

Indicateurs RSE Groupe Adecco France

Année 2013



I - Informations sociales

Indicateurs (sur la base des indicateurs de l'article 225 de la loi Grenelle II)	Correspondance GRI	Permanents				Non permanents*
		Recrutement	Conseil, ingénierie, prestation de services	Conseil, accompagnement RH, Formation	Support	
Emploi						
Effectif total au 31/12	LA1	4307	2322	920	557	510 608
En pourcentage de l'effectif total permanent	LA1	53,13%	28,65%	11,35%	6,87%	NA
Part des femmes dans l'effectif total	LA1	82,49%	24,98%	75,76%	63,91%	38,56%
Part des hommes dans l'effectif total	LA1	17,51%	75,02%	24,24%	36,09%	61,44%
Part des <25 ans dans l'effectif CDI	LA1	1,73%	4,90%	1,50%	1,15%	NA
Part des >50 ans dans l'effectif CDI	LA1	8,87%	6,50%	24,01%	14,56%	NA
Part des < 25 ans dans l'effectif total	LA1	8,96%	5,90%	3,37%	3,23%	32,92%
Part des > 50 ans dans l'effectif total	LA1	7,99%	7,02%	22,61%	13,82%	9,06%
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	LA1	2,41%	9,65%	0,76%	7,00%	9,21%
Embauches et licenciements						
Entrées CDI	LA2	172	402	42	60	NA
Sorties CDI	LA2	807	487	118	67	NA
Licenciements (Tous motifs confondus)	LA2	142	59	26	13	NA
Rémunérations						
Masse salariale annuelle	EC5	154 200 227	85 383 958	33 833 321	23 060 313	2 752 180 861
Relations sociales						
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	HR	La direction a la volonté de favoriser le dialogue social dans l'entreprise et respecte l'ensemble des procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation.				
Santé et sécurité						
Conditions de santé et de sécurité au travail	LA8	Un plan triennal 2013-2015 a été mis en place pour l'ensemble des collaborateurs, permanents et intérimaires et se décline de la manière suivante : - intégration de la prévention sécurité dans tous les processus et décisions du groupe ; - montée en compétences de la ligne managériale jusqu'au site opérationnel ; - définition des responsabilités et des moyens mis en oeuvre sur le terrain ; - communication des pratiques opérationnelles répondant aux exigences quotidiennes des collaborateurs permanents et intérimaires, et de nos clients en matière de prévention.				
Formation						
Les politiques mises en oeuvre en matière de formation	LA11	Le développement des compétences est un axe fort de la politique Ressources Humaines du Groupe. Chaque société du Groupe développe sa propre offre de formation pour répondre aux besoins spécifiques de son activité et de ses collaborateurs.				
Le nombre total d'heures de formation	LA10	54 935	25 353	11 447	8 778	854 376
Le nombre total de bénéficiaires	LA10	3 009	997	410	348	34 193
Nombre d'heure de formation par bénéficiaire	LA10	18	25	28	25	25
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	LA10	69,86%	42,94%	44,57%	62,48%	6,70%
Pourcentage de collaborateurs de + de 50 ans ayant suivi au moins une action de formation	LA10	65,41%	19,63%	84,42%	63,64%	10,77%
Gestion de carrières						
Le pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel d'évaluation et d'évolution de carrière.	LA11	99,15%	95,03%	99,38%	95,08%	NA
Egalité de traitement et diversité						
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	LA14	En 2013, sous l'impulsion des dernières dispositions réglementaires, le groupe Adecco a souhaité réaffirmer ses priorités autour de 3 objectifs : - l'égalité salariale ; - la promotion professionnelle ; - la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Des plans d'actions et accords sociaux sur l'égalité professionnelle ont été signés dans les principales filiales du groupe.				
Nombre de femmes parmi les 10 plus grosses rémunérations des BU, en moyenne pour chaque secteur d'activité.	LA14	4	2,67	5,20	2	NA
Part des femmes dans le Comité de Direction		14,29%				NA
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	LA13	Le groupe Adecco s'engage en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées depuis 1986. Cet engagement se traduit par 9 conventions nationales passées avec l'Agefiph depuis 1999 et un développement des partenariats avec les acteurs de l'insertion des personnes handicapées (CAP emploi, SAMETH, Arpejeth...). En 2013, Adecco a mis en place un handitour pour rapprocher les personnes en situation de handicap et les entreprises ; Modis a signé un accord triennal auprès de la Direccte et l'Agefiph et a recruté un chargé de mission handicap.				
Pourcentage de salariés reconnus handicapés	LA13	0,63%	0,28%	2,07%	3,05%	5 869 intérimaires en situation de handicap délégués chez nos clients.
Politique de lutte contre les discriminations	LA13	Pour lutter contre les discriminations, le Groupe Adecco mène depuis plus de dix ans des actions pour faire évoluer les mentalités et faire en sorte que seules les compétences soient au cœur des évaluations pratiquées. Pour concrétiser ses engagements à l'attention de ses parties prenantes, le Groupe Adecco a fait du refus des discriminations une exigence professionnelle pour tous ses salariés. Ces derniers sont formés et sensibilisés à la non discrimination.				

Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité		4 sociétés du groupe ont signé la Charte de la Diversité : Adecco France, Experts Recrutement, Adecco Médical et Adecco Formation. Experts Recrutement a signé une convention de partenariat avec Mozaik RH pour lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche.
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail		
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants.	LA & HR	Le groupe Adecco reconnaît la Déclaration de l'Organisation du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, tels que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, comme un moyen de garantir des conditions de travail décentes.

II - Informations environnementales

Politique générale en matière environnementale						
L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	EN26	En 2011, le Groupe Adecco a réalisé ses premiers bilans Gaz à Effet de Serre. L'analyse de la répartition des contributions a amené le groupe à mobiliser ses efforts sur la baisse des émissions de GES, générées par l'ensemble des déplacements, tout en réalisant parallèlement un état des lieux précis de son parc immobilier. Un plan de performance environnemental sera mis en place en 2014.				
Changement climatique						
Emission de Gaz à Effet de Serre en Tonnes équivalent CO2						
Electricité		1 455	187	152	65	Ces données sont extraites du dernier bilan GES effectué en 2012 et seront renouvelées en 2015 conformément à la réglementation.
Déplacements domicile-travail	EN16, EN17	13 240	5 603	2 535	1 244	
Déplacements pro		8 305	848	628	742	
Fluides frigorigènes		1 213	77	190	115	
Total Groupe en T eq CO2		24 213	6 715	3 505	2 166	
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement		Chaque année, durant la semaine du Développement Durable, le Groupe Adecco organise pour les collaborateurs permanents et intérimaires de ses filiales met en place différentes actions de sensibilisation et opérations de communication autour de la protection de l'environnement.				
Pollution et gestion des déchets						
Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	EN18	Un site de covoiturage a été mis en place en 2012 à destination de l'ensemble des collaborateurs permanents et intérimaires du groupe Adecco. Des opérations de recyclage ont été organisées en partenariat avec Close the Gap et Elise, respectivement pour le recyclage des matériels informatiques obsolètes et le tri de déchets (papier, bouteilles en plastique, canettes métalliques...). Le projet de construction du futur siège du groupe Adecco intègre la norme thermique RT 2012 et la certification environnementale BREEAM.				
Bilan de la dématérialisation des documents administratifs						
bulletins de salaire intérimaires						14%
relevés d'heures						40%
factures						16%
contrats						7%

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

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

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

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

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

Réseau Adecco Insertion

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

Relation avec les établissements d'enseignement

Montant de la taxe d'apprentissage versée aux établissements d'enseignement (en milliers d'euros)	11 759	304	168	85	NA
---	--------	-----	-----	----	----

Sous-traitance et fournisseurs

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

Loyauté des pratiques

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

Note sur les regroupements de BU par secteurs d'activité :

* Non permanents : Tous les salariés intérimaires d'Adecco France et Adecco Médical
Recrutement : Permanents Adecco France, Adecco Médical et Badenoch and Clark
Conseils, Ingénierie, Prestations de services : Euro Engineering, Modis, Ajilon CCS et Events
Conseil, Accompagnement RH et Formation : Altedia, APE, Adecco Formation, Pontoon, Movadis
Fonctions Support : Adecco Groupe France

NA : Non applicable

