets euro engineering



Priorité #5 Se mobiliser pour l'environnement

Bien que réel, l'impact environnemental du groupe Adecco reste limité, surtout si nous le comparons à celui des entreprises industrielles. Néanmoins, conscient de la responsabilité induite par cet impact, le groupe Adecco a choisi de faire de son engagement environnemental un axe fort de sa politique de responsabilité sociale. Il a donc engagé au cours des quatre dernières années des actions concrètes, conciliant développement économique et préservation de l'intégrité de l'écosystème, propres à ses activités.

mis en place afin d'encourager les directions à poursuivre leurs efforts en la matière.

Gestion plus verte du parc automobile, sensibilisation des collaborateurs aux modes de transport doux, sont autant d'actions qui auront **un impact à moyen et long terme.**

Les dernières évaluations de gaz à effet de serre témoignent des progrès réalisés par le Groupe et **orienteront le prochain plan d'action.**

En 2014, une politique a été définie et concentre ses efforts autour de **cinq engagements clés.** Un plan d'action annuel a également été

Se mobiliser pour l'environnement

Une politique de performance environnementale définie et mesurée

Adecco Groupe France

POLITIQUE DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Notre ambition :
Le Groupe Adecco France se mobilise pour l'environnement au travers de sa politique de performance environnementale. Conciliant développement économique et préservation de l'intégrité de notre écosystème, le Groupe définit des enjeux environnementaux prioritaires propres à ses activités au travers de 5 engagements.

Nos 5 engagements :

- 1 **Sensibiliser et accompagner** les collaborateurs aux changements de comportement et aux nouvelles pratiques plus respectueuses de notre environnement (modes de déplacements, éco-gestes)
- 2 **Optimiser les processus et méthodes de travail** en vue de réduire l'utilisation de consommables (ex. politique d'impression interne, dématérialisation des documents administratifs clients, intérimaires et permanents)
- 3 **Prendre en compte la performance environnementale** dans le processus de renouvellement de son parc immobilier ;
- 4 **Challenger les prestataires** sur le critère de responsabilité environnementale
- 5 **Réduire l'empreinte environnementale** liée aux déplacements

Le groupe Adecco a choisi de faire de son engagement environnemental un axe fort de sa politique de responsabilité sociale.

Une entreprise de services a elle aussi un impact environnemental et doit en être consciente.

En 2014, le groupe Adecco a souhaité renforcer son engagement pour l'environnement au travers d'une politique de performance environnementale. À partir des données fournies par le bilan gaz à effet de serre, effectué en 2012 auprès des plus grandes filiales du Groupe, des priorités environnementales ont été définies. Elles sont ciblées sur les postes d'émissions suivants : les déplacements professionnels et la consommation d'énergie (électricité, gaz et fluides frigorigènes).

Ainsi, le Groupe s'est engagé à :

- sensibiliser et accompagner les collaborateurs aux changements de comportement et aux nouvelles pratiques plus respectueuses de notre environnement (modes de déplacements, éco-gestes) ;
- optimiser les processus et méthodes de travail en vue de réduire l'utilisation de consommables (politique d'impression interne, dématérialisation des documents administratifs clients, intérimaires et permanents) ;
- prendre en compte la performance environnementale dans le processus de renouvellement de son parc immobilier ;
- challenger les prestataires sur le critère de responsabilité environnementale ;
- réduire l'empreinte environnementale liée aux déplacements.

Poursuite des actions de réduction des consommables

Une démarche de réduction des consommables papiers a été lancée début 2014 sur les grands sites du Groupe. Une étude du parc d'impression a été réalisée visant à dresser un état des lieux de la politique d'impression actuelle, à proposer une implantation générant des économies et répondant aux attentes des utilisateurs, et le cas échéant proposer une nouvelle politique d'impression. Les résultats indiquent qu'il existe des solutions à court terme efficaces : réduction de systèmes d'impression et regroupement sur des points stratégiques, systématisation du recto-verso et du noir et blanc, etc.

Ces solutions seront mises en œuvre en 2015 avec pour objectif de réduire de 7 % la consommation de papier.

La prestation de services en travail temporaire implique l'échange de nombreux documents (contrats, factures, relevés d'heure, etc.). En France, par défaut, ces documents sont traditionnellement réalisés au format papier. Le Groupe, impliqué depuis 2010 sur ce sujet, a mis en place des solutions de gestion administrative électroniques (factures électroniques, règlements dématérialisés) pour ses clients, et a créé pour ses intérimaires des espaces personnels en ligne, afin qu'ils aient accès à des e-services au quotidien (bulletins de salaire par exemple).

Adecco Group

Le Covoiturage

la réponse à vos attentes

SEMAINE DE LA MOBILITÉ

- Faciliter l'accès au lieu de travail
- Réduire vos frais de transport (économie d'un plein par mois)
- Élargir votre périmètre de recherche d'emploi
- Développer votre réseau
- Être éco-responsable (moins de CO₂)

Début 2015, le Groupe mettra à disposition de ses salariés un coffre-fort électronique personnel et hautement sécurisé dans lequel les bulletins de salaire seront automatiquement envoyés. D'autre part, des documents électroniques personnels (carte d'identité, permis de conduire, justificatifs de domicile, diplômes, etc.) pourront également y être stockés pour une durée de 50 ans.

Bonnes pratiques

Des événementiels pour sensibiliser les collaborateurs aux pratiques éco-responsables

A l'occasion des Semaines du développement durable et de la mobilité 2014, la Direction responsabilité et innovation sociale (DRIS) a organisé de nombreux temps forts sur les grands sites et des actions de communication auprès de l'ensemble de ses collaborateurs : enquête sur les pratiques de mobilité, charte du salarié éco-responsable, sensibilisation aux modes de transport doux en partenariat avec le groupe Bolloré, concours du salarié le plus éco-responsable dans sa mobilité, etc. Autant d'actions visant à ancrer des pratiques plus respectueuses de l'environnement.

Un site de covoiturage toujours plébiscité

Le site de covoiturage du groupe Adecco a été mis en place en 2012 en partenariat avec Blabacar, et est proposé à l'ensemble des collaborateurs permanents et intérimaires. À fin 2014, ce sont près de 4 000 salariés qui ont utilisé le site, qui propose un moyen de transport basé sur le partage et la convivialité. Une campagne de sensibilisation a été effectuée auprès des intérimaires durant la Semaine nationale de la mobilité, organisée du 15 au 19 septembre 2014.

Une gestion plus verte du parc automobile

La gestion du parc automobile est un enjeu

important pour le groupe Adecco en raison de ses forts impacts environnementaux. Le catalogue des véhicules a ainsi été revu en 2014 et propose aujourd'hui des véhicules moins émissifs. Des véhicules hybrides seront déployés en 2015. Des groupes de travail sont également en cours visant à intégrer de nouvelles solutions de mobilité.

Trier tout en contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

En 2014, le groupe Adecco a poursuivi ses actions de recyclage et tri de déchets (papier, bouteilles en plastique, canettes métalliques) sur ses sites de Lille, Saint-Étienne, Lyon et Paris avec Elise, entreprise adaptée. Près de 1,5 tonne de déchets ont été collectés.

Le futur siège du groupe Adecco, respectueux de l'environnement

Le groupe Adecco rejoindra ses nouveaux locaux fin 2016 sur le site de la zone d'activité Lyon-Carré de Soie. En plus de répondre à des normes environnementales (norme thermique RT 2012 et certification BREEAM niveau Very Good), ce projet inclut une clause d'insertion dans ses marchés avec les entreprises chargées de la réalisation.

4 000

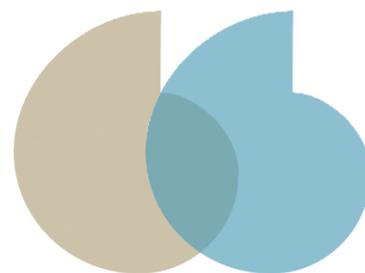
collaborateurs ont utilisé le site de covoiturage depuis son lancement en 2012.

1,5 tonne

de déchets collectés en 2014 sur les grands sites du Groupe par Elise, entreprise adaptée.

Lier l'humain et l'environnement

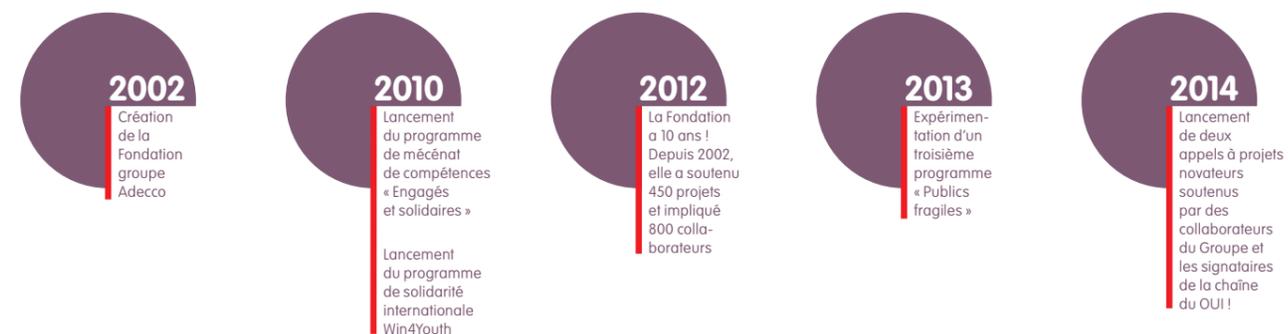
Une entreprise de services a elle aussi un impact environnemental et doit en être consciente. Le groupe Adecco, à travers une démarche de progrès volontariste, essaye de lier quand cela est possible l'environnement avec une empreinte sociale positive, notamment en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ou en insertion.



J'ai la chance de pouvoir accorder du temps à des jeunes collégiens et de partager mon expérience et ma vision du monde professionnel.



Amelle Ingliz Chikh, responsable recrutement, agence Industrie Logistique Tertiaire Adecco France de Mantes-la-Jolie



Priorité #6 Partager nos valeurs solidaires

L'humain est au cœur des activités du groupe Adecco. Les valeurs qui l'animent – responsabilité, sens du service, partage, esprit entrepreneurial et passion – guident au quotidien ses collaborateurs dans l'accomplissement de leurs missions professionnelles. Elles inspirent aussi les actions qu'ils engagent chaque jour dans leurs territoires, au plus près de la réalité des bassins d'emploi, partout en France.

L'engagement sociétal du groupe Adecco ne permet pas seulement à l'ensemble de ses collaborateurs de conjuguer implication et professionnalisme ; **il contribue également à renforcer son leadership et ses performances.**

Au-delà de son activité cœur de métier, le groupe Adecco a su développer un certain nombre d'initiatives solidaires qui mobilisent ses collaborateurs. **La Fondation et Win4Youth** en sont deux illustrations phares que d'autres actions viennent rejoindre : **mécénat financier, mécénat de compétences, bénévolat, engagement de proximité, etc.** Le format des actions est modulable pour que l'entreprise comme ses collaborateurs soient porteurs de nos valeurs auprès de ceux qui en ont besoin.

Engagés et solidaires !

Une Fondation engagée pour donner les clés de la réussite professionnelle.

Depuis 2002, sous l'égide de la Fondation de France, 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. Pour concrétiser cette vocation, elle œuvre à travers trois programmes d'actions :

> ENTREPRENEURIAT ET DÉCOUVERTE PROFESSIONNELLE

La Fondation s'engage pour la diffusion de la culture entrepreneuriale auprès des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi en soutenant des initiatives liées à :

- l'éducation de l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes ;
- la découverte des métiers et de l'entreprise ;
- la création d'entreprise.

> SPORT ET INSERTION

Le programme Sport et insertion vise à aider dans leur insertion professionnelle les sportifs de tous horizons, qu'ils soient professionnels ou amateurs, valides ou handicapés, jeunes ou en fin de carrière. Depuis 2005, en coopération avec le Comité international olympique et le Comité international paralympique, le groupe Adecco a aussi développé l'Athlete Career Program, ou Parcours Athlète Emploi en France, pour aider dans leur reconversion professionnelle les sportifs de haut niveau. Plus de 10 000 athlètes ont été accompagnés

depuis une dizaine d'années dans le monde. L'Athlete Career Program est d'ores et déjà renouvelé jusqu'en 2020 au niveau international.

> PUBLICS FRAGILES

Lancé en décembre 2013 et confirmé en 2014, le programme Publics fragiles a pour vocation de favoriser en amont l'accès à l'emploi des plus vulnérables : personnes en situation de handicap, populations des quartiers dits « sensibles », seniors, sortants de prison, etc. Ce programme vient renforcer les deux précédents.

Deux méthodes pour l'intérêt général

La Fondation Groupe Adecco conjugue le mécénat financier avec le mécénat de compétences. Cette approche permet d'accompagner les associations dans leur vocation sociale et d'aider les plus en difficulté. En plus des sept grands partenaires pluriannuels, plusieurs appels à projets sont lancés chaque année afin de donner l'opportunité à d'autres associations d'être soutenues par la Fondation.

En 2014, cette démarche s'est concrétisée par un soutien financier de 350 000 euros aux associations dont 52 lauréates de nos deux appels à projets, et 400 collaborateurs engagés dans le mécénat de compétences.

Bonnes pratiques

La solidarité exprimée par les collaborateurs clés 2014

Dans son programme d'accompagnement des collaborateurs clés, l'Université du Groupe inclut depuis 2010 une mission en mécénat de compétences auprès des trois partenaires associatifs nationaux de la Fondation, à savoir Enactus France, Entreprendre pour Apprendre et 100 000 entrepreneurs. En 2014, 629 heures en mécénat de compétences ont été

dispensées au service des jeunes visant à développer leurs connaissances de l'entreprise, enrichir leurs pratiques RH et leur donner envie d'entreprendre leur vie !

Remise du prix Halte aux Idées Reçues pour la 5^e année consécutive

En lien avec les engagements du groupe Adecco auprès des jeunes, ce concours national a pour objectif de sensibiliser les collégiens, lycéens et étudiants sur les différentes représentations des métiers et du monde du travail. En 2014, 1 112 projets ont été réalisés avec 25 112 élèves participants sous l'égide de 2 449 enseignants au sein de 901 établissements.

Cette année, tous les collaborateurs du Groupe Adecco étaient invités à voter pour élire la meilleure vidéo. La Fondation a remis un Clap d'Argent à quatre jeunes femmes étudiantes au CFA des métiers de l'énergie des Mureaux (78) pour leur vidéo « Drôles de dames ».

La marque Spring s'engage auprès de Passeport Avenir

En collaboration avec Spring, la Fondation Groupe Adecco a développé un partenariat avec Passeport Avenir afin d'impliquer ses collaborateurs via du tutorat individuel ou des animations d'ateliers collectifs. Cette association accompagne des jeunes issus de milieux populaires depuis le lycée jusqu'à l'obtention de leur diplôme de grande école ou d'université par le biais de tutorat professionnel. En 2014, 13 tuteurs Spring se sont engagés dans cette démarche de mécénat de compétences.

« Prof en entreprise » une initiative de la Fondation Croissance Responsable

Dans le cadre de son partenariat avec la Fondation Croissance Responsable et pour la deuxième année consécutive, la Fondation Groupe Adecco a accueilli deux enseignants de collège et lycée pour trois jours d'immersion en entreprise. La Fondation Croissance Responsable a pour objectif de permettre aux mondes de l'enseignement et de l'entreprise de mieux se connaître, se comprendre et de faire tomber les idées reçues.

Accompagnement à l'orientation professionnelle des jeunes en situation de handicap

Grand partenaire de la Fondation Groupe Adecco, Arpejeh a pour vocation d'accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et d'étudiants handicapés. Plusieurs événements ponctuent l'année avec les collaborateurs du Groupe tels que des ateliers de préparation professionnelle et de découverte des métiers ainsi qu'une journée d'exploration des métiers insolites à Roland Garros.



Bruce Roch, Délégué général de la Fondation Groupe Adecco (à droite) remet le prix « Halte aux idées reçues sur les métiers » à quatre jeunes femmes étudiantes au CFA des métiers de l'énergie des Mureaux (78) pour leur vidéo « Drôles de dames » dans le cadre de l'événement « Je filme le métier qui me plaît ».

Le format des actions solidaires est modulable pour que l'entreprise comme ses collaborateurs soient porteurs de nos valeurs auprès de ceux qui en ont besoin.



Journée de solidarité 2014 organisée avec l'association Entreprendre pour Apprendre Picardie, des jeunes collégiens « mini-entrepreneurs » et des collaborateurs du groupe Adecco.

400 collaborateurs engagés en mécénat de compétences auprès des associations soutenues par la Fondation Groupe Adecco soit 2 529 heures de missions réalisées en faveur de nos publics

52 actions financées dans le cadre des deux appels à projets en 2014 par la Fondation Groupe Adecco.

Encourager la mobilisation des collaborateurs

Chaque année, plusieurs appels à projets sont lancés par la Fondation Groupe Adecco. Ces projets doivent être d'intérêt général et en adéquation avec les thématiques proposées. Ils doivent aussi être parrainés et accompagnés par des collaborateurs du Groupe, encourageant ainsi la mobilisation de chacun. En 2015, pour la première fois, un appel à projets sera lancé auprès des collaborateurs intérimaires.

Partager nos valeurs solidaires
→ Une action phare



QUELQUES CHIFFRES...

- 180** sportifs de haut niveau sensibilisés dans le cadre du PAE
- 70** sportifs de haut niveau accompagnés individuellement en France
- 100** consultants du groupe Adecco mobilisés en mécénat de compétences

PARCOURS ATHLÈTE EMPLOI

Préparer la reconversion professionnelle des sportifs de haut niveau



AYODÉLÉ IKUESAN, UNE RECONVERSION RÉUSSIE

- Vice-championne d'Europe au 4 x 100 m en 2014
- Vice-championne de France au 100 m en 2014
- Multiples sélections en équipe de France aux Championnats du monde et Jeux olympiques (2012 et 2008) dans le relais 4 x 100m

sportifs peuvent s'insérer dans le monde professionnel sans attendre la fin de leur carrière.

En quoi le Parcours Athlète Emploi vous a-t-il été utile ?

Le PAE m'a permis de prendre confiance en moi et d'être pleinement consciente qu'être sportive de haut niveau en entreprise c'est possible et que c'est même un atout ! Il était compliqué pour moi de mettre en avant mes compétences sportives et mes compétences professionnelles auprès d'entreprises qui ne connaissent que très peu le milieu du sport et qui ne voyaient l'embauche d'un sportif de haut niveau que comme une contrainte.

À quel moment avez-vous décidé d'aborder la question de la reconversion professionnelle ?

Très tôt car je n'ai jamais pensé devoir choisir entre carrière sportive et carrière professionnelle. J'ai toujours mené de front mes études et mes entraînements. J'avais à cœur de prouver qu'il était possible de mener un double projet et de montrer que les



Le Parcours Athlète Emploi (PAE) propose une gamme de services RH dispensés par des consultants spécialisés du Groupe, en particulier :

- bilans d'orientation professionnelle ;
- conseil en formation ;
- techniques de recherche d'emploi ;
- découverte des métiers ;
- conseil en recrutement ;
- conseil à la création d'entreprises.

Les sportifs de haut niveau accompagnés sont soit encore en carrière sportive et n'envisagent leur reconversion que d'ici deux ou trois ans, soit en fin de carrière et en phase active de transition professionnelle.

Le PAE s'adapte à chaque cas particulier en tenant compte des contraintes propres à chaque discipline.

Double voix entre Alain Dehaze et Emmanuelle Assmann, présidente du Comité paralympique et sportif français

A. D. : « Le Parcours Athlète Emploi, ce sont dix années d'accompagnement professionnel pour près de 10 000 athlètes dans une soixantaine de pays. La démarche du groupe Adecco est portée par deux partenaires essentiels, le Comité olympique international et le Comité paralympique international. Ensemble, nous avons fait le pari de faciliter la reconversion des sportifs de haut niveau en proposant un programme sur mesure qui leur permette d'aborder leur reconversion professionnelle de manière douce et anticipée. »

E. A. : « le CPSF est très heureux d'avoir entamé une collaboration avec le groupe Adecco afin que les profils et les spécificités des sportifs de haut niveau en situation de handicap soient pleinement pris en compte dans leur accompagnement vers l'emploi. Cet accompagnement les aidera à identifier savoir-faire et savoir-être. »

Cécile Mathivet, directrice du Lab'Ho, observatoire des hommes et des organisations, s'est engagée en faveur du « Recruter autrement ». « Accompagner des sportifs de haut niveau, notamment Ayodélé, a constitué pour moi le moyen de passer à l'action, notamment grâce au mécénat de compétences mis en place dans le cadre du PAE. Il me paraissait important de montrer à Ayodélé quelles étaient les compétences extraordinaires acquises autrement, grâce à son parcours exigeant de sportive de haut niveau, et à quel point elles pouvaient être utiles à une entreprise, pour peu qu'on sache les valoriser. »



LE PAE ÉTENDU AUX SPORTIFS EN SITUATION DE HANDICAP

À travers sa Fondation, le groupe Adecco et le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) ont renouvelé en juin 2014 leur partenariat autour du PAE. Pour la première fois cette même année, le Comité Paralympique et Sportif Français (CPSF) s'est associé au programme afin d'y intégrer les sportifs de haut niveau en situation de handicap. Le Groupe s'est engagé à mettre à disposition de ces sportifs son expertise en matière de gestion de carrière et de recrutement afin de leur proposer un accompagnement personnalisé en cours ou en fin de carrière sportive.

LES OBJECTIFS 2015

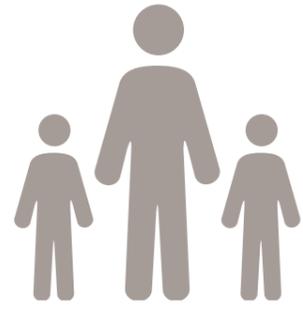
- Poursuivre le développement du PAE en lien avec le CNOSF en facilitant les rencontres entre les entreprises et les athlètes afin de susciter de belles synergies et carrières professionnelles.
- Pérenniser le nouveau partenariat avec le CPSF afin d'étendre la gamme de services du PAE aux sportifs handicapés.
- Prendre de la hauteur sur le sujet de la reconversion professionnelle via la réalisation du nouveau film du Lab'Ho « Sportifs de haut niveau... Et après ? ».

Responsables
Solidaires
Engagés
Solidaires

■ ■ ■ Annexe
Infographies RSE

Responsa
Engagés
Solidaires
2014

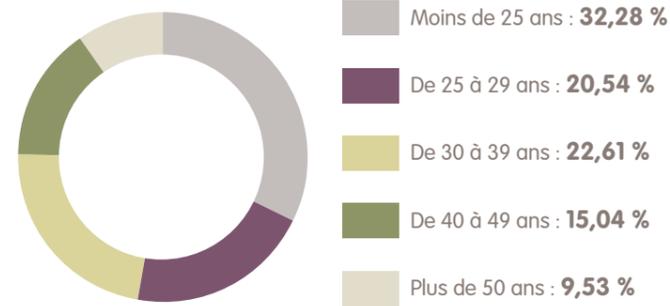
INDICATEURS INTÉRIMAIRES



491 493

salariés intérimaires* distincts ont travaillé chez nos clients dont **187 CDI TT**

Répartition des salariés intérimaires par tranche d'âge



Garantir à tous un égal accès à l'emploi

7 836

collaborateurs intérimaires mis à l'emploi en 2014 par les 65 agences du réseau Adecco Insertion

34

agences labellisées « Emploi & Handicap by Adecco »

9,21 %

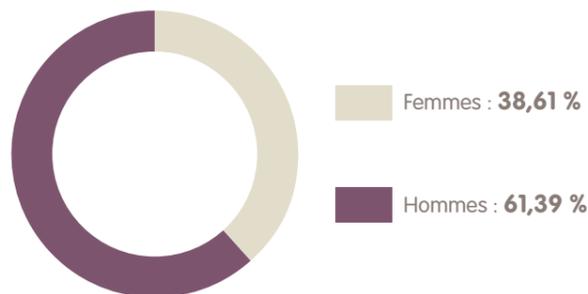
des intérimaires* sont de nationalité étrangère

L'emploi des personnes handicapées :

5 651

intérimaires* mis à l'emploi

Répartition F/H dans l'effectif intérimaires



* intérimaires ayant travaillé pour les sociétés Adecco France et Adecco Medical.

INDICATEURS PERMANENTS

7 601

collaborateurs permanents travaillent pour les 16 marques du groupe Adecco en France

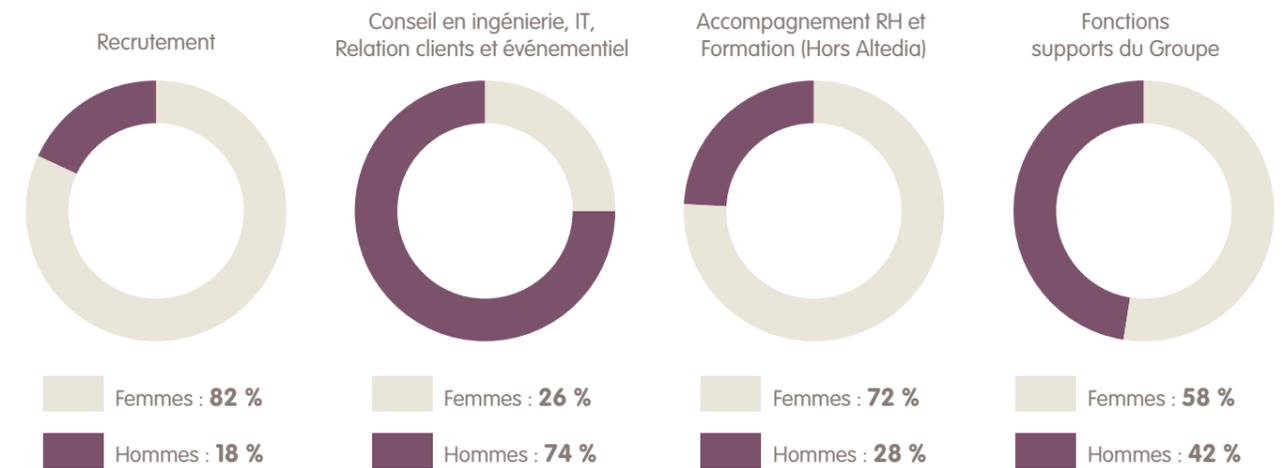
89 %

des collaborateurs sont en CDI

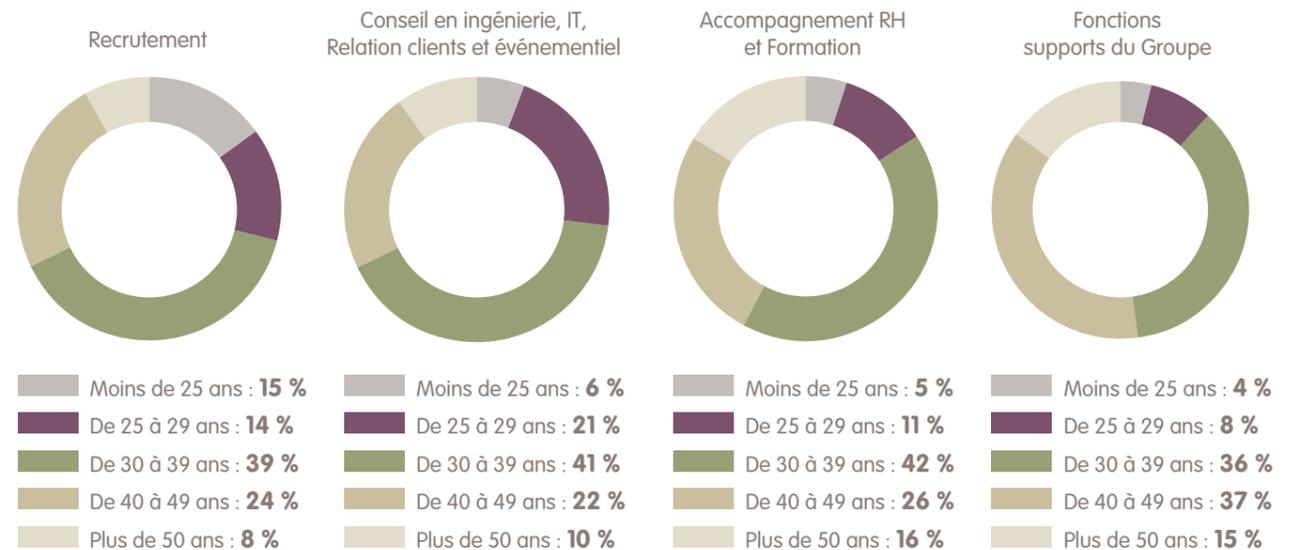
Répartition des collaborateurs permanents dans les 4 grands secteurs d'activité du Groupe

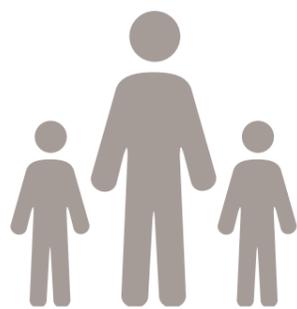


Répartition de l'effectif permanent par genre et par secteur d'activité



Répartition de l'effectif permanent par âge et par secteur d'activité





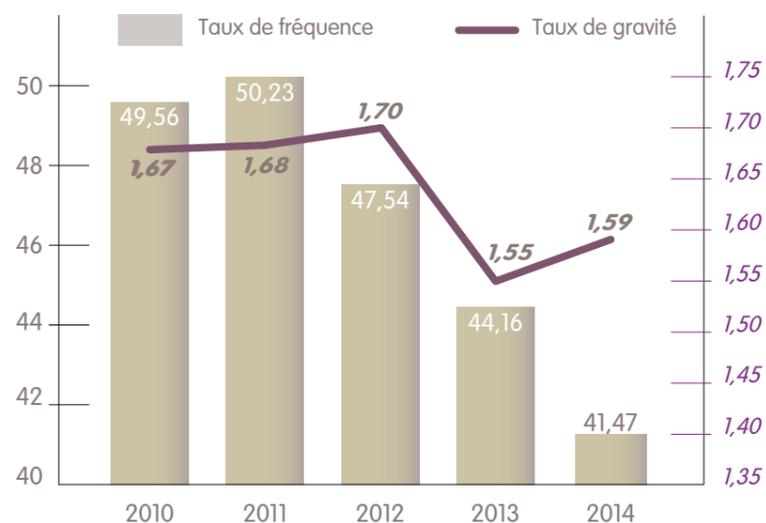
Préserver la santé et la sécurité au travail

23 897
intérimaires* formés à la sécurité (+4% par rapport à 2013)

Taux de fréquence :
- 6 %
par rapport à 2013

Taux de gravité :
+ 3 %
par rapport à 2013

■ ■ ■ Évolution des taux de gravité et taux de fréquence entre 2010 et 2014 pour les collaborateurs intérimaires*



* Intérimaires ayant travaillé pour la société Adecco France.

Bâtir des trajectoires professionnelles positives

■ ■ ■ Indicateurs intérimaires

Près de **38 000** intérimaires ont reçu une formation en 2014 (soit + 10,5 % par rapport à 2013)

27 854 intérimaires certifiés CAP (Comportement, Assiduité, Professionnalisme) soit plus de 70 % qu'en 2013

■ ■ ■ Indicateurs permanents

1 089 497 heures de formation dispensées soit 29 heures de formation par salarié formé

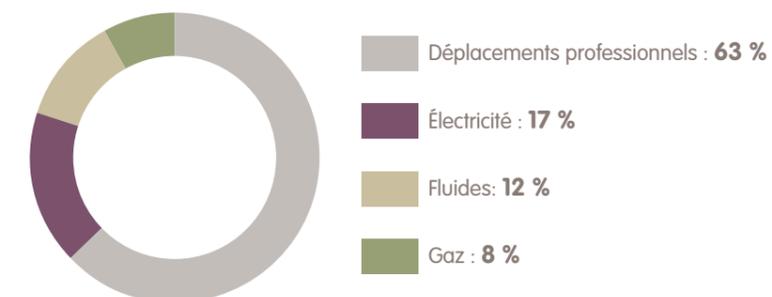
6 700 heures de formation dispensées par l'Université du groupe Adecco en 2014 auprès de 392 collaborateurs

Se mobiliser pour l'environnement

Les déplacements constituent la majeure source d'émissions de gaz à effet de serre du groupe Adecco. Des actions ont été lancées ces dernières années, avec notamment la mise à disposition, en partenariat avec **Blablacar**, d'un service de covoiturage pour tous les collaborateurs (permanents et intérimaires). Une gestion plus verte du parc automobile a été mise en place en 2014.

Adecco Medical, dans le cadre de sa démarche environnementale, a souhaité également réaliser un Bilan d'émissions de gaz à effet de serre de ses émissions directes et indirectes.

■ ■ ■ Répartition des émissions de gaz à effet de serre par source d'émission



4 000
C'est le nombre de membres que compte le service de covoiturage du groupe Adecco après deux années d'existence

8 831
tonnes d'équivalent CO₂
pour les sociétés dont le nombre de salariés était supérieur à 500 au 31 décembre 2012, soit Adecco France, Modis, euro engineering et AGF

1,5
tonne de déchets collectés par une entreprise insérant des personnes handicapées

Garantir des prestations responsables

111 854 €
d'achats réalisés avec le secteur adapté (soit **86 % de plus qu'en 2013**)

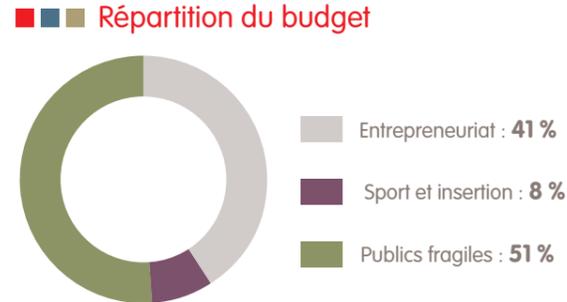
69/100
notation extra-financière attribuée par l'agence de notation Ecovadis sur la politique RSE du groupe Adecco (+ **2 points par rapport à 2013**)

87 %
des collaborateurs français ont réalisé les six modules de formation en e-learning Adecco Compliance & Ethics

Partager nos valeurs solidaires

3
programmes
d'actions

350 000
euros de budget reversé
(presque **46%** de plus
qu'en 2013)



■ ■ ■ 7 grands partenaires



400
collaborateurs
engagés (+5%
par rapport à 2013)

2 appels à projet, lancés en 2014 auprès des collaborateurs,
et Alumni et auprès des signataires de la chaîne du OUI !

59 actions financées en 2014



Responsables
Solidaires
Engagés
Solidaires

■ ■ ■ Tableau de
correspondance des referentiels
de reporting extra-financier GRI
G4 - GRENELLE 2

Responso
Engagés
Solidaires
2014

I - GLOBAL REPORTING INITIATIVE G4		
CATEGORIE	CODE	PAGES DU RAPPORTS ET INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES
Informations générales		
Stratégie et analyse	G4-1 ; G4-2	5, 8, 9, 10, 11
Profil de l'organisation	G4-3 ; G4-4 ; G4-6 ; G4-8 ; G4-9	6,7 et annexes rapports Business Units
	G4-5	4 rue Louis Guérin à Villeurbanne (69)
	G4-10	Annexe Infographie
	G4-11	100%
	G4-13	7, 33
Implication des parties prenantes	G4-24 ; G4-25	11 et annexes rapports Business Units
Profil du rapport	G4-28	4
Gouvernance	G4-38 à G4-55	32 et rapport RSE international
Ethique et intégrité	G4-56 à G4-58	32 et rapport RSE international
Droits de l'Homme		
Promotion des Droits de l'Homme	G4-HR1, G4-HR2 et G4-HR10	11, 32,33 et rapport RSE international
Mesures contre les discriminations	G4-HR3	14
Société		
Communautés locales	G4-S01	8 à 43 et annexes rapports Business Units
Lutte contre la corruption	G4-S03 à G4-S05	32, annexe Infographie et rapport RSE international
Comportement anticoncurrentiel	G4-S07	rapport RSE international
Conformité	G4-S08	rapport RSE international
Evaluation des impacts des fournisseurs sur la société	G4-S09	11 et 33
Mécanismes de règlement des griefs relatifs à l'impact sur la société	G4-S011	rapport RSE international
Communication marketing	G4-PR7	rapport RSE international
Vie privée des clients	G4-PR8	rapport RSE international
Social		
Emploi	G4-LA1	rapport RSE international
	G4-LA2	propre à chaque Business Units
Relations employeurs/employés	G4-LA4	application des délais de droit commun
Santé et sécurité au travail	G4-LA5	100%
	G4-LA6 à G4-LA8	rapport RSE international
Formation et Education	G4-LA9 à G4-LA11	26, 27, infographie et rapport RSE international
Diversité et Egalité des chances	G4-LA12	14 à 17, infographie et rapport RSE international
Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes	G4-LA13	rapport RSE international
Evaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs	G4-LA14	33 et rapport RSE international
Economie		
	G4-EC1 à G4-EC9	rapport RSE international
Environnement		
Matière	G4-EN1 ; G4-EN2	rapport RSE international
Energie	G4-EN3 à G4-EN7	rapport RSE international
Eau	G4-EN8 à G4-EN10	rapport RSE international
Emissions	G4-EN15 à G4-EN19	35 à 37, infographie et Bilans d'émissions de gaz à effet de serre réalisés en 2014 et publiés sur le site groupe Adecco
Transport	G4-EN30	35 à 37, infographie et rapport RSE international
Evaluation environnementale des fournisseurs	G4-EN32 et G4-EN33	11 et 33

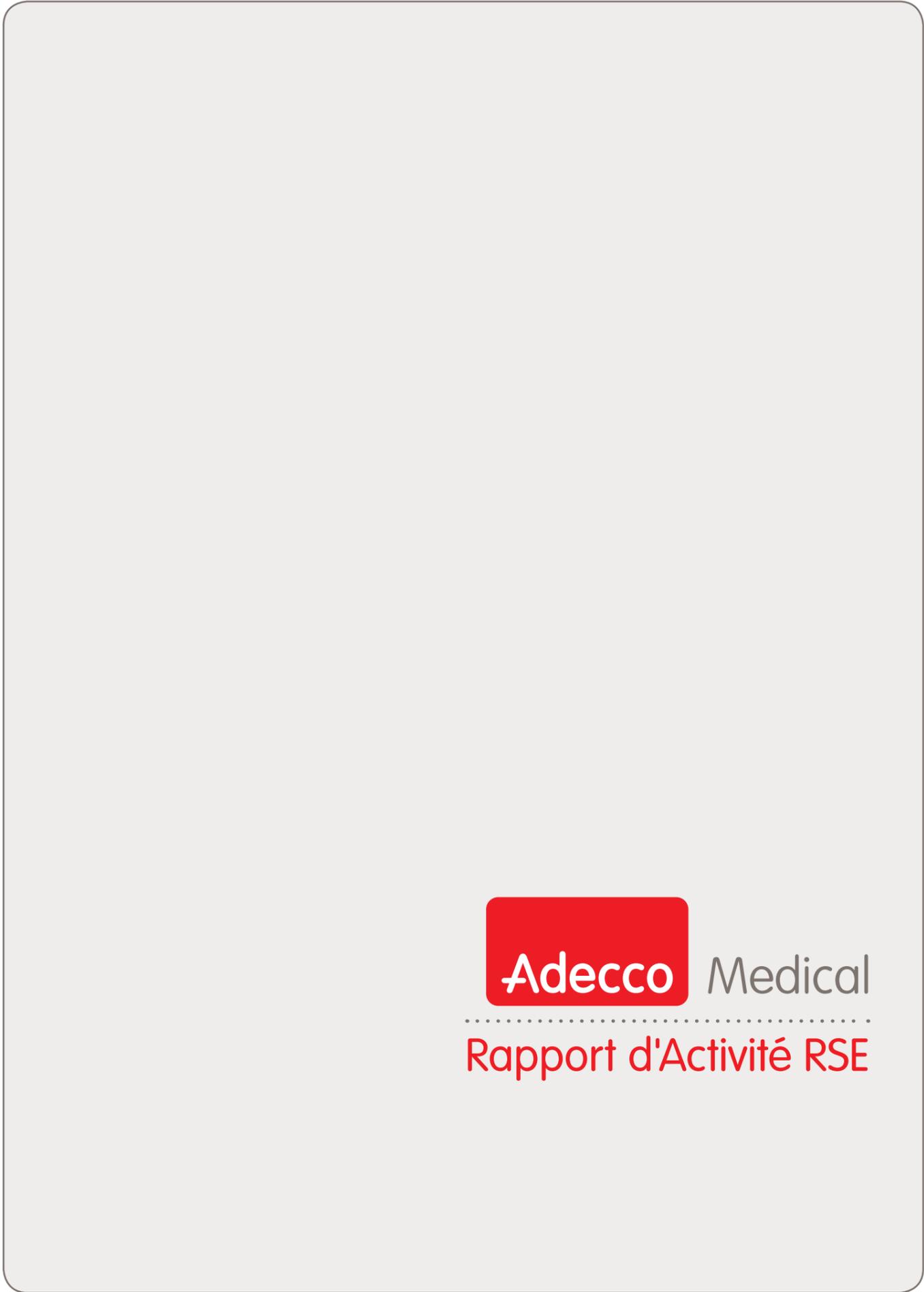
Responsables
Solidaires
Engagés
Solidaires

Rapports d'activité RSE Business Units

Responsa
Solidaires
2014

Sommaire

- 55 Rapport d'activité RSE Adecco Medical
- 61 Rapport d'activité RSE Modis
- 67 Rapport d'activité RSE euro engineering
- 73 Rapport d'activité RSE Réseau Adecco Inserion



Adecco Medical
.....
Rapport d'Activité RSE

5 questions à Thibault Vautier, Directeur général Adecco Medical et Adecco à domicile



✘ **Le mot du Directeur**

✘ **Nos actions phares en 2014**

✘ **Témoignages**

✘ **Les perspectives 2015**

✘ **Adecco Medical en quelques chiffres**

Pouvez-vous nous décrire brièvement votre activité ?

Adecco Medical, filiale santé du groupe Adecco, est spécialisée dans le recrutement et le remplacement des professionnels du monde de la santé (médical et paramédical) et du social. Notre expertise de plus de quarante-cinq ans s'appuie sur un réseau de proximité de 95 agences. Chaque année, nous réussissons près de 300 000 missions d'intérim et plus de 5 000 recrutements en CDI et CDD. Nos marques spécialisées, nos engagements de qualité de service et la certification comportementale des intérimaires permettent à nos clients de garantir la continuité des soins.

Quel est votre marché ? Quelles sont vos parties prenantes ?

Nos secteurs d'intervention sont le sanitaire, la réanimation, les urgences, le réveil, le bloc opératoire, le médico-social, la dépendance, le handicap, la petite enfance, la rééducation, la psychiatrie, le social et la santé au travail. Certaines qualifications sont en forte pénurie et nous devons être innovants et experts pour les sourcer et les fidéliser.

Adecco Medical s'engage chaque jour pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs et de ses intérimaires, pour améliorer leur statut social et leur niveau de formation, pour lutter contre les discriminations et pour contribuer à l'intégration professionnelle des personnes fragiles.

Comment déclinez-vous la stratégie RSE du groupe ? Quels sont vos enjeux spécifiques ?

Plus que dans tout autre secteur, celui de la santé exige de la part de l'ensemble de ses acteurs un très haut niveau de responsabilité technique et comportementale. Adecco Medical se positionne comme le partenaire

de confiance dont les établissements clients et les intérimaires ont besoin pour fluidifier et sécuriser leurs relations.

C'est au quotidien que les équipes d'Adecco Medical sont sensibilisées à notre politique RSE. Par exemple, en mettant des actions de prévention et de sécurité en place (radioprotection, VM, exposition au sang, etc.), en organisant des sessions de formations et des entretiens personnalisés pour leurs intérimaires, ou encore en se mobilisant dès qu'une action de solidarité est proposée (collecte, dons, journée mondiale du sang, etc.)

Quels ont été vos actions et évènements marquants en 2014 ?

Nous avons reconduit des actions initiées les années précédentes et qui font partie maintenant du quotidien de nos agences.

Mais nous en avons aussi proposé de nouvelles, comme un déjeuner dans le noir pour sensibiliser nos collaborateurs au handicap visuel. Nous avons également accueilli plusieurs stagiaires en situation de handicap au sein de notre direction générale.

Des groupes de parole ont été mis en place pour que nos intérimaires libèrent leur parole face à des situations difficiles. Nous avons aussi souhaité valoriser les compétences de nos collaborateurs et des stagiaires.

Quelles sont vos perspectives et ambitions pour 2015 ?

Nous souhaitons développer nationalement certaines actions réalisées localement et continuer notre engagement autour de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'environnement restera aussi une priorité et s'animera entre autre autour de grands évènements comme « la semaine du développement durable » ou « la semaine de la mobilité ». ■



Thibault Vautier

Nos actions phares en 2014

Action 1 Sensibiliser nos collaborateurs au handicap : une manière d'apprendre que l'on peut tous vivre et travailler ensemble.

- Adecco Medical s'est mobilisé à nouveau pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Des actions concrètes ont été menées nationalement :
- envoi d'e-mailings de sensibilisation aux collaborateurs et aux clients ;
 - envoi d'un DVD « handicap et hôpital » aux écoles des professions de la santé ;
 - mise en place de conférences autour de la communication non verbale pour nos intérimaires et clients ;
 - publication sur notre blog d'une série d'articles sur la communication non verbale ;
 - accueil d'un stagiaire en situation de handicap au sein de la DG pendant 3 semaines ;
 - organisation d'un déjeuner dans le noir animé par une personne déficiente visuelle.

Témoignage de Samia, responsable service administratif Adecco à Domicile
« J'ai participé à un repas dans le noir organisé par le service handicap. J'étais curieuse de faire un tel exercice et de ressentir ce que vivent les personnes non voyantes. J'avais un peu d'appréhension au départ, car je n'aime pas ne pas maîtriser ce que je fais. Nous avons été aidés par une personne non voyante qui a su nous faire partager ses astuces pour nous permettre de nous repérer dans le noir. Ce fut une très bonne expérience qui m'a permis d'avoir un autre regard sur le handicap et de prendre du recul sur ma façon de vivre au quotidien. Cela m'a aussi aidée à mettre



en place une collaboration avec une nouvelle stagiaire qui est en situation de handicap et de l'encadrer dans de meilleures conditions. »

Action 3 Mettre à l'honneur nos collaborateurs.

Créée en 2012, la certification Best est un projet de certification des compétences et des comportements des collaborateurs permanents. À l'issue de cette certification, les candidats ayant réussi les épreuves obtiennent un diplôme interne (et une valorisation financière) validant les compétences, les comportements acquis dans leur métier et leur connaissance du secteur de la santé. L'objectif est de mettre en avant les collaborateurs clés au sein de l'entreprise. Cette certification encourage les montées en compétences et dynamise les équipes en faisant de ces dernières un véritable levier de management et de succès. En 2014, huit nouveaux candidats ont déposé leur candidature. Par ailleurs, trois candidats qui avaient tenté la certification en 2013 et qui n'avaient eu que la certification partielle (certaines BU non validées) ont repassé les épreuves afin d'obtenir leur certification totale.



Témoignage de Maud, responsable de recrutement Adecco Medical, certifiée Best :
« Cette expérience fut un réel moment de stress qui m'a rappelé l'école. Je conseille toutefois la certification car elle permet de prendre du recul par rapport à notre quotidien professionnel. Elle incite à se dépasser. »

Action 2 Libérer la parole des intérimaires, une arme contre l'isolement.

Nous avons reconduit la mise en place des groupes de parole pour nos intérimaires soignants. 15 groupes ont été organisés en France et ont permis de réunir une centaine d'intérimaires infirmiers et aides-soignants. Ces rencontres, animées par notre psychologue clinicienne, permettent à chacun de partager des situations professionnelles difficiles dans le respect, la bienveillance et la confidentialité. Les soignants évoquent leurs pratiques professionnelles et s'expriment sur des missions vécues comme douloureuses en raison du contexte de l'établissement, d'un moment de fragilité du soignant, etc.

« Une parenthèse de partage d'expérience qui permet d'être écouté et rassuré »



“ C'est au quotidien que les équipes d'Adecco Medical sont sensibilisées à notre politique RSE. ”

Action 4 Valoriser les comportements professionnels de nos intérimaires : 10 ans de certification !

Attester et mettre en valeur la fiabilité comportementale des intérimaires, telle était l'idée d'Adecco Medical dès 2003, encore Quick Medical Service (QMS) en 2003. Adecco Medical est la première entreprise à proposer une certification comportementale de ses intérimaires sur le marché du travail temporaire, et plus spécialement dans le domaine médical. La certification est réalisée sur la base de critères précis. Fortement appréciée par les intérimaires, la certification Adecco Medical Expert est devenue incontournable et fait partie intégrante de notre système qualité. Elle est validée par le certificat AFNOR « Placement et mise à disposition de personnel, certification de la fiabilité comportementale des intérimaires dans le respect de la diversité ».



Action 5 Agir pour l'environnement, des gestes simples au quotidien qui ont un impact positif sur le long terme.

En 2014, Adecco Medical s'est associé à l'entreprise Elise pour le recyclage des déchets de bureau, des bouteilles en plastique et des canettes en aluminium. Une opération D3E a été organisée lors de la « Semaine du développement durable » du 1^{er} au 7 avril 2014.



Témoignage d'Amélie, assistante de direction Adecco Medical :
« Quand j'entends environnement, les premiers mots qui me viennent à l'esprit sont respect et protection. Dans les locaux du siège d'Adecco Medical, nous avons mis en place le tri sélectif. Une belle initiative que j'apprécie et qui responsabilise chacun d'entre nous ! Nous nous engageons aussi à réduire la consommation de papier en limitant les impressions ou en supprimant l'édition des accusés de réception des fax. »

Perspectives 2015

- Formaliser une politique handicap (permanents et candidats) afin de démontrer notre engagement et notre implication en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- Poursuivre des actions environnementales en étendant notamment le recyclage à d'autres sites opérationnels et en accélérant le processus de dématérialisation des documents administratifs.
- Développer des actions de solidarité auprès d'associations en relation avec les patients hospitalisés.



Action 6 Récompenser des projets solidaires mis en œuvre par des étudiants du monde de la santé

Adecco Medical a organisé le Challenge Étudiants Santé, du 1^{er} octobre 2014 au 31 mars 2015. L'objectif était de récompenser et valoriser des projets humanitaires, de promotion de la santé et/ou des services à la personne mis en œuvre par des étudiants de la filière santé. L'IFSI de Falaise, l'IFSI de Calais et l'école d'ergothérapeute de Limoges ont remporté une dotation globale de 750 euros.



81,6 millions
d'euros de chiffre
d'affaires en 2014



240
collaborateurs
permanents



10 000
clients



16 237
collaborateurs
infirmeries



95
sites en France

Indicateurs RH permanents

■ Répartition F/H dans
l'effectif des permanents



Cette répartition est quasi la même pour l'effectif infirmières, respectivement 83 % et 17 %.

91 %

des collaborateurs
en CDI contre
95% en 2013

12 %

des collaborateurs
travaillent à temps par-
tiel et sont des femmes

68 %

des collabora-
teurs ont suivi
une formation en
2014
*(dont principalement
des formations en
développement
personnel,
management et
bureautique)*

45 %

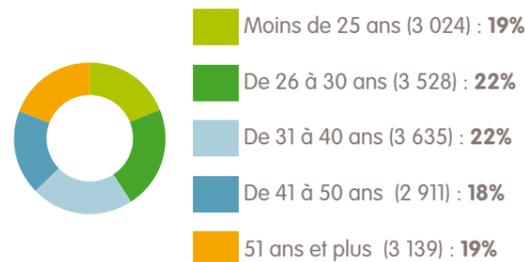
des collaborateurs
ont entre 30 et
40 ans

6 %

des collaborateurs
ont moins de
25 ans

Indicateurs RH infirmières

■ Répartition de l'effectif des
infirmières par tranche d'âge.



11 650

heures effectuées en 2014
par des travailleurs en
situation de handicap, soit
26 % de plus qu'en 2013

50

qualifications déléguées en
2014 dont en majorité des
infirmiers, aides-soignants,
kinésithérapeutes, médecins

82 %

des collaborateurs infirmières
ont suivi une formation en
e-learning *(risques d'accident lié à
l'exposition au sang, risques incendie,
maladies nosocomiales)*

3 %

d'accidents du travail
en moins par rapport
à 2013 avec un total de
183 accidents

Indicateurs environnementaux

■ Répartition des émissions de gaz
à effet de serre par source d'émission*



251 tonnes
d'équivalent CO₂

Soit environ 50 % de moins que sur le périmètre 2011*

*Cette baisse peut s'expliquer en grande
partie par une baisse des fuites de fluides
frigorigènes (59 %) et de la consommation
d'électricité (78 %).

Le plan de performance environnementale
mis en place en 2014 a permis d'enclencher
des actions de rationalisation du parc
informatique, une gestion plus verte du parc
automobile, des sensibilisations aux
éco-gestes et pratiques de mobilité, etc.

*Les déplacements professionnels en voiture représentent la
quasi-totalité des émissions de gaz à effet de serre, ce qui est cohérent
dans une activité tertiaire nécessitant des déplacements commerciaux
et managériaux.

MODIS

Rapport d'Activité RSE

5 questions à Roger Oudiz, Directeur général de Modis France



✕ Le mot
du Directeur

✕ Nos actions
phares en 2014

✕ Témoignages

✕ Les perspectives
2015

✕ Modis en
quelques chiffres

Pouvez-vous nous décrire brièvement votre activité ?

Modis, acteur international des services numériques (ESN), délivre des prestations informatiques répondant au mieux aux évolutions et enjeux business de ses clients. 1 600 consultants relèvent chaque jour des challenges autour de la transformation digitale (mobilité, sécurité, cloud, big data...) et des solutions d'outsourcing (application management, service Desk, services cloud, gestion des infrastructures).

Quel est votre marché ? Quelles sont vos parties prenantes ?

Nous apportons des solutions numériques pour des clients grands comptes issus des secteurs de l'industrie, la pharmacie, les télécoms, la distribution, la banque-finance, les assurances et les services. Grâce à nos différentes implantations dans le monde, nous accompagnons nos clients sur des projets à l'international et notre étroite collaboration avec les différentes activités du groupe Adecco nous permet de leur offrir des services complémentaires et différenciants par rapport à nos concurrents. Toujours à la recherche d'innovation, nous nouons des partenariats avec des éditeurs, constructeurs et hébergeurs clés sur le marché.

Comment déclinez-vous la stratégie RSE du groupe ? Quels sont vos enjeux spécifiques ?

Notre secteur exige de nous d'être à la pointe en termes d'expertise numérique. Nos collaborateurs étant au cœur de notre activité, il est important de travailler avec eux sur le développement permanent de leurs compétences mais également d'être à leur écoute sur les évolutions auxquelles ils font face au quotidien. Nous les impliquons dans les ambitions de la société, ce qui passe par la mise en place de sessions d'échanges et également de

projets techniques internes. Nous avons mis en place des fonctions RH de proximité afin d'assurer une gestion de parcours individuelle spécifique à chaque collaborateur. Nous poursuivons également le développement d'offres innovantes pour répondre aux enjeux de nos clients. L'évolution et la qualité de nos services sont largement portées par nos collaborateurs. Nous visons l'excellence en intégrant toujours de nouveaux talents avides de partager et de promouvoir leurs compétences.

Quels ont été vos actions et événements marquants 2014 ?

2014 a été marquée par le lancement de nouvelles offres qui répondent aux enjeux incontournables de nos clients liés à l'accélération de leur transformation digitale, par l'ouverture d'un nouveau centre de services à Courbevoie réunissant des compétences et des savoir-faire experts propres à l'entreprise autour d'activités de développement et TMA. Ce centre de services vient ainsi s'ajouter à ceux de Lille et Clermont-Ferrand. Aussi, afin de soutenir notre croissance, nous avons lancé notre première campagne de communication à destination de nos candidats : la Geek Académie. Enfin, l'année 2014 s'est clôturée avec l'obtention de la certification ISO 9001, gage de qualité du système de management de nos activités.

Quelles sont vos perspectives et ambitions pour 2015 ?

Nous poursuivons le développement de nos centres de services par la mutualisation des compétences et la capitalisation des bonnes pratiques. Nous veillons à maintenir la qualité de nos services et process dans le cadre de la certification ISO 9001 et l'obtention de la norme ISO 27001 pour la sécurité des systèmes d'information. Nos ambitions concernant la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle se poursuivent par le biais d'actions et signatures d'accords spécifiques. ■



Roger Oudiz

Nos actions phares en 2014

Action 1 Accroître l'employabilité et enrichir le parcours professionnel

Modis s'attache à développer un lien de proximité avec ses collaborateurs afin de réaliser une gestion de carrière personnalisée. Ainsi, chaque collaborateur est rattaché à un manager et un responsable RH qui réalisent régulièrement des suivis de missions. 100 % des entretiens annuels ont été réalisés en 2014. De plus, les collaborateurs à potentiel d'évolution et/ou ayant fait preuve d'une performance durable sont identifiés lors de comités spécifiques afin de planifier et accélérer leur carrière professionnelle, mettre à profit leurs connaissances du terrain et leurs connaissances techniques et fonctionnelles pour faire également progresser Modis. Ce programme alterne entretiens individuels RH et manager, tests de personnalité et de management, formations, journées de travail en commun sur des thèmes particuliers, sollicitations sur des projets internes et participation à des actions solidaires.



Action 2 Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap : « De la différence de chacun naît la réussite de tous »

En 2014, Hand'IT, la mission handicap de Modis, a poursuivi son engagement en faveur des personnes en situation de handicap. De la sensibilisation des équipes au maintien dans l'emploi, elle s'est attachée à briser les barrières liées au handicap et à faire de la différence de chacun la réussite de tous. L'ensemble des actions réalisées ont permis d'intégrer des nouveaux collaborateurs en situation de handicap et de réaliser des aménagements de postes de travail. Au plus près de ses collaborateurs, elle a également accompagné les collaborateurs souhaitant effectuer une déclaration en qualité de travailleur handicapé.

Témoignage d'Estelle, technicienne Support applicatif

« Suite aux recommandations du médecin du travail, notre chargé de mission handicap est intervenu avec la société Handi Expert pour qu'un ergonome vienne me rencontrer sur mon lieu de travail afin de connaître ma pathologie et mes besoins. Suite à cela, l'ergonome a établi un bilan préconisant certains équipements, mais aussi des conseils sur la posture. J'ai ensuite testé puis validé le confort des équipements proposés. Depuis la mise en place de l'aménagement, je me sens mieux, le handicap n'a bien sûr pas disparu mais ces équipements contribuent à faire passer les douleurs au second plan, et cela faisait très longtemps que ça ne m'était plus arrivé. »

Action 3 Favoriser la diversité en entreprise

Permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à l'emploi, de se former, de développer toutes leurs compétences, d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et les mêmes niveaux de rémunération, est un enjeu majeur pour Modis (enjeu économique, humain, sociétal, etc.). Un accord triennal a donc été signé et met l'accent sur les axes prioritaires suivants : l'égalité salariale, la promotion professionnelle et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Avec plus de 11 % de collaborateurs de nationalité étrangère, l'entreprise est convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation. Conformément à l'ambition du groupe Adecco en France, Modis a la volonté de :

- garantir l'égalité de traitement pour tous les collaborateurs ;
- participer à la transformation de l'entreprise en combattant les préjugés et les éventuelles différences de traitement ;
- mettre en œuvre les actions correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.



Action 4 Développer l'alternance pour favoriser l'emploi des jeunes

Fidèle à ses engagements énoncés dans le contrat de génération, Modis est passé de six alternants en 2013 à vingt-cinq alternants en 2014. L'entreprise a développé ses partenariats avec des écoles spécialisées pour l'alternance avec un interlocuteur pilote du suivi. Afin de renforcer la fidélisation des jeunes embauchés, Modis met en avant ses parcours métiers et valorise les passerelles permettant de conforter les alternants dans leur orientation en rendant accessible la mobilité des emplois au sein de l'entreprise.



Perspectives 2015

- Mettre en place un accord triennal sur le handicap avec les organisations syndicales.
- Accroître la politique de recrutement de jeunes en contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage et favoriser une meilleure intégration.
- Développer le bien-être des collaborateurs en renforçant notamment les programmes personnalisés d'accompagnement et de formation.



Action 5 Protéger l'environnement en adoptant les technologies dites vertes « Green IT »

Le centre de services de Modis a choisi d'héberger ses serveurs chez CIV : <http://www.civ.fr/>. En choisissant la solution d'hébergement mutualisé Alternative Data Center, premier Green Data Center du nord de la France, Modis participe ainsi à une démarche éco-responsable qui réduit l'empreinte écologique, économique et sociale que génèrent les technologies de l'information.

À l'heure de l'éco-mobilité, Modis propose à ses collaborateurs une solution de covoiturage, par le biais d'un partenariat avec BlablaCar et a choisi d'intégrer des voitures hybrides dans son catalogue de véhicules de société.

“ L'évolution et la qualité de nos services sont largement portées par nos collaborateurs ! ”



109 millions

d'euros de chiffre d'affaires en 2014



1 498

collaborateurs (hausse de 3 % par rapport à 2013)



210

clients

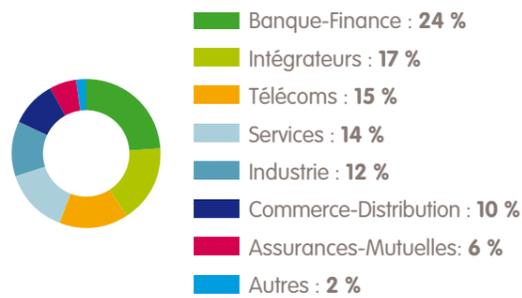


18

sites en France dont 3 centres de services

Indicateurs RH permanents

Répartition CA par secteur d'activité



11 %

des collaborateurs sont de nationalité étrangère

70 %

des collaborateurs ont moins de 40 ans

5

ans d'ancienneté moyenne

96 %

des collaborateurs sont en CDI

64 %

des collaborateurs sont cadres

Répartition femmes/hommes dans l'effectif



24 %

des stagiaires ayant suivi une formation sont des femmes

32 %

des collaborateurs ont suivi une formation en 2014 (dont principalement des formations en informatique, langues, RSE & engagements)

100 %

des entretiens annuels réalisés

Indicateurs environnementaux

Répartition des émissions de gaz à effet de serre par source d'émission*



479 tonnes d'équivalent CO₂

soit une augmentation de 21 % par rapport au périmètre 2011*

* En 2011, le bilan des émissions liées à la consommation de carburant avait été estimé à partir des consommations réelles de carburant tandis qu'en 2014, il a été estimé à partir du kilométrage théorique du contrat de leasing des véhicules. Cette différence peut sans doute en partie expliquer l'augmentation d'émissions de GES observée, malgré une stratégie de gestion verte du parc auto qui a été mise en place à la suite du dernier exercice BEGES (bilan d'émission de gaz à effet de serre).

* Les déplacements professionnels en voiture représentent la quasi-totalité des émissions de gaz à effet de serre, ce qui est cohérent dans une activité nécessitant des déplacements commerciaux et managériaux.



Rapport d'Activité RSE



5 questions à Vincent Punelle, Directeur général opérationnel euro engineering

✘ Le mot
du Directeur

✘ Nos actions
phares en 2014

✘ Témoignages

✘ Les perspectives
2015

✘ euro engineering
en quelques
chiffres

Pouvez-vous nous décrire brièvement votre activité ?

euro engineering, filiale du groupe Adecco, est une société de conseil en technologies et innovation. Nous accompagnons les entreprises dans leurs projets d'études et de Recherche & Développement.

Nous apportons conseil et expertise aux constructeurs et industriels sur les marchés suivants : Oil & Gas, Aéronautique, Spatial & Défense, Nucléaire, Ferroviaire, Naval, Environnement, Pharmacie, Agroalimentaire, Automotive, Industrie et Second œuvre.

Nous sommes présents en France et à l'international avec un réseau de 59 agences et 3 000 consultants en Europe. Nous offrons des services sur mesure à nos clients à travers nos différents modes d'accompagnement, tout au long du cycle de vie du produit.

Nous affirmons au quotidien nos valeurs : l'intégrité, le partenariat, l'individu au cœur du succès, l'excellence.

Quel est votre marché ? Quelles sont vos parties prenantes ?

Les acteurs majeurs de l'ingénierie sont les grands donneurs d'ordres du CAC 40, mais aussi de grosses PME en recherche de compétences précises et pointues. Nous sommes en relation avec l'ensemble des acteurs du marché et nous travaillons sur de nombreux projets en totale coopération. Nous sommes également présents sur certains marchés publics dans les secteurs de la sécurité et de l'environnement.

Enfin, nous prenons des participations au sein « d'incubateurs locaux » comme par exemple Néopolia à Nantes.

Comment déclinez-vous la stratégie RSE du groupe ?

Quels sont vos enjeux spécifiques ?

Notre enjeu principal est d'assurer la sécurité au travail

de nos collaborateurs. Ces derniers sont pour la plupart physiquement chez nos clients, nous ne sommes donc pas à leur contact au quotidien. Il est primordial pour nous d'être assuré qu'ils occupent leur poste dans des conditions optimales. Sur ce point, nous effectuons notamment un suivi très particulier pour nos collaborateurs en missions plus ou moins longues à l'étranger.

Nous avons également intégré les différentes politiques du Groupe en matière de déplacements (politique véhicules), d'intégration des jeunes et du handicap.

Quels ont été vos actions et événements marquants 2014 ?

Nous avons mis en place un processus de sécurisation de nos collaborateurs envoyés en mission hors métropole, sur le plan sécuritaire, sanitaire et géopolitique, tout cela en lien avec nos clients.

Nous accordons également une importance au suivi de nos collaborateurs. C'est ainsi que 100 % d'entre eux ont effectué un entretien annuel avec leur manager et ont vu leur dossier et leurs demandes analysés en comité carrières. Enfin, nous avons recruté plusieurs doctorants dont les missions sont de travailler sur des sujets environnementaux.

Quelles sont vos principales ambitions pour 2015 ?

Nous souhaitons renforcer notre politique RSE par la mise en place d'actions concrètes en mettant notamment l'accent sur nos politiques handicap, anti-discrimination et alternance. Un plan triennal Santé et Sécurité au travail sera également construit en lien avec la Direction de la prévention du Groupe. L'une de nos agences passera sous le processus de certification Mase. Nous avons également recruté un acheteur spécialisé pour prendre en compte les aspects RSE dans notre politique d'achat.

Enfin, nous souhaitons faire profiter nos clients de nos savoir-faire en matière d'environnement ou de sécurité au travail afin de les accompagner dans leur propre stratégie RSE. ■



Vincent Punelle

Nos actions phares en 2014

“ Nous affirmons au quotidien nos valeurs : l'intégrité, le partenariat, l'individu au cœur du succès, l'excellence. ”



Action 1 Assurer la sécurité de nos collaborateurs en mission à l'étranger

euro engineering a mis en place un processus de sécurisation de ses collaborateurs envoyés en mission hors métropole. En amont de l'identification d'une mission à l'étranger, un processus visant à garantir la sécurité et le bien-être des collaborateurs est activé. Nous passons en revue tous les aspects liés à la santé, la sécurité et les données géopolitiques. Nous pouvons ainsi assister nos collaborateurs dans toutes les étapes de leur déplacement.

Action 2 Dépolluer l'eau pour le bien de l'environnement

Sur Paris, nous avons intégré en juin 2014, Diane Gumuchian, docteur en Génie des procédés, pour participer au développement de l'activité R&D dans le domaine de l'environnement et plus particulièrement sur les procédés de traitement de l'eau.

Diane effectue des travaux de recherche sur la dépollution de l'eau. Elle contribue à la recherche d'une solution pour détruire certaines molécules indésirables qui se trouvent dans l'eau, et pour lesquelles les stations d'épurations ne viennent pas à bout.

Disposant d'une véritable sensibilité pour l'environnement, et désireuse depuis toujours de participer au bien-être de ses concitoyens, Diane a trouvé dans la recherche un moyen d'atteindre ces objectifs : « *La recherche suppose d'avancer dans l'inconnu. C'est à la fois inconfortable et excitant. Nous aimerions miniaturiser un procédé d'adsorption des polluants pour le proposer aux hôpitaux et maisons de retraite, qui émettent beaucoup de rejets.* »



Action 3 Accompagner nos collaborateurs dans leur gestion de carrière

En 2014, 100 % des collaborateurs euro engineering (structures et consultants) ont réalisé un entretien annuel avec leur manager. Les comités carrières effectués suite à ces entretiens permettent d'analyser les demandes des collaborateurs en termes de formation, mobilité, évolution et d'identifier les collaborateurs à potentiel souhaitant évoluer. Nous assurons ainsi un suivi de proximité des parcours professionnels de nos collaborateurs.



Action 4 Partager nos valeurs solidaires par le sport – La féminine de Pau

Pour la seconde année consécutive, huit collaboratrices de l'agence euro engineering de Pau ont chaussé leurs baskets pour rejoindre les 2 500 femmes qui se sont lancées dans cette course féminine, mais surtout solidaire. Pour l'édition 2014, l'agence a souhaité jouer la synergie en proposant à des collaboratrices du Groupe de se joindre à elles. L'occasion de créer

des liens différemment en s'engageant pour une bonne cause. Six kms plus tard, heureuses d'avoir parcouru ces kilomètres pour l'association Rose qui apporte soutien et entraide pour les femmes atteintes de cancer, l'équipe a fixé son prochain objectif pour l'édition d'automne 2015 : être encore plus nombreuses sur la ligne de départ au nom du Groupe !

Témoignage de Gaëlle, technicienne études à Pau
« J'ai participé à cette course car j'aime courir, mais surtout j'apprécie l'engagement pour la cause du cancer du sein. Nous étions ravies de pouvoir courir ensemble. C'était un bon moment de détente entre collaboratrices et l'occasion de nous retrouver. »



Action 5 L'équipe euro engineering de Toulouse se mobilise pour concevoir et fabriquer bénévolement un fauteuil roulant adapté aux randonnées en montagne

un fauteuil roulant adapté aux randonnées en montagne

C'est à l'occasion de sa soirée de fin d'année 2014 que l'équipe euro engineering de Toulouse découvre la Joëlette. Présenté par l'association UMEN, ce fauteuil roulant tout-terrain permet aux personnes à mobilité réduite de participer à des randonnées en montagne. Un très beau concept qui pourrait toutefois être optimisé. C'est ainsi qu'une équipe de collaborateurs toulousains a proposé à l'association de concevoir, grâce à leurs compétences en mécanique, un nouveau concept de fauteuil roulant répondant mieux aux exigences des chemins de montagne.

Six compagnons solidaires se sont lancés dans ce projet. Chaque mois, ils se retrouvent en dehors des heures de travail pour étudier le modèle existant, afin de proposer des améliorations. Une phase essentielle pour pouvoir concevoir leur propre fauteuil. L'équipe peut compter sur le soutien d'euro engineering, qui financera le prototype et qui leur permet d'utiliser le matériel de l'entreprise pour le fabriquer.

Témoignage d'Olivier, chargé d'affaires Outillages à l'agence de Toulouse :

« Ayant été bénévole dans une association, je connais l'importance d'un budget et le peu de moyens que l'on peut avoir pour réaliser son projet. » « Cela va être enrichissant de rencontrer des personnes à qui l'on va apporter une vraie aide. Étant arrivé récemment dans la région, je vais participer aux sorties organisées par UMEN pour pouvoir la découvrir autrement ! »

Perspectives 2015

- Formaliser une politique handicap afin de démontrer notre engagement et notre implication en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Signer un accord sur l'égalité professionnelle hommes / femmes.
- Mettre en place une politique d'alternance afin de favoriser l'apprentissage des jeunes et de les aider à accéder à leur premier emploi.
- Intégrer un nouvel acheteur qui aura notamment pour mission de construire une politique d'achats responsables.
- Faire profiter nos clients de nos savoir-faire en matière d'environnement ou de sécurité au travail.



70,6 millions
d'euros de chiffre
d'affaires en 2014



744
collaborateurs dont
87% de consultants



+ 200
entreprises
clientes



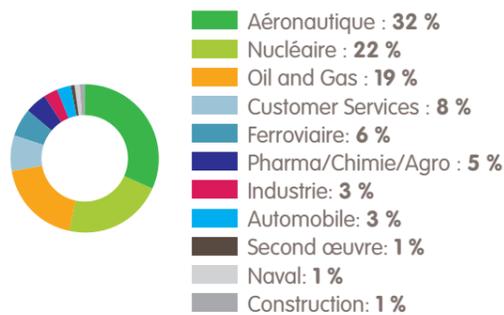
12
secteurs d'activités
d'intervention



13
sites
en France

Indicateurs RH permanents

■ Répartition
CA par secteur d'activité



67 %

des collaborateurs sont
cadres (une majorité de profils
ingénieurs en raison du domaine
d'activité de la société)

33 %

des collaborateurs
ont moins
de 30 ans

4

ans
d'ancienneté
en moyenne

91 %

des collaborateurs
sont
en CDI

6 %

des collaborateurs
sont de nationalité
étrangère

■ Répartition
femmes/hommes
dans l'effectif



32 %

des collaborateurs ont suivi une formation
en 2014 (adaptation au poste de travail,
développement des compétences) soit
3 300 heures de formation pour un budget
total de 2% de la masse salariale

53 %

d'accidents du
travail et de trajet
en moins par
rapport
à 2013, soit
une diminution
de **36%** du
nombre de jours
d'arrêt
(accident trajet
et travail)

100 %

des entretiens
annuels réalisés

Indicateurs environnementaux

■ Répartition des émissions de gaz
à effet de serre par source d'émission*



352 tonnes
d'équivalent CO₂

soit environ 8 % de moins que sur le périmètre 2011.*

* La diminution des émissions dues
aux véhicules peut être liée aux
mesures mises en place suite au
BEGES (Bilan d'émission de gaz
à effet de serre) 2011. Par ordre
décroissant supposé d'impact sur
le BEGES 2014 : la gestion plus verte
du parc automobile, le covoiturage,
la mise en place d'animations lors
de la semaine de la mobilité 2014.

*L'impact significatif des déplacements en voiture se justifie par la nature du secteur tertiaire de l'entreprise qui dispose d'une activité commerciale développée.

Réseau **Adecco** Insertion
.....
Rapport d'Activité RSE

5 questions au Réseau Adecco Insertion



✘ Le mot du Comité Opérationnel Réseau Adecco Insertion

✘ Nos actions phares en 2014

✘ Les perspectives 2015

✘ Le Réseau Adecco Insertion en quelques chiffres

Pouvez-vous nous décrire brièvement ce qu'est le Réseau Adecco Insertion ?

Notre réseau est né d'une volonté : développer une offre d'insertion au niveau national en fédérant des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et en s'associant à un partenaire reconnu du marché de l'emploi, le groupe Adecco. Unis autour de valeurs, de pratiques et d'une signature commune Réseau Adecco Insertion, les membres de ce réseau préservent leur identité, leur gouvernance et l'intégrité de leur projet social. Ce réseau fédère six ETTI (Alter, Humando, ID'EES Intérim, Inserim, Janus et Sato Intérim) et compte 65 agences en France qui ont accompagné vers l'emploi 7 386 personnes en 2014. Depuis leur création il y a plus de vingt ans, aucun dividende n'est remonté aux actionnaires de ces entreprises et l'ensemble des résultats financiers est strictement réaffecté à l'utilité sociale et à leur développement.

Quel est votre cœur de métier ? Quelles sont vos parties prenantes ?

Les ETTI placent au cœur des entreprises classiques l'intégration socioprofessionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Près de vingt ans après la création de nos premières ETTI, quatre ans après leur fédération au sein du Réseau Adecco Insertion, le travail de nos agences est aujourd'hui reconnu par l'État, les collectivités et par des milliers d'entreprises.

Notre volonté d'être un acteur de référence de l'insertion requiert la garantie du respect de la loi, des règles de la profession et des intérêts des intérimaires en parcours et de nos clients.

De gauche à droite : Claude Péridier (Id'ées Intérim), Nadia Oudin (Janus), Jean-François Connan (Humando), Cécile Alhinc-Camy (Adecco Groupe France), Dominique Lebaillly (Alter) et Valérie Ménard (Inserim). Absent sur la photo : Laurent Porhel (Sato Intérim).

Quels sont vos enjeux spécifiques ?

Les clauses sociales, la RSE et les besoins de compétences des entreprises ont largement contribué au déploiement de notre réseau d'ETTI en faisant de lui le premier en France. Il allie aujourd'hui performance sociale et économique tout en générant un fort retour sur investissement pour la collectivité.

Si le chemin parcouru est important, les enjeux de demain le sont tout autant : développer l'offre d'insertion malgré le contexte économique difficile, construire des partenariats durables avec les entreprises, imaginer avec l'État, les collectivités, les branches et les acteurs de l'emploi de véritables filières d'insertion pérennes.

Quelle a été votre action phare en 2014 ?

Nos candidats ont des trajectoires professionnelles particulières qui doivent rejoindre les besoins des entreprises. La formation est un des leviers majeurs qui permet cette mise en cohérence. En 2014, l'investissement de notre réseau en formation représente 6% de la masse salariale, soit trois fois plus que l'obligation légale. Nous devons encore intensifier notre action pour construire des trajectoires professionnelles qui garantissent l'employabilité des personnes que nous accompagnons. Des formations en alternance, courtes, spécialisées et, plus globalement, toutes les actions qui favorisent un accès direct à l'emploi seront développées en 2015.

Quelles sont vos principales ambitions pour 2015 ?

Réduire fortement le nombre d'accidents du travail et préserver la santé de nos collaborateurs est une priorité pour tous les membres du Réseau Adecco Insertion. C'est pourquoi nous nous engagerons dans un plan de prévention sécurité triennal en 2015. L'enjeu est de maîtriser les facteurs aggravants, de mener des expérimentations et d'imaginer les voies de progrès. ■



Le Comité Opérationnel Réseau Adecco Insertion

Nos actions phares en 2014

Action 1 L'accompagnement social et professionnel

Au delà de la revue des compétences et des savoir-faire, le Réseau Adecco Insertion (RAI) s'attache à repérer les difficultés sociales du public orienté. Chaque individu a donc un suivi social adapté à sa situation. Il en est de même dans le choix de l'entreprise dans laquelle nous déléguons notre intérimaire. En fonction de la personne, le type d'organisation et les modalités d'accueil sont pris en compte tout en actionnant les acteurs pertinents qui permettront d'accompagner la personne dans son parcours d'insertion. Le parcours d'insertion s'inscrit dans une démarche progressive où le social et le professionnel interagissent. « *Le travail est non seulement une activité, un statut, un salaire, mais aussi un levier qui contribue à la résolution des problèmes périphériques* » selon Dominique Lebailly, fondateur et gérant d'Alter, membre du RAI.



Témoignage d'Anaïs, intérimaire déléguée par Alter
En 2013, Anaïs quitte Paris pour retourner dans sa région natale. « *Naïvement, avec mon diplôme d'assistante de direction, je croyais trouver un emploi adapté à mes compétences.* » L'accumulation de problèmes ralentit sa recherche d'emploi. Sa rencontre avec les équipes d'Alter lui permet de découvrir d'autres métiers et d'être accompagnée dans sa recherche de logement. « *Aujourd'hui je travaille, j'ai trouvé un logement. Je rêve d'aborder mon avenir de manière stable.* »

60 heures
durée moyenne annuelle dispensée
par intérimaire formé soit
2,5 fois
plus que dans la profession

Action 3 Se former et se qualifier au cœur même de l'entreprise

La formation professionnelle fait partie intégrante du parcours d'insertion de l'intérimaire. Adaptée aux besoins de l'entreprise, la formation permet de façon très opérationnelle

d'acquérir savoir-faire, savoir-être et les codes de l'entreprise. Les formations en alternance, d'une durée courte, comme les CIPI*, sont les modèles privilégiés car elles permettent d'harmoniser théorie et mise en application directe, au cœur même de l'entreprise. « *Construire une formation est un travail d'équipe qui associe dès le départ du projet, l'entreprise, l'organisme de formation et l'entreprise de travail temporaire d'insertion* » note Nadia Oudin, directrice de Janus. Levier majeur pour garantir l'employabilité de nos intérimaires, la formation offre l'acquisition de compétences transférables et multiplie de fait les opportunités d'exercer différents emplois dans le maximum d'entreprises.

* CIPI : contrat d'insertion professionnelle intérimaire.

Témoignage de Sandrine Boucly, responsable de l'agence Janus de Lille : 31 intérimaires formés à Lille grâce aux contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).

« *L'objectif de ce programme de formation était de faciliter l'intégration de nos intérimaires dans les centres d'exploitation de la communauté urbaine de Lille avec une compétence confirmée de releveur de collecte. Le CIPI a permis de répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise tout en construisant, pour les intérimaires, un parcours individualisé de formation et en leur permettant d'acquérir une qualification reconnue.* »

Action 2 Une démarche de certification reconnue

Parce que notre objectif est de renforcer la qualité de l'accompagnement pour mieux réussir l'insertion durable des personnes accompagnées et répondre aux attentes de nos clients et de nos commanditaires publics, les membres du Réseau Adecco Insertion se sont engagés dans une démarche de certification reconnue.

La démarche qualité c'est :

- un moyen d'engager une équipe autour d'un projet commun d'entreprise ;
- l'amélioration continue des pratiques métiers pour mieux réussir l'insertion durable des personnes accompagnées en repérant à chaque étape du parcours, les points d'évolution, les compétences acquises et les besoins de formation complémentaire ;
- une mesure de la satisfaction de nos clients, de nos partenaires publics et de nos prescripteurs qui orientent les candidats.



Tous les membres du réseau Adecco Insertion sont en cours de certification ISO 9001 et/ou AFAQ EI/ETTI.

“ Le Réseau Adecco Insertion, l'alliance d'acteurs majeurs de l'insertion au service des hommes et des entreprises. ”

Action 4 Le développement de l'offre d'insertion dans l'industrie et la métallurgie

Afin d'élargir son offre d'insertion professionnelle à de nouveaux métiers, le Réseau Adecco Insertion est attentif aux enjeux du marché du travail. C'est ainsi qu'il s'est ouvert dès 2010 aux secteurs de l'industrie et de la métallurgie, secteurs dits « en tension », en montant des dispositifs de formation. Dès lors, des formations courtes ou en alternance ont été proposées aux intérimaires afin d'acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, dans le bassin de Montbard (Côtes d'Or), six intérimaires, accompagnés par Idées Intérim, ont pu obtenir leur certificat de conduite d'équipement industriel grâce au CDPI (Contrat de développement professionnel des intérimaires). Cette démarche soutenue par le Fonds A2I, Agir pour l'insertion dans l'Industrie, a permis aux intérimaires d'obtenir de nouvelles compétences, sans rompre leur parcours d'insertion professionnelle. Aujourd'hui, les membres du Réseau Adecco Insertion poursuivent les actions de partenariat avec l'UIMM* pour construire des parcours d'insertion sécurisés et développer l'offre d'insertion dans les métiers de l'industrie et de la métallurgie sur d'autres territoires.

* Union des industries et des métiers de la métallurgie.



Perspectives 2015 :

- Intensifier nos actions de formation pour améliorer l'employabilité des publics fragilisés.
- Concrétiser notre engagement au travers d'un plan triennal de prévention sécurité pour réduire le nombre d'accidents du travail.
- Développer l'offre d'insertion sur l'ensemble du territoire par l'ouverture de nouvelles agences et l'intégration de nouveaux membres associés.
- Renforcer nos partenariats avec nos grands partenaires du secteur du BTP et avec l'Union des industries et des métiers de la métallurgie afin de proposer une offre renforcée à nos clients et des parcours diversifiés à nos intérimaires.

Action 5 Un partenariat efficace pour le développement des clauses sociales

À la fois relais et acteurs des politiques d'emploi, les agences du Réseau Adecco Insertion participent à la cohésion sociale et au développement économique des territoires sur lesquels elles exercent. S'appuyant sur l'ensemble des dispositifs de l'IAE* et de ses parties prenantes (Pôle emploi, PLIE**, Missions Locales, Municipalité, etc.), le réseau organise son action au travers d'une logique de partenariats et d'une recherche d'efficacité partagée.



Témoignage d'Hichem Azaiez, directeur multi-sites Humando et responsable de la relation avec Plaine Commune :

« *C'est la recherche de sens et d'efficacité qui a construit ce partenariat né il y a vingt ans dans le cadre de la construction du Stade de France. Notre opérationnalité, notre connaissance du public et des entreprises fait que l'agence Humando a toujours été associée aux actions de la communauté d'agglomération de la Seine-Saint-Denis. C'est donc tout naturellement que notre partenariat s'est renforcé avec le développement de la clause sociale. Aujourd'hui Humando Saint-Denis est l'un des premiers opérateurs de la clause sociale sur les marchés menés par l'agglomération qui a permis en 2014 d'engager 150 parcours d'insertion sur le territoire.* »

* IAE : insertion par l'activité économique

** PLIE : plan local pour l'insertion et l'emploi

56 %
de l'activité du
Réseau Adecco Insertion
est en lien
avec des clauses
sociales



74 millions

d'euros de chiffre d'affaires en 2014



242

collaborateurs permanents (répartis dans les six entreprises du réseau)



4 164

clients (dont 58,6 % dans le secteur du BTP)



7 836

collaborateurs intérimaires (soit 2 204 ETP)



65

agences en France

Indicateurs RH permanents

■ ■ Répartition F/H dans l'effectif des permanents



Femmes : **78 %**
Hommes : **22 %**

8 ans

C'est l'ancienneté moyenne des permanents au sein de leur structure

En moyenne pour l'ensemble du Réseau Adecco Insertion,

1 permanent

est en charge de l'accompagnement de

10,6 ETP

intérimaires/an

Indicateurs RH intérimaires

■ ■ Répartition par tranche d'âge



- de 26 ans : **28 %**
26 à 49 ans : **62 %**
+ de 50 ans : **10 %**

La formation

1 425

intérimaires ont suivi une formation soit **20 %** des intérimaires

60 heures

de formation : c'est la durée moyenne annuelle dispensée par intérimaire formé, soit **2,5 fois** plus que dans la profession

L'emploi

400 heures

c'est la durée moyenne d'emploi annuelle des intérimaires du Réseau Adecco Insertion, (57 jours par an, soit **30 %** de plus que dans la profession). Cette moyenne peut dépasser **600 heures** dans les bassins d'emploi urbains

232

intérimaires ont suivi une formation en alternance

Indicateurs Sorties vers l'emploi

■ ■ Répartition des sorties dynamiques



22% en sortie dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, création d'entreprise, entrée dans la fonction publique)
26% en emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrats aidés hors SIAE)
15% en sorties positives (formation, SIAE, EA, ESAT, résolution des difficultés sociales)

63 %
Taux de sorties dynamiques

Sortie dynamique : correspond aux personnes pour qui la période de travail temporaire d'insertion a débouché sur un emploi durable, un emploi de transition ou une formation qualifiante



Retrouvez-nous sur
www.groupe-adecco.fr
www.lachaineduoui.fr



Adecco Groupe France S.A.S au capital de 1 038 060 euros
451 148 209 R.C.S. Lyon Octobre 2015 REF. AGF 004

Conception & réalisation : agence ETIK-PRESSE (www.etik-presse.com)
Rédaction : Adecco Groupe France

Photos : ©banque d'images Adecco, ©Fotolia, ©Corbis, ©La 25e image, Pasqualito