



DES HOMMES,
DES ENTREPRISES,
UN RÉSEAU

Réseau **Adecco** Insertion

UNE ALLIANCE D'ACTEURS MAJEURS
DE L'INSERTION ENGAGÉS AU SERVICE
DES HOMMES ET DES ENTREPRISES

Rapport d'activité 2015



LE MOT DU COMITÉ OPÉRATIONNEL¹ DU RÉSEAU ADECCO INSERTION

Pourquoi une seconde édition du rapport d'activité du Réseau Adecco Insertion ?

Pour respecter nos engagements de transparence. Il nous semble indispensable d'assurer une continuité dans la communication des résultats du Réseau Adecco Insertion. C'est en quelque sorte un rendez-vous annuel avec nos parties prenantes pour rendre compte des chiffres clés de notre activité et des actions phares de l'année écoulée.

Quelle activité pour le Réseau Adecco Insertion en 2015 ?

L'activité reste équilibrée malgré les difficultés liées à la situation économique qui ont affecté le travail temporaire. Le Réseau Adecco Insertion a su démontrer une résistance particulière grâce à la mobilisation de ses équipes et la diversification de ses activités. De plus, l'activité générée par les clauses sociales a protégé les secteurs du BTP et de l'environnement.

Les résultats sociaux ont été maintenus, et nous sommes fiers de constater l'amélioration du taux de sorties vers l'emploi des personnes accompagnées par notre réseau.

2015 a également été marquée par les effets de la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique qui a permis d'allouer des moyens supplémentaires à l'accompagnement socioprofessionnel des personnes en parcours.

Qu'en est-il des enjeux soulignés lors du rapport 2014 : la sécurité et la formation ?

En ce qui concerne la sécurité, une amélioration des indicateurs a pu être constatée, mais il ne faut pas se satisfaire de ces résultats. L'étroite collaboration avec les entreprises clientes reste un axe majeur de notre politique. C'est une démarche qui nécessite un travail dans la durée et une persévérance dans la mise en œuvre des actions de prévention.

En matière de formation, on constate un effort particulier porté sur les congés individuels de formation dont le nombre a significativement augmenté au sein de notre réseau, ce qui a contribué à la sécurisation des sorties vers l'emploi. Le compte personnel de formation, nouveau dispositif faisant suite à la réforme de la formation professionnelle, est un outil supplémentaire pour accéder à une formation reconnue par le marché de l'emploi, que le Réseau Adecco Insertion doit savoir accompagner.

Avez-vous un message à faire passer à vos lecteurs ?

En ce premier semestre d'année 2016, l'emploi redémarre. Nous devons profiter de cette croissance qui influe sur l'activité du travail temporaire pour diversifier les missions proposées et enrichir les parcours de nos publics.

¹ Le Comité Opérationnel définit et assure le suivi des actions opérationnelles du Réseau Adecco Insertion.

**STÉPHANE PIERCOURT, DIRECTEUR SECTEUR SEINE SAINT-DENIS
PLAINE DE FRANCE CHEZ VEOLIA**

UN CHANTIER D'AMPLEUR DANS LA COLLECTE DES DÉCHETS

À fin d'être accompagné dans la réalisation de la clause sociale de la Plaine Commune, Veolia a sollicité le Réseau Adecco Insertion sur la base de son expertise dans le domaine du suivi socioprofessionnel et son ancrage fort sur le 93. Un partenariat de long terme à l'occasion duquel « **nos équipes ont su mener un dialogue constructif et assurer des échanges réguliers pour le bon déroulement du projet** » affirme M. Stéphane Piercourt, Directeur Secteur Veolia. Cette opération d'envergure a permis à une quinzaine d'intérimaires d'acquérir un savoir-faire reconnu et une bonne connaissance des métiers de la collecte.

« **Nous avons particulièrement apprécié la capacité des équipes à proposer des profils adaptés à nos attentes et au projet** » nous confie-t-il. Les résultats concluants de la mise en œuvre de la clause sociale ont amené l'entreprise à renforcer son implication envers ces salariés. Plusieurs intérimaires se sont vu proposer un contrat de professionnalisation, certains portés par Veolia, et un autre par l'ETTI à titre d'expérimentation. Dans ce cadre, les intérimaires ont pu bénéficier d'opérations de formation au sein du Campus Veolia, centre de formation interne, témoignant de l'engagement du groupe à accompagner les salariés dans la validation de

compétences et à faciliter leur intégration sur le marché du travail. « **Nous sommes très satisfaits de ce partenariat, et nous envisageons évidemment de continuer notre collaboration avec le Réseau Adecco Insertion** » conclut-il.

le Comité Opérationnel du Réseau Adecco Insertion



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

1994

Création de la 1^{re} entreprise de travail temporaire d'insertion en partenariat entre Adecco et Insérim.

1996

Adecco, Id'ées Intérim et Janus deviennent partenaires pour l'insertion.

2011

Adecco, Groupe Id'ées et Vitamine T s'associent pour créer le Réseau Adecco Insertion.

2012

Alter et Sato Intérim deviennent membres du Réseau Adecco Insertion.

2014

Création d'Humando issue de la fusion de 4 entreprises d'intérim d'insertion.

2015

Le Réseau Adecco Insertion compte 6 membres et 69 agences réparties sur tout le territoire.

LES COLLABORATEURS PERMANENTS



244 salariés ont travaillé dans les 6 entreprises qui composent le Réseau Adecco Insertion, soit **196 ETP**.



79%
de Femmes



21%
d'Hommes

1 permanent est en charge de l'accompagnement de **11,4 ETP intérimaires/an**



8 ans : **ancienneté** moyenne des permanents au sein de leur structure.

3 jours : durée annuelle de **formation** par permanent, essentiellement sur des formations sur « l'accompagnement socioprofessionnel » et la « relation entreprise ».

LES COLLABORATEURS INTÉRIMAIRES - 100% AGRÉÉS PAR PÔLE EMPLOI



7 746 personnes en situation d'insertion ont été mises à l'emploi par le Réseau Adecco Insertion, soit **2 230 ETP** (3 567 314 heures travaillées).

LA SITUATION DES CANDIDATS AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

34%
résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville

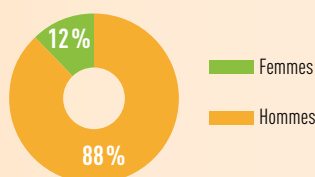
44%
sont demandeurs d'emploi de longue durée

5%
sont en situation de handicap

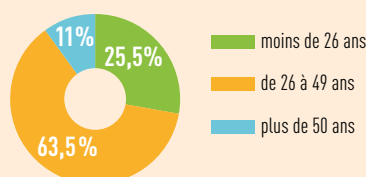
36%
sont bénéficiaires de minima sociaux

36%
sont sans ressources

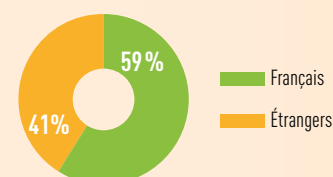
LA RÉPARTITION PAR SEXE



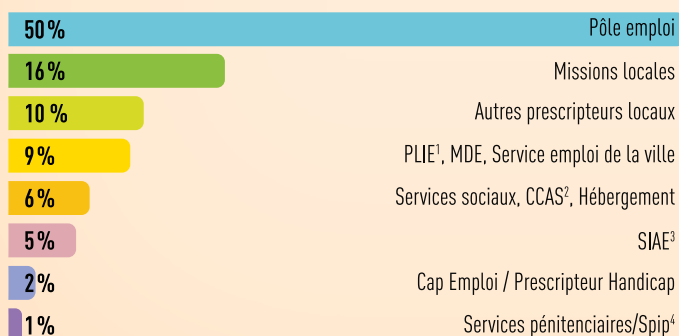
LA RÉPARTITION PAR ÂGE



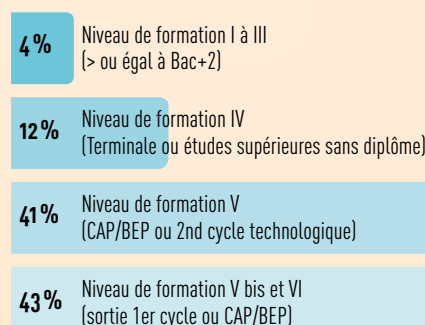
LA RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ



LES PRESCRIPTEURS DU RÉSEAU ADECCO INSERTION



LA FORMATION INITIALE



¹: Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi ²: Centre Communal d'Action Sociale ³: Structure d'Insertion par l'Activité Économique ⁴: Services Pénitentiaires Insertion et Probation

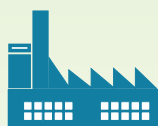
L'ACTIVITÉ DU RÉSEAU ADECCO INSERTION



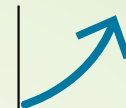
74,7 M€
de CA



69
agences
dont 2 antennes



4 466 entreprises
clientes
soit + 7,3% par rapport à 2014



66,5 %
de l'activité est en lien avec des
clauses sociales

Le financement public pour la mission d'insertion représente 12,5% du budget global.

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN VOLUME D'HEURES FACTURÉES)



BTP
54 %



Environnement
15 %



Industrie
14 %



Services
7 %



Tertiaire/Commerce
4 %



Logistique/Transports
4 %



Agriculture
2 %

L'ACCOMPAGNEMENT DES INTERIMAIRES

PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES ACCOMPAGNÉES : endettement, déficit de formation, mobilité et logement

LA FORMATION



893 intérimaires ont suivi une formation soit **11,5 %** des intérimaires.

208 intérimaires ont suivi une formation en alternance.

86 intérimaires ont suivi une formation par le biais d'un **CIF** (congé individuel de formation) soit une évolution de **+62 %** par rapport à 2014.



135 heures de formation : durée moyenne annuelle dispensée par intérimaire formé, soit **3 fois plus** que dans la profession.



2,38 M€ ont été investis dans la formation de nos collaborateurs intérimaires, ce qui représente **5,16 % de la masse salariale** des intérimaires du Réseau Adecco Insertion.



L'EMPLOI

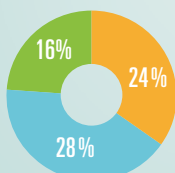
461 heures durée moyenne d'emploi annuelle des intérimaires du Réseau Adecco Insertion, ce qui représente **65 jours par an**. Cette moyenne peut dépasser les **800 heures** en périmètre urbain.

LA SORTIE VERS L'EMPLOI

Taux de sorties dynamiques : **68 %**
contre 63% en 2014

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.

RÉPARTITION DES SORTIES DYNAMIQUES



En sortie dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, création d'entreprise, entrée dans la fonction publique)

Emplois de transition (CDD de moins de 6 mois, contrats aidés hors SIAE)

Sorties positives (formation, SIAE, EA, ESAT, résolution des difficultés sociales)

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Taux de fréquence : **78**
contre 89 en 2014

Taux de fréquence :
Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées dans l'année

Taux de gravité : **3,17**

Taux de gravité :
Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail x 1 000 / Nombre d'heures travaillées dans l'année



LA FORMATION, OUI ! MAIS SANS NOUS LIMITER À LA COMPÉTENCE TECHNIQUE

La place de la formation dans les parcours des intérimaires au sein du Réseau Adecco Insertion n'est plus à défendre. En tant qu'acteur de l'insertion, on ne peut se limiter à la simple qualification technique. Notre métier nous oblige à adopter une réflexion de fond sur l'efficacité de nos actions en matière de formation professionnelle. La réussite et l'efficacité du parcours de formation dépendent des aptitudes et comportements des individus vis-à-vis de leur environnement, leur réseau, ainsi que leur faculté à devenir autonome. On touche ici à la limite de la simple qualification.

Notre rôle en tant qu'ETTI est de travailler, d'une part, à la réduction des freins à l'emploi en agissant sur la qualification et la formation, et d'autre part, au développement de cette autonomie et d'aptitudes essentielles telles que :

L'aptitude professionnelle, que l'on remarque dans l'exercice de l'emploi et qui touche à la fiabilité, la capacité à prendre des responsabilités, à communiquer avec ses collègues, ...

Et l'aptitude opérationnelle, qui amène chaque individu à réagir différemment

face à une difficulté : rester bloqué face à l'imprévu ou savoir mobiliser des compétences opérationnelles pour le dépasser.

Plus nous équiperons les personnes que nous accompagnons sur ces champs, plus nous améliorerons leur capacité à s'intégrer durablement sur le marché du

travail. La mise en œuvre de la formation professionnelle au sein du Réseau Adecco Insertion se doit donc d'intégrer pleinement ces enjeux d'autonomie, donnant ainsi aux personnes accompagnées à la fois des compétences mais également les aptitudes nécessaires pour qu'ils sachent les mettre à profit.



LE CIF : UN OUTIL POUR SÉCURISER LES SORTIES DE PARCOURS EN INSERTION

« 53 intérimaires accompagnés par Humando en Île-de-France ont pu bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) grâce à la forte intensité d'emploi de nos salariés », précise Mohand Hebbache, Directeur Régional IDF Humando. Avec un taux de réussite pour l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel proche de 95% et un taux d'insertion durable proche de 100%, le CIF est un outil efficace pour sécuriser les sorties vers l'emploi des intérimaires.

Une fois la résistance à la formation levée, les équipes Humando accompagnent le salarié dans son projet et dans les démarches administratives, tout en lui assurant le même niveau de rémunération qu'en mission. Le CIF permet de remédier aux difficultés des personnes en insertion à intégrer le marché du travail en validant les compétences de l'intérimaire et en l'impliquant dans un projet professionnel défini pour et avec lui.



© HUMANDO

Formation tunneliers Pour le projet Grand Paris

Le projet d'allongement des lignes de métro sur Paris a permis à 12 intérimaires accompagnés par Humando d'être formés au métier de tunnelier par le biais de contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI). Pour Hichem Azaiez, Directeur Multi-sites Humando, ce savoir-faire peu répandu ouvre de belles perspectives d'emploi pérenne aux salariés, compte tenu des nombreux travaux prévus dans les dix prochaines années sur le Grand Paris. Les entreprises convaincues par ce dispositif de formation et la motivation des salariés renouvellent l'expérience en 2016.



© JANUS

Certificat de Qualification Professionnelle

Obtention d'un titre reconnu dans l'industrie automobile

Janus et deux entreprises du secteur automobile ont mis en place une formation menant à un certificat de qualification professionnelle (CQP) enchaînant une période d'immersion en intérim et un CIPI, destinée aux jeunes de la Mission Locale. Cette formation a permis à 8 jeunes d'obtenir un titre d'« équilibreur autonome de production industrielle » reconnu dans toutes les entreprises de ce secteur. Forts de la réussite de ce programme, l'opération sera reconduite.



© ALTER

Passeport Métallurgie

Une alliance innovante avec les acteurs de la métallurgie

Cette opération de formation opérée par Alter en partenariat avec l'UIMM Côtes d'Armor et la Mission Locale propose aux jeunes en difficulté d'accéder à une formation qualifiante aux métiers de la métallurgie. Le dispositif est constitué de trois phases : une première de découverte des différents métiers, une seconde d'immersion en contrat de travail temporaire, et enfin une troisième étape toujours en intérim mais adaptée au projet professionnel de chacun. Les entreprises partenaires ont été choisies pour leur volonté et leur capacité à recruter les 12 jeunes issus du programme. La diversité de cette formation et l'implication forte des entreprises du secteur ont mené à la réussite de l'opération qui devrait être renouvelée sur 3 ans.



© D'ÉES INTERIM

Technique et Linguistique

Une double formation pour une double compétence

Pour améliorer leur maîtrise de la langue française et palier aux difficultés de compréhension des consignes de sécurité, éléments indispensables au bon déroulement de leur mission, Idées Interim a proposé à 8 intérimaires de suivre une formation à la fois linguistique et technique au métier de Maçon Voiries et Réseaux Divers. Cette formation permet aux salariés d'évoluer en obtenant un titre professionnel ainsi que le CACES engins de chantier, tout en se formant davantage aux termes techniques du métier.

LE RÉSEAU ADECCO INSERTION ET LES QUESTIONS DE SÉCURITÉ

Au cœur des préoccupations du Réseau Adecco Insertion, la prévention des risques professionnels est un aspect incontournable dans la préparation à l'emploi de nos salariés en parcours. Nos actions répondent bien sûr à la volonté et la nécessité de sauvegarder l'intégrité physique et mentale des salariés, tout en essayant de faire de la sécurité une compétence à part entière pour nos intérimaires. Favoriser la compréhension des environnements de travail et sensibiliser chaque intérimaire au respect des consignes de sécurité, tant en amont de la prise de poste que tout au long du parcours, représentent deux axes principaux de notre démarche sécurité. Ces éléments sont

un gage de performance pour nos clients et d'une insertion réussie pour les intérimaires. Cette compétence opérationnelle, transférable dans des environnements de travail dif-

férents, devient alors un atout sur le marché du travail et ce d'autant plus que le diplôme ou la qualification reconnue ne sont pas toujours présents.

UN PARTAGE D'EXPÉRIENCE POUR SERVIR UNE NOUVELLE APPROCHE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

« Les causeries sécurité permettent à des intérimaires victimes d'accidents du travail d'échanger sur leurs expériences respectives et de réfléchir à des solutions avec nos équipes. Une dynamique s'instaure rapidement entre les participants qui montrent un réel besoin d'en parler. Au-delà d'un objectif de sensibilisation, avoir le ressenti des intérimaires nous fournit un nouvel angle d'analyse des métiers à risque. A cet effet, de nouveaux programmes spécifiques dédiés à certains métiers à risque seront déployés. » nous dit M. Doucouré, **d'Inserim**.

Prévention des risques professionnels

Maîtriser le risque dès l'entrée en poste

Considérant que la sensibilisation et la prévention des risques sont des sujets qui requièrent une action conjointe de l'ETI et de l'entreprise utilisatrice, **Sato** propose une formation participative à la sécurité. A partir de cas concrets, la formation a pour objectif d'analyser les causes des accidents du travail présentés et de renseigner sur les moyens mis en place en entreprise pour les éviter. La motivation des salariés pour ce type de réunions, adapté à leurs missions et aux secteurs d'activité, et les résultats probants encouragent l'ETI à déployer cette pratique et à réaliser des sessions toujours plus spécifiques.

Métiers de la collecte

Des causeries sécurité ciblées

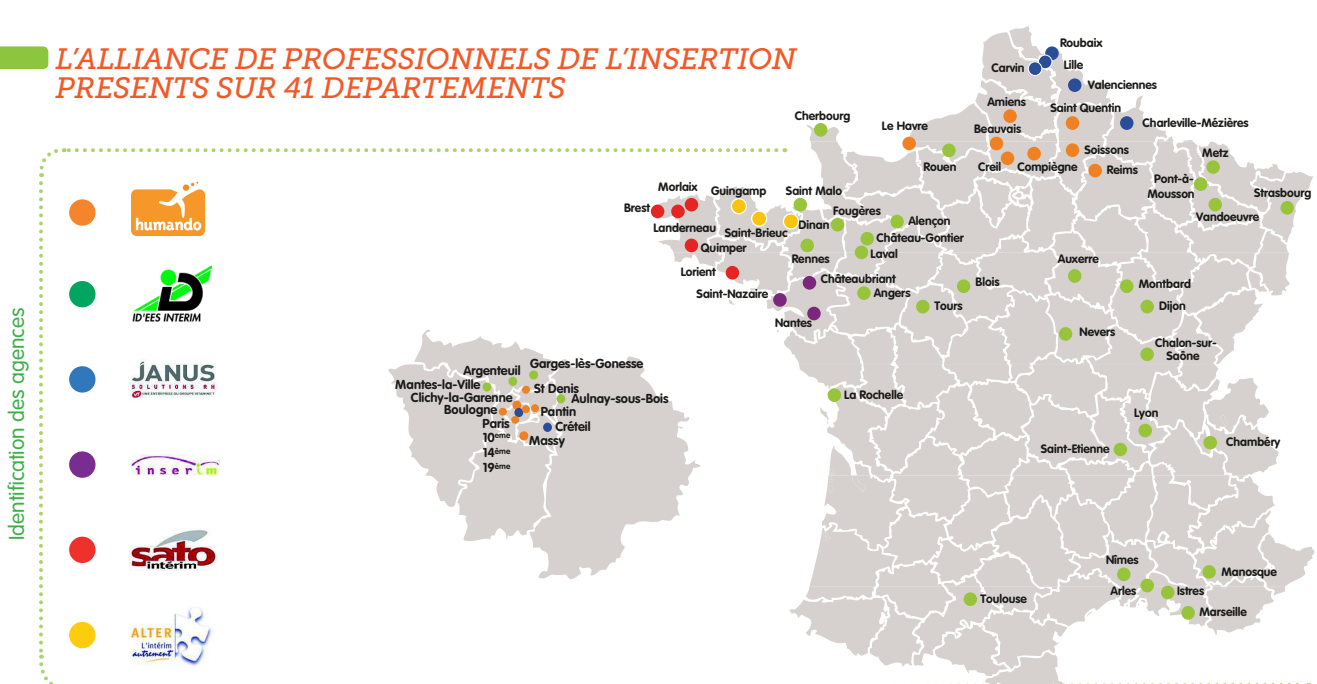
Réduire considérablement le taux d'accidentologie des métiers de la collecte, c'est l'objectif que s'est fixé **Janus** en démarrant des causeries sécurité centrées autour d'un type de poste et d'une entreprise en particulier. L'utilisation systématique des retours d'expérience, l'analyse des causes des accidents du travail les plus fréquents et des risques liés aux habitudes de travail permettent d'ancrer une culture sécurité cohérente avec la politique sécurité de l'entreprise. Dans cette démarche, les ingénieurs sécurité des entreprises clientes sont invités à participer à l'animation des causeries.

Quart d'heure sécurité

Provoquer une prise de conscience chez les intérimaires

Dans le cadre de leur politique de management de la sécurité, les agences **Id'ées Intérim** organisent depuis 2008 des quarts d'heure sécurité animés par les référents sécurité d'Id'ées à destination des intérimaires. Ce format « court » permet de transmettre des messages clairs et concis, faciles à intégrer par tous. Autour d'un thème précis, la séance débute par la présentation d'une photo ou vidéo mettant en évidence des comportements dangereux. Ces réunions visent à faire réagir les salariés et leur faire prendre conscience des risques auxquels ils sont exposés dans leur métier. Cette méthode d'animation très appréciée des intérimaires permet d'assurer leur adhésion et une meilleure compréhension des consignes de sécurité.

L'ALLIANCE DE PROFESSIONNELS DE L'INSERTION PRESENTS SUR 41 DEPARTEMENTS



Contact: reseau.insertion@adecco.com • www.groupe-adecco.fr/marques/reseau-adecco-insertion