

Adecco

# L Unir nos talents

7



« Chez Adecco France,  
le capital humain est au cœur  
de notre engagement RSE ! »

Christophe Catoir, PDG  
p. 02

47 réfugiés accompagnés  
p. 09

Construire une trajectoire  
professionnelle  
p. 19

La protection des données,  
un enjeu majeur !  
p. 24

Le rapport 2016-2017  
de Responsabilité Sociale  
et Environnementale  
d'Adecco France

# Chez Adecco France, nous construisons l'emploi de demain !

**L'emploi est en constante évolution. En tant que leader de notre secteur, avec plus de 130 000 personnes déléguées chaque jour, nous anticipons et accompagnons ces mutations en apportant des expertises en ressources humaines aux entreprises comme aux candidats.**

Ces dernières années, nous avons ainsi développé des solutions emploi innovantes répondant aux nouveaux enjeux et besoins du marché. La Grande École de l'Alternance, les CDI intérimaire ou encore les Pôles de Compétences Partagées en sont des exemples emblématiques. Nous opérons nos activités au cœur des bassins d'emploi et orchestrons l'adéquation des compétences de nos candidats et collaborateurs intérimaires avec les besoins des organisations. En tant qu'intermédiaire de l'emploi, trois de nos priorités RSE sont intrinsèquement intégrées à notre activité.

**Oui, l'égalité de traitement est un gage de notre professionnalisme : les compétences, rien que les compétences !**

**Oui, la prévention et la sécurité doivent être des prérequis pour tous nos collaborateurs.**

**Oui, renforcer l'employabilité de chacun est notre objectif pour construire des trajectoires professionnelles dynamiques et sécurisées.**

En outre, trois autres priorités RSE guident l'amélioration de nos pratiques quotidiennes. Nous voulons promouvoir des prestations responsables notamment dans la relation client fournisseur. L'engagement sociétal avec des salariés engagés auprès d'associations sur les territoires concrétise nos valeurs. La mise en œuvre d'actions éco-responsables contribue à préserver l'environnement.

J'attends que chacun d'entre nous s'engage afin que notre entreprise soit la référence RSE de notre secteur. Ce rapport RSE volontaire vous apportera les preuves de nos engagements sur nos priorités et sur bien d'autres sujets qui nous tiennent à cœur. Les nombreuses initiatives de proximité dans le réseau sont révélatrices du talent de nos équipes qui travaillent avec humilité dans une logique d'amélioration continue.

Je suis convaincu que c'est comme cela que nous pouvons agir pour l'emploi de demain !

L

**Chez Adecco France, le capital  
humain est au cœur de notre  
engagement RSE !**

**Christophe Catoir,**  
Directeur Général d'Adecco France  
Président France The Adecco Group.

7



## P. 04 Adecco France : toutes les couleurs de l'emploi

Découvrez l'entreprise,  
ses activités  
et ses chiffres clés...

## P. 05 4 questions à Émilie Debertolis

« La RSE s'inscrit à chaque  
étape des ressources  
humaines, c'est bien  
un élément constitutif de  
nos valeurs comme de notre  
culture managériale. »

## P. 06 Garantir à tous un égal accès à l'emploi

Au carrefour des besoins  
des entreprises et des  
compétences des candidats,  
nous souhaitons donner  
leur chance à tous les talents.



## P. 10 Tester et agir contre les discriminations

« Une nouvelle campagne  
de sensibilisation sur l'impact  
des stéréotypes sur  
les discriminations a été  
déployée auprès  
des collaborateurs. »  
Cécile Alhinc-Camy en  
charge du Pôle Diversité  
et Insertion pour  
The Adecco Group

## P. 12 Préserver la santé et la sécurité au travail

Assurer la sécurité et la santé  
de nos collaborateurs est une  
exigence de tous les instants.

## P. 16 Bâtir des trajectoires professionnelles positives

Parce qu'aujourd'hui  
l'employabilité est un enjeu  
central, nous nous engageons  
à identifier les meilleurs  
projets pour nos  
collaborateurs et candidats  
et à construire avec eux  
des parcours professionnels  
sécurisés et sur mesure.



## P. 18 Un outil de gestion pour le capital humain

« Notre objectif est  
de disposer d'outils RH plus  
efficaces permettant  
de mieux suivre et ainsi  
développer les compétences  
de nos collaborateurs. »  
Marine Lafosse,  
Chef de projets RH (HR 3.0)

## P. 21 Découvrez les engagements RSE du groupe en France et dans le monde

Filiale de The Adecco Group,  
nous déclinons les priorités  
RSE établies au niveau  
mondial. Découvrez comment  
le groupe pilote cette  
démarche transversale.



## P. 22 Promouvoir des prestations responsables

Nous sommes convaincus  
que l'amélioration de notre  
performance RSE ne peut se  
faire sans une collaboration  
étroite avec nos clients,  
fournisseurs et partenaires.

## P. 26 Se mobiliser pour l'environnement

Notre politique  
environnementale lancée  
en 2014 insufflé une  
dynamique et mobilise  
les parties prenantes internes  
autour d'objectifs annuels  
communs.

## P. 28 Dématérialiser : un pari gagnant

10 millions de documents  
imprimés et envoyés chaque  
année !  
Leur dématérialisation est  
un enjeu considérable auquel  
nous répondons par  
la technologie.



## P. 30 Partager des valeurs solidaires

En 2016, la solidarité s'est  
encore affirmée !

## P. 34 Note méthodologique

Un reporting volontaire, à  
l'image de notre engagement.

## P. 34/35 Indicateurs

Découvrez nos principaux  
indicateurs sociaux,  
environnementaux  
et sociétaux de l'entreprise.

# Adecco France : toutes les couleurs de l'emploi

Les solutions emploi, c'est notre spécialité ! Intérim, CDD, CDI, CDI intérimaire, recrutement volumique.

1

## 100 % engagée pour l'emploi des jeunes

L'emploi des jeunes est un enjeu pour notre pays et une priorité pour Adecco : 40 % de nos intérimaires ont moins de 26 ans. Nous mettons tout en œuvre pour faciliter leur insertion dans la vie active.  
Objectif 2016-2018 : 120 000 jeunes mis à l'emploi, dont 10 000 alternants.

2

## Partenaire de proximité

Nos agences de proximité ont une parfaite connaissance de leur environnement et un réseau local. Depuis plus de 50 ans, nos équipes s'attachent à toujours mieux comprendre les contextes économiques, sectoriels et réglementaires pour anticiper les difficultés et préparer l'emploi de demain. Nos collaborateurs en agence développent avec les candidats une relation de confiance pour les accompagner au mieux dans les emplois qui leur conviennent.

3

## Créatrice de solutions concrètes

Le meilleur moyen de comprendre et de répondre aux spécificités d'un bassin local, c'est de s'en imprégner complètement. Nous travaillons à la fois avec les partenaires de l'emploi et les entreprises pour leur apporter des solutions toujours plus adaptées.

4

## Des marques expertes

**Adecco** : recrutement et intérim de personnel qualifié ou polyvalent. Le partenaire de proximité pour l'emploi.

**Adecco PME** : des solutions 100 % dédiées aux PME / TPE. Le partenaire RH des PME / TPE.

**Onsite solutions** : solution de recrutement sur site. Besoins volumiques de main-d'œuvre.

**Réseau Adecco Insertion** : premier réseau de travail temporaire d'insertion. Insertion sociale par l'intérim.

 **> Juste un clic !**  
Adecco fait partie de The Adecco Group qui regroupe d'autres marques expertes. Lesquelles ?

## Adecco France, c'est...

850

agences  
d'emploi

4 139

permanents

15 000

candidats  
recrutés  
en CDI  
ou CDD

130 000

intérimaires  
délégués  
chaque semaine

5 375

personnes  
en situation  
de handicap  
mises  
à l'emploi

5 000

contrats  
d'apprentissage  
et de  
professionnalisation

5

valeurs communes  
avec The Adecco  
Group (partage,  
sens du service,  
passion, responsabilité,  
esprit entrepreneurial)

# 4 questions à Émilie Debertolis

Bruce Roch, Directeur RSE The Adecco Group en France, a rencontré Émilie pour échanger sur sa perception de la RSE et sur les enjeux RH associés.

## Bonjour Émilie. Quelle est votre vision de la RSE dans notre entreprise ?

En tant que leader des ressources humaines, le capital humain est notre première richesse ! Dès lors, le volet social de la RSE est omniprésent car un certain nombre de priorités sont autant d'évidences en lien avec notre métier : lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité professionnelle, promouvoir le développement de chacun dans son emploi et bien sûr, assurer des conditions de travail de qualité.

## À la Direction des Ressources Humaines, quels sont les grands enjeux en matière de RSE ?

Adecco France est une entreprise en réseau avec 850 agences en France. Un de nos principaux enjeux est de pouvoir prendre part à la vie sociale des territoires sur lesquels nous sommes implantés. Nous y répondons au travers d'une politique RH dynamique favorisant l'égalité des chances, l'accès à l'emploi des plus jeunes, en faisant le lien entre l'école et l'entreprise, en facilitant l'accès à la formation dès l'intégration, ou encore via le mécénat de compétences.

Promouvoir ces politiques et agir concrètement, nous permet d'attirer tous les talents. Les individus, sont de plus en plus en quête de sens dans leur travail et de bien-être. Favoriser leur fidélisation et leur épanouissement professionnel dans notre entreprise est indispensable pour assurer notre performance.

## Quels sont les grands chantiers sur lesquels Adecco France travaillera en 2017 ?

Poursuivre ce qui a été lancé ! Nous avons de belles réussites, telles que le développement de notre politique d'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi des plus jeunes, la formation via notre Université d'entreprise et notre nouveau parcours d'intégration, ou encore l'emploi et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Nous avons réussi un dialogue social dynamique et constructif, notamment au travers du programme de formation sur mesure « Tous acteurs du dialogue social ». Enfin, le développement du mécénat de compétences, en mobilisant nos collaborateurs dans les actions de la Fondation depuis 7 ans ! 2017 est l'année de mise en place de nouvelles réflexions sur la Qualité de Vie au Travail et le développement de l'Équilibre vie professionnelle/vie privée. Nous avons initié deux chantiers importants. L'un sur la flexibilité et le télétravail,

l'autre sur le développement de l'égalité professionnelle et de la diversité à travers le renforcement de la Mission Handicap Permanents. En outre, nous allons mettre en place des actions concrètes en matière d'égalité femmes/hommes et renforcer l'accès des jeunes à l'emploi avec le déploiement de notre 1<sup>er</sup> « Experience Day ». Il avait permis à des centaines de jeunes - se questionnant sur leur avenir professionnel ou recherchant un premier emploi - de découvrir nos métiers de l'intérieur et de postuler à nos nombreuses offres en alternance ou en CDD, CDI et CDI\*. Enfin, l'accélération de notre Programme Culture managériale sera clé. Son objectif est de moderniser nos postures managériales vers un management plus responsabilisant, cohérent avec notre stratégie de développement du capital humain. Ceci devrait engendrer plus de plaisir au quotidien pour les équipes et une performance accrue dans la durée.

## En tant qu'observatrice privilégiée des tendances RH, comment se situe notre entreprise ?

Elle évolue vite, s'adapte aux changements du marché de l'emploi et nouvelles attentes des collaborateurs, innove en développant des solutions efficaces telles que le CDI intérimaire, les Pôles de Compétences Partagées ou l'utilisation des Big Data au service de l'emploi. Nous révolutionnons certaines pratiques tout en respectant les fondamentaux de nos métiers. C'est précisément ce que j'attends d'un intermédiaire de l'emploi : des professionnels agiles qui conseillent les entreprises comme les candidats, en favorisant leur employabilité par le développement des compétences et des solutions, dans une optique de fidélisation et d'épanouissement professionnel. Pour conclure, nous œuvrons à inscrire la RSE dans chaque étape des ressources humaines. C'est un élément constitutif de nos valeurs, comme de notre culture managériale.

**Merci Émilie !**

Émilie Debertolis,  
DRH The Adecco  
Group en France

\* (CDI intérimaire)

L

# Garantir à tous un égal accès à l'emploi

7



Notre engagement pour l'emploi de tous est primordial - encore plus dans le contexte économique actuel. Notre exigence reste entière pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

Pour y parvenir, les collaborateurs de l'entreprise en sont les premiers acteurs. C'est pourquoi nous mettons en place des actions et des outils innovants de sensibilisation et de professionnalisation pour les aider dans la mise en œuvre de cet engagement. En complément, des programmes en faveur de la diversité proposent des solutions spécifiques pour des publics éloignés de l'emploi (personnes en situation de handicap, jeunes, seniors) ou des dispositifs d'insertion par l'activité économique.

Au carrefour des besoins des entreprises et des compétences des candidats, nous souhaitons donner leur chance à tous les talents.

# 22 ENTREPRISES MOBILISÉES, 5 ANS DE BONNES PRATIQUES !



## 1 HANDICAP / Paris (75)

Le Club Handicap et Compétences, initié par Adecco, est un lieu d'échanges et de création d'outils pour les entreprises. « Nous faisons de la veille juridique et échangeons des bonnes pratiques, c'est une vraie richesse », explique **Alain Masson**, trésorier du Club et par ailleurs responsable Diversité et Inclusion de Sodexo. Pour les années à venir, l'association souhaite poursuivre son action en faveur du développement d'une politique active d'inclusion, encourager l'expérimentation de projets innovants, diversifier ses actions et se tourner davantage vers les PME.

**i** > Juste un clic !  
Pour découvrir le Club et ses actions.

Toute la France :  
2  
3  
4



## 2 NON-DISCRIMINATION / Toute la France

### Une réclamation ?

16 réclamations ayant pour motif la discrimination ont été traitées en 2016 par le pôle de lutte contre les discriminations mis en place en 2001 pour les permanents, candidats et intérimaires.



## 4 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE / Toute la France

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UN NOUVEL ACCORD SIGNÉ FIN 2016 !

Une action indispensable pour renforcer nos engagements et promouvoir ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes.

## 5 HANDICAP / Lille (59) et Nantes (44), Villefranche-sur-Saône (69)

### UN AMBASSADEUR OLYMPIQUE : MICHAËL JEREMIASZ

Trois conférences « Recrutement, handicap et compétences : quelles solutions innovantes pour demain ? » ont été organisées à Lille, Nantes et Villefranche-sur-Saône. Plus de 150 acteurs locaux de l'entreprise et de l'emploi ont ainsi pu débattre avec nos équipes et **Michaël Jérémiasz**, quadruple médaillé paralympique en tennis et ambassadeur d'Adecco France.



## 3 DIVERSITÉ / Toute la France

### À LA RENCONTRE DES JEUNES !

Pour bien s'intégrer dans l'emploi, il faut avoir les bons outils. C'est pourquoi nous avons mis en place le School Tour. Cette initiative permet aux collaborateurs d'aller à la rencontre des étudiants directement dans leurs écoles afin de leur délivrer de nombreux conseils autour de l'insertion professionnelle et des offres d'emploi. En 2016, ce sont ainsi plus de 450 interventions qui ont été réalisées autour d'ateliers et de conférences sur le thème de la mise à l'emploi (réussir son entretien d'embauche, maîtriser sa e-réputation, rédiger une lettre de motivation et un CV..).


  
 22 %
   
 de femmes
   
 au CODIR



DIVERSITÉ

# Recruter dans les quartiers prioritaires

Dans le cadre de la Charte Entreprises et Quartiers, le Lab'Ho, observatoire des hommes et des organisations, initié par The Adecco Group, a publié fin 2016 une étude menée conjointement avec Adecco France, le groupe Casino et la SNCF. Celle-ci portait sur le recrutement dans les quartiers prioritaires et a permis de mettre en lumière les meilleures pratiques de recrutement favorables à l'emploi des habitants de ces quartiers. À l'issue de l'enquête, 7 pistes d'actions ont été formulées afin de développer des pratiques inclusives de recrutement et favoriser l'intégration professionnelle de ces publics. La restitution de l'étude a eu lieu auprès de cent acteurs de la politique de la Ville, du recrutement et de la formation, de l'insertion, de la diversité ou des ressources humaines.


 > Juste un clic !  
 Pour parcourir l'étude.


 23 %
   
 des intérimaires Adecco France résidaient dans un quartier prioritaire en 2016

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

# L'égalité femmes-hommes, tous engagés !

« À l'occasion de la renégociation de notre accord sur l'égalité professionnelle fin 2016, nous avons défini de nouvelles actions. C'est ainsi que nous avons mené des actions de sensibilisation notamment le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, et le 19 novembre 2017, journée de l'homme. Nos collaborateurs ont été et seront invités à échanger autour d'un travail d'expression libre sur le sujet et à participer à un challenge « Égalité femmes-hommes, et si on agissait ? » afin de proposer des initiatives. Les meilleurs projets seront sélectionnés et mis en place fin 2017. Toutes ces actions se font dans une démarche collaborative afin d'impliquer tous nos collaborateurs et notamment les hommes ! »  
**Audrey Pincemin**, Responsable des Relations Sociales



## DIVERSITÉ

# 47 réfugiés accompagnés

Objectif : rendre autonomes les réfugiés accompagnés grâce à un projet inédit, fruit d'un partenariat entre la préfecture d'Île-de-France, l'AFPA, le FAF.TT et Humando, filiale d'Adecco France spécialisée dans l'insertion. Parce que leurs conditions de vie sont le résultat de parcours et de situations administratives difficiles, l'accompagnement nécessaire va au-delà des activités habituelles de l'insertion.

D'une durée de 8 mois, il se décline en plusieurs volets : hébergement, restauration et formation sont dispensés par l'AFPA, et l'accompagnement socio-professionnel est effectué par Humando. Les 47 réfugiés accompagnés, sous statut salarié, se destinent à des postes dans le bâtiment ou le commerce, pour la plupart.

« Nos clients et partenaires ont été sensibles à notre démarche, notamment en facilitant les contacts avec leurs salariés à travers des visites et des stages d'immersion. Certaines personnes ont

même été recrutées en direct ou sur des missions d'intérim », déclare **Mohand Hebbache**, Directeur Île-de-France d'Humando.

Les agences Adecco d'Hénin-Beaumont et Valenciennes Automobile ont également accompagné 10 réfugiés sur des postes de préparateurs de commandes et agents de production.



## 13

entreprises partenaires de la démarche (organisation d'immersion et/ou de stages)



## Étendre

au Réseau Adecco Insertion le dispositif d'accompagnement des réfugiés et des demandeurs d'asile



## 45

personnes accompagnées ont obtenu leur certification

**L**  
Notre mission répond à des enjeux de société

**7**



NON-DISCRIMINATION

# Tester et agir contre les discriminations



**40**  
métiers testés



**3<sup>e</sup>**  
campagne

Parce que cet enjeu est au cœur de notre métier et des bassins d'emploi, Adecco France a sollicité, en 2016 et pour la troisième fois, une campagne de testing auprès d'un prestataire externe visant à évaluer l'exposition au risque des discriminations dans ses pratiques de recrutement.

Cette année le test portait particulièrement sur les critères de l'origine et du lieu de résidence. Les résultats confirment une égalité de traitement quel que soit le lieu de résidence sur tous les métiers testés. En revanche, une attention doit être maintenue sur le critère de l'origine, malgré une nette amélioration.

Une nouvelle campagne de sensibilisation sur l'impact des stéréotypes sur les discriminations a été déployée auprès des collaborateurs tout au long de l'année.

Déclinée par critères, elle a notamment présenté l'impact des représentations concernant l'origine, mais aussi l'orientation sexuelle ou encore l'âge à partir de situations concrètes de recrutement ou encore de gestion d'équipe. Ce rendez-vous bimestriel complète les formations déjà existantes dans l'entreprise : une façon bien différente de traiter le sujet des discriminations en abordant le mécanisme à l'origine des pratiques discriminatoires. « L'objectif de ce programme est de prendre conscience de nos représentations, de mettre à mal nos propres stéréotypes afin d'assurer l'égalité de traitement et de baser nos choix uniquement sur les compétences », explique **Cécile Alhinc-Camy**, en charge du pôle Diversité et Insertion pour The Adecco Group.

# Voici nos indicateurs pour garantir à tous l'accès à l'emploi



↘ - 0,9%  
**5 375** intérimaires en situation de handicap mis à l'emploi dans **4 604** entreprises clientes

**8 052** ↗ personnes en situation d'insertion ont été mises à l'emploi par le Réseau Adecco Insertion

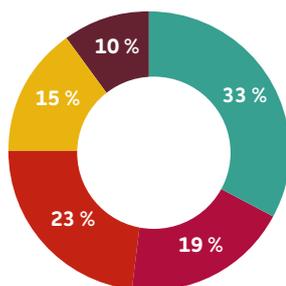
**68 %\*** → Taux de sortie dynamique vers l'emploi

Réseau Adecco Insertion

**9,6 %** ↗ + 0,1 point de nos intérimaires sont de nationalité étrangère

**100 %** des managers formés à la non-discrimination et à la diversité

Répartition des intérimaires par tranche d'âge



**Objectifs 2017**



**Développer la mixité de l'encadrement**  
 Et d'ici 3 ans : au moins 1/3 de femmes au Comité de direction, au moins 40 % de femmes parmi les managers n-1 du Comité de direction



**100 %** des collaborateurs qui intègrent l'entreprise sont formés à la non-discrimination



**Poursuivre** le recrutement de personnes en situation de handicap et favoriser les démarches de déclaration volontaire

\* Le taux de 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.

L

# Préserver la santé et la sécurité au travail

7



Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs est une exigence de tous les instants. Nous collaborons étroitement avec nos clients qui sont en première ligne de la protection de nos collaborateurs intérimaires. Nous prenons également en compte les besoins spécifiques de nos collaborateurs permanents.

Pour accompagner et animer cette ambition, nous avons créé des relais qui mettent en œuvre des actions préventives et curatives terrain avec et auprès de nos clients. Compte tenu de l'augmentation des risques dans une période d'intense activité, 2016 a nécessité, comme en 2015, une forte adaptation des équipes afin de continuer à respecter cet engagement.

Au-delà de cette exigence, nous souhaitons permettre à chaque collaborateur de travailler dans un environnement épanouissant, propice au bien-être et à la qualité de vie au travail. C'est un défi majeur pour lequel nous souhaitons nous mobiliser et renforcer nos dispositifs existants.

Pour cela, nous nous appuyerons sur différentes initiatives terrain décrites ci-après, impliquant notamment nos collaborateurs, nos permanents et, bien sûr, nos clients.

2 PRÉVENTION SÉCURITÉ / Digny (28) et Le Mans (72)

## ACCUEIL DÉGRADÉ, MISSION EN DANGER

L'accueil et la formation lors de la prise d'un poste de travail conditionnent toujours la probabilité d'un accident. Face à ce constat, nous avons mis en situation nos intérimaires dans un parcours d'accrobranche en leur faisant « vivre » un accueil volontairement réduit à sa plus simple expression. Cette simulation réaliste leur fait prendre conscience de l'importance capitale des consignes de prise de poste et du rôle d'encadrant.



## C'est l'été : des SMS pour la sécurité !

3 PRÉVENTION SÉCURITÉ / Lyon (69)

La période estivale est particulièrement propice aux accidents de travail. Il convient de redoubler de vigilance. Pour cela, des SMS sont envoyés chaque jour aux intérimaires afin de les aider à se poser les bonnes questions. Connaissez-vous les risques sécurité de votre poste de travail ? Saviez-vous qu'une machine à l'arrêt ne signifie pas que toutes les énergies sont coupées ? Une façon moderne d'éviter les situations à risque !

Toute la France : 4 5



1 PRÉVENTION SÉCURITÉ / Brest (29)

## JEU CONCOURS SÉCURITÉ ROUTIÈRE DU FINISTÈRE

13 collaborateurs sur un centaine de participants ont participé à ce concours qui visait à sensibiliser à la sécurité routière, à rendre acteur et à faire monter en compétences les salariés des entreprises. Cette initiative était portée par le club sécurité routière inter-entreprise dont notre agence de Brest est adhérente.



5 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL / Toute la France

### ENGAGEMENT RECONNU

Adecco France est classée entreprise de service à l'emploi la plus appréciée par les salariés en 2017 par le magazine Capital et l'institut Statista.

4 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL / Toute la France

### ENQUÊTE GREAT PLACE TO WORK

89 % de nos collaborateurs ont participé à cette enquête de climat social, soit 3 % de plus qu'en 2016. Ils témoignent ainsi de la réussite de nos premières actions sur le sujet de la qualité de vie au travail.

6 PRÉVENTION SÉCURITÉ / Massy-Palaiseau (91)

## Un jeu de l'oie pour sensibiliser à la prévention sécurité

À l'initiative de la FNAC, notre agence de Massy-Palaiseau a participé à une journée de prévention sécurité. L'agence a proposé à son client une animation ludique autour du « jeu de l'oie » avec des questions relatives à la formation, les EPI, le poste de travail, l'hygiène et sécurité, le code de la route. Une centaine de participants étaient présents.





## SANTÉ AU TRAVAIL

# Renforcer notre dispositif d'accompagnement

Dans une société de service, la santé au travail passe avant toute chose par le bien-être physique et psychologique de tous les collaborateurs. Le déménagement du siège a été l'occasion de travailler sur le premier point. L'année 2016 a vu la deuxième phase de notre plan santé au travail se mettre en place.

Ligne d'écoute psychologique disponible 24h/24, entretiens via des chats, visioconférences... pour libérer la parole, de nouveaux formats d'échanges sont proposés. Une ligne dédiée aux problématiques RH et de management sera également mise à disposition de nos managers en cas de besoin.

Tous nos collaborateurs permanents ainsi que leurs ayants droit et nos intérimaires en bénéficient. Grâce à ce travail réalisé avec Stimulus, l'un des leaders du secteur en risques psychosociaux et en qualité de

vie au travail, nous pourrions développer nos dispositifs d'accompagnement et de prise en charge de la santé psychologique dans l'entreprise et mobiliser davantage tous nos acteurs, **Émilie Debortolis**, DRH The Adecco Group



12

entretiens réalisés depuis son lancement en juillet 2017 en remplacement d'un autre dispositif



L'accompagnement  
psychologique  
est une priorité





# Voici nos indicateurs pour préserver la santé et la sécurité au travail



**+13%**  
**27 689** intérimaires formés à la sécurité



**+ 3**

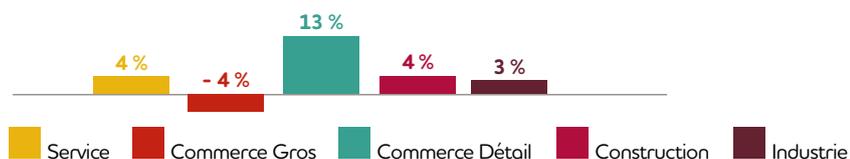
Accidents du travail chez les permanents<sup>(1)</sup>



**+ 13 %**

du taux de gravité

## Évolution du taux de fréquence par activité



## Évolution des accidents du travail chez les intérimaires<sup>\*(2)</sup>



**+ 4 %**

de taux de fréquence



**+ 5 %**

du taux de gravité

## Objectifs 2017



**- 5 %**

de taux de fréquence et taux de gravité chez les intérimaires



### Poursuivre

le développement de nos pratiques métiers et managériales de la prévention et intensifier nos actions de sensibilisation auprès de nos clients et collaborateurs



### Renforcer

le dispositif d'accompagnement de santé au travail pour l'ensemble de nos collaborateurs

\* Pour des raisons de confidentialité, sont uniquement indiquées les évolutions de ces indicateurs entre 2015 et 2016. Toutefois une évolution sur les 3 dernières années peut être mise à disposition de nos clients sur demande.

(1) 7 AT sur 2016 dans un contexte de hausse du nombre d'heures travaillées par rapport à 2015.

(2) Hausse du nombre d'heures depuis 2 ans et délégation dans des secteurs particulièrement exposés aux risques. Écho conjoncturel identifié dans les données 2016 du PRISM'Emploi qui enregistre un accroissement de 3 % du TF/TG (hormis l'industrie avec + 9 % sur le TG).

# L

# Bâtir des trajectoires professionnelles positives

# 7



Nous sommes convaincus que la formation est un levier essentiel du développement des compétences.

Aujourd'hui, plus que jamais, l'employabilité de nos collaborateurs et candidats est un enjeu central.

C'est pour cela que nous nous engageons à construire avec eux des parcours professionnels sécurisés et adaptés à leur projet professionnel.

En 2016, nous avons développé de nouveaux outils de formation afin de mieux répondre aux attentes de nos collaborateurs et aux exigences de nos métiers.

Nous avons aussi poursuivi le déploiement d'innovations sociales avec la Grande Ecole de l'Alternance et le CDI intérimaire. Sur ces deux dispositifs, nous avons réussi à mobiliser à nos côtés encore plus de clients. 2017 sera une année d'accélération.

Enfin, toujours dans l'optique de favoriser le suivi et le développement de nos collaborateurs, nous avons choisi d'investir sur des outils RH plus efficaces.

RÉMUNÉRATION / Toute la France

## LE BULLETIN SOCIAL INDIVIDUEL

« Ce document entièrement individualisé et personnalisé présente la rémunération et les avantages perçus sur l'année (rémunération fixe et variable, protection sociale, formation, temps de travail, épargne salariale et avantages sociaux). C'est un outil précieux pour chaque salarié car on y retrouve des informations concrètes, objectives et personnalisées, utilisables tout au long de leur carrière ! C'est surtout un élément de pédagogie et de transparence concernant la rémunération et la fiche de paye », indique **Muriel Goullisserian**, Directrice de la Rémunération The Adecco Group.



RELATIONS SOCIALES / Toute la France

## DON DE JOURS: 1ÈRE CAMPAGNE RÉUSSIE !

Il est maintenant possible d'exprimer encore plus concrètement sa solidarité envers un collègue. Chaque collaborateur peut ainsi faire don d'un ou plusieurs jours à un collègue lorsque ce dernier doit s'absenter pour accompagner un enfant à charge ou son conjoint, atteint d'un handicap ou d'une maladie grave. Une première campagne d'appel aux dons a été effectuée en 2016 ; elle a permis en 50 minutes de récolter 30 jours.

RECRUTEMENT /  
Toute la France

## Lancement du campus intégration

« Une occasion unique de partager notre ADN, notre culture d'entreprise, nos valeurs tout en créant un réel esprit d'appartenance au Groupe », explique **Anne-Marie Roussel**, Directrice de la Formation, de l'Université et de la gestion des talents The Adecco Group. Ce séminaire national de deux jours s'adresse aux nouveaux entrants recrutés il y a plus de 3 mois. À noter que le même dispositif est proposé aux alternants, mais sur une journée et en région.

CARRIÈRE / Toute la France

## UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS POUR NOS INTÉRIMAIRES

En lien avec l'accord de branche du 27 mars 2000, nous avons négocié un accord pour les salariés intérimaires bénéficiant de 910 heures d'ancienneté sur les 12 derniers mois. Il leur permet d'ouvrir un CET et ainsi d'accumuler des droits.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL / Toute la France

## LE PÔLE EXPERTISE SOCIALE

Accompagner et conseiller nos permanents et intérimaires dans leur environnement social, gérer leurs dossiers logement et optimiser le versement de la contribution obligatoire Action Logement, tels sont les objectifs de ce pôle. Grâce à lui, en 2016, 26 familles ont bénéficié d'un nouveau logement, 2 alternants ont obtenu une aide pour le paiement de leur loyer, 26 familles ont obtenu une caution et une garantie loyer.

SOLUTIONS EMPLOI /  
Toute la France

## Les PCP poursuivent leurs développements

Afin d'apporter de nouvelles réponses aux entreprises sur des secteurs d'activité précis et des métiers en tension, Adecco France a lancé en 2016 les pôles de compétences partagées. Ces derniers visent à recruter, former et mettre à la disposition des entreprises des personnes en CDI intérimaire. 11 PCP ont ouvert entre 2016 et 2017 avec plus de 100 CDI intérimaire mis en emploi.

FORMATION / Toute la France

## Mise en place de tutoriels et de classes virtuelles

Notre objectif : former « plus vite et plus souvent » nos collaborateurs pour leur permettre de se former à tout moment. Pour cela, nous avons développé des modules courts de 10-15 minutes composés de vidéos ludiques d'introduction et de tutoriels sur les manipulations des outils. Des classes virtuelles ont également été créées pour permettre l'interactivité du présentiel à distance avec du contenu et des apports mais également des activités pédagogiques : quiz, sondages, tableau blanc, post-it virtuel... et nous laissons bien entendu la possibilité d'échanger, de poser des questions et d'y répondre.



**98 %**  
des entretiens  
annuels  
réalisés



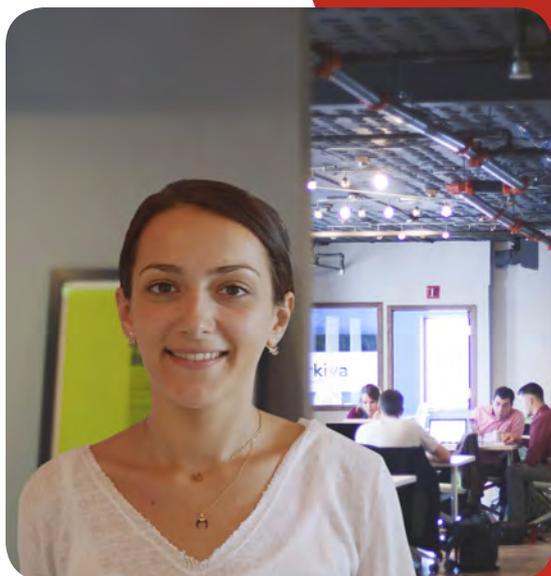
**77 %**  
des personnes  
formées sont  
des demandeurs  
d'emploi



**29**  
collaborateurs  
permanents ont  
évolué vers une  
autre entité du  
groupe



**+ 54 %**  
**400**  
alternants  
recrutés dans  
notre entreprise



### HR 3.0

## Un outil de gestion pour le capital humain

« Notre objectif est de disposer d'outils RH plus efficaces pour mieux suivre et développer les compétences de nos collaborateurs. Cela passe notamment par des rituels managériaux homogènes et formalisés et par l'amélioration de notre force de recrutement, aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

Nous travaillons ainsi sur le déploiement d'un système d'information imaginé et développé par des représentants RH et IT de chaque pays de The Adecco Group, et adapté aux besoins de notre entreprise pour porter une politique RH globale. C'est un véritable outil pour le manager et nos services RH car il permet d'améliorer et de fluidifier le suivi du collaborateur tout au long de son parcours professionnel, et d'améliorer notre gestion des recrutements. Il vise aussi à augmenter la transparence entre collaborateurs et managers et permettra à terme, j'en suis sûre, de favoriser la mobilité entre les filiales de The Adecco Group, l'un des enjeux forts portés par la direction RH. »

Marine Lafosse, Chef de projet RH (HR 3.0)



### LA GRANDE ÉCOLE DE L'ALTERNANCE

## De beaux résultats

Créée en 2016, elle a pour objectif de développer la formation en alternance.

« En cas de pénurie de main-d'œuvre, l'alternance est une réponse pour une entreprise qui, grâce à la mise en place d'une formation sur mesure peut créer de nouvelles compétences », indique **Raphaël Roubaud**, Directeur de la Grande École de l'Alternance pour The Adecco Group.

« Ce sont plus de 5 000 alternants qui ont démarré un contrat chez nos clients depuis 2016 (CAI, CPI et POEC) et nous souhaitons qu'ils soient 8 500 en 2018. Nous constatons cependant, suite la mise en place d'enquêtes de satisfaction, que les alternants souffrent souvent d'un manque d'accompagnement au moment de leur intégration dans l'entreprise. Un point de vigilance sur lequel nous devons agir en encadrant davantage cette période clé. »



## CDI INTÉRIMAIRE

# Construire une trajectoire professionnelle

« Le CDI intérimaire est pour rappel un contrat à durée indéterminée qui alterne des périodes de missions dans les entreprises utilisatrices et des périodes sans exécution de mission « intermissions ».

Nous avons déployé depuis 2014 de nombreux moyens pour faire connaître ce nouveau contrat auprès de nos clients et de nos intérimaires. C'est une vraie avancée sociale car au-delà de sécuriser un emploi, il permet au candidat de se projeter dans sa vie personnelle et professionnelle et d'être accompagné dans la construction de sa trajectoire professionnelle. Pour nos clients, ce contrat apporte plus de souplesse dans la succession des lettres de mission, et le volet formation prévu au dispositif leur propose de se projeter et d'anticiper à moyen et à long terme leurs besoins en compétences, au regard de l'évolution

des métiers. Une véritable Solution Emploi au service de leur GPEC !

Notre prochain défi : atteindre les 15 000 CDI intérimaire signés d'ici à fin 2018 et poursuivre la mise en place d'une politique RH adaptée à leurs besoins », indique **Florence Oumerretane**, Directrice Nationale CDI intérimaire.



## Top 1

Agent de production est le 1<sup>er</sup> métier délégué en CDI intérimaire



## 70 %

des CDI intérimaire ont moins de 40 ans

**L**  
Le CDI intérimaire,  
une avancée  
sociale

**7**



# Voici nos indicateurs pour bâtir des trajectoires professionnelles positives



**5 000**

alternants ont démarré une alternance chez nos clients en 2016

## Évolution de la formation des intérimaires



**+ 17 %**  
d'intérimaires formés



**+ 26 %**  
d'investissement financier

## Évolution de la formation des permanents

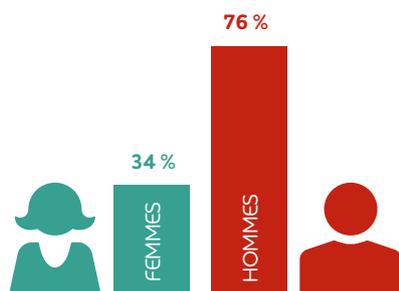


**- 9 %**  
de permanents formés

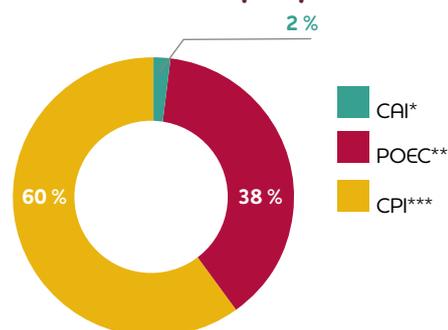


**+ 9,6 %**  
d'investissement financier

## Répartition hommes-femmes des 5 596 CDI intérimaire



## Types de contrats occupés par les alternants



## Objectifs 2017



### Révision

du référentiel des emplois pour améliorer la visibilité en termes de mobilité interne au sein d'Adecco France ou une autre société du groupe



### Poursuivre

le recrutement d'alternants pour notre entreprise (400) et chez nos clients (4 000)



### Développer

un programme de culture managériale

# Penser mondial, agir local

Adecco fait partie de The Adecco Group, leader mondial des solutions en ressources humaines. Pour The Adecco Group, la RSE est une démarche transverse qui mobilise toutes les filiales dans tous les pays. L'ensemble des indicateurs et des actions mondiales sont donc compilés au sein du Rapport RSE Groupe.

En France, Adecco comme chacune des autres filiales décline les engagements RSE selon ses spécificités avec l'aide de The Adecco Group France.

Pour en savoir plus sur l'organisation RSE en France, son pilotage et les actions communes, téléchargez la plaquette groupe « S'engager autrement pour l'emploi ».



# L Promouvoir des prestations responsables

# 7



Nous sommes convaincus que l'amélioration de notre performance RSE ne peut se faire sans une collaboration étroite avec nos clients, fournisseurs et partenaires.

Nous devons garantir la stricte application des règles de droit, d'éthique et de conformité et donner les moyens à nos collaborateurs d'être irréprochables en la matière (Code de conduite du Groupe, modules de formation notamment).

Nous pensons aussi que notre responsabilité est élargie et qu'il est de notre devoir de veiller au respect de ces règles par nos partenaires. C'est pourquoi nous évaluons nos fournisseurs et nos clients et entretenons avec eux un dialogue construit pour accompagner leur réussite. À notre tour, nous nous prêtons chaque année à l'évaluation de notre performance RSE afin de disposer d'un regard extérieur et d'un état de notre avancement.



> Juste un clic !

Pour consulter le Code de conduite du Groupe.

Toute la France :  
1  
2  
5



3 COMPLIANCE AND ETHICS / Villeurbanne (69)

## 3 NOUVEAUX MODULES DE FORMATION À L'ETHIQUE

Adecco Compliance & Ethics est une plateforme de e-learning dédiée. « Dès son arrivée, chaque collaborateur est formé aux bonnes pratiques en matière d'éthique. Nous avons lancé un nouveau module en 2016 et deux en 2017 sur les thèmes de la sécurité des informations, de la protection des données et du respect du droit de la concurrence. Notre objectif est d'avoir formé 100 % de nos collaborateurs à fin 2017 », indique **Stefano Benedetti**, Directeur Corporate Governance The Adecco Group.



2 RELATION PARTIES PRENANTES / Toute la France



### Accompagner le pilotage de la RSE

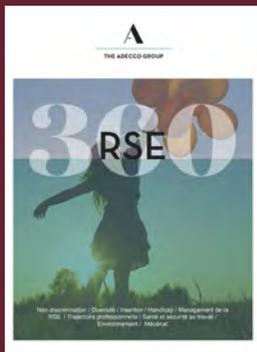
La «synthèse de partenariat» est un outil de pilotage des actions RH menées chez nos clients. Il intègre un suivi des indicateurs RSE et est utilisé par les équipes commerciales pour mesurer les performances et mettre en place des plans d'actions.

4 ACHATS / Paris (75)

## SECTEUR, PROTÉGÉ

### « DÉPASSER LES A PRIORI »

Depuis 2013, Adecco fait appel à l'ESAT Berthier pour des prestations en restauration. L'ESAT emploie 180 personnes dont 150 en situation de handicap. Basé en Île-de-France, l'ESAT offre différents services au-delà de la restauration par : le conditionnement de produits ou le détachement de personnel pour la réalisation de petits travaux. Pour **David Lesage**, responsable commercial à l'ESAT, « la différence du handicap n'exclut pas la compétence. Il est important que les grandes entreprises comme la vôtre nous fassent confiance pour démontrer notre savoir-faire et lever les a priori sur notre capacité à effectuer des prestations à valeur ajoutée ».



1 RELATION PARTIES PRENANTES / Toute la France

### UN OUTIL DE VEILLE, PARTAGÉ

Newsletter mensuelle à destination des collaborateurs ainsi que de nos partenaires externes, 360 RSE revient sur les actualités RSE du mois écoulé concernant notre secteur d'activité, le monde du travail.

**i** > Juste un clic !  
Pour accéder à la newsletter.

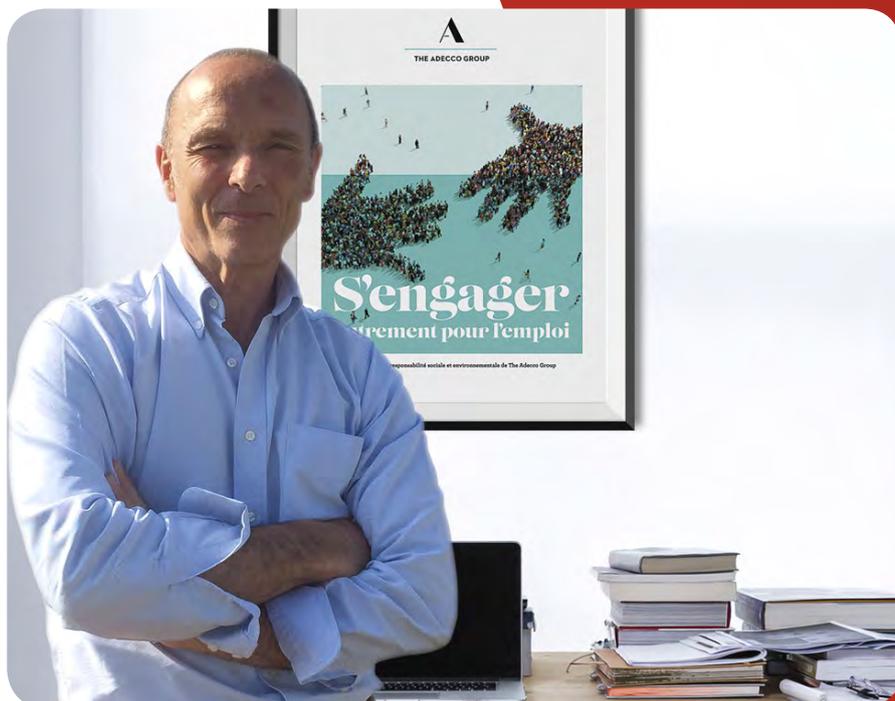
5 MANAGEMENT DE LA RSE / Toute la France

## CERTIFICATION RSE

sur la base de 4 critères :  
**Labor Practices, Environment, Sustainable Procurement, Fair Business Practices.**

Comme chaque année, l'organisme extra-financier Ecovadis évalue notre performance RSE. Nous nous plaçons parmi les 3 % des entreprises les plus avancées de notre secteur d'activité.





34%

des collaborateurs  
ont effectué le module  
depuis son lancement  
fin 2016

## COMPLIANCE & ETHICS

# La protection des données, un enjeu majeur !

« L'objectif n'est pas de faire peur en évoquant la loi et ses sanctions mais bien de sensibiliser aux principes élémentaires, de donner les bons réflexes. Nous aurons réussi si l'ensemble de nos collaborateurs comprend que respecter la vie privée, c'est surtout l'affaire de chacun et pas seulement le job du DPO.

Avec ce nouveau module, nous souhaitons rappeler à nos collaborateurs certains principes élémentaires, leur donner de bons réflexes qu'ils pourront appliquer autant dans le contexte professionnel que dans leur vie personnelle. La Loi de 78 dite Informatique et Libertés ou le nouveau règlement européen ne visent qu'à protéger les droits des personnes, leur vie privée.

Ils ne sont rien d'autre que l'affirmation de principes très humanistes centrés sur le respect de l'autre en tant qu'individu et donc le respect de sa vie privée. Or toutes les entités du Groupe collectent et manipulent un très grand nombre

de données personnelles : candidats, collaborateurs permanents ou temporaires, contacts clients...

Toutes ces personnes, en nous confiant leurs informations personnelles, s'attendent à ce que nous les collections de façon loyale et que nous en garantissons la sécurité et la confidentialité. Mon rôle est de faire en sorte que tous les traitements de données respectent cette attente et cette confiance. Mes actions touchent aussi bien les applications que les pratiques métiers, et ce pour chacune des entités du groupe, dont Adecco France. » indique **Hervé Combelles**, Data Protection Officer The Adecco Group.

# Voici nos indicateurs pour promouvoir des prestations responsables

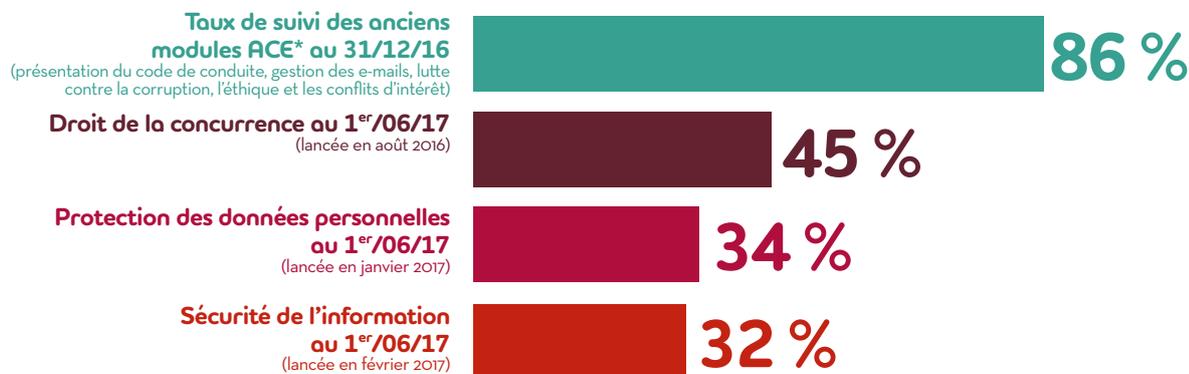


**70 / 100** (niveau gold)  
c'est notre note EcoVadis



**25 000 €**  
d'achats auprès du secteur protégé  
représentant 13% des achats auprès  
du secteur protégé effectués  
par le groupe

## Évolution du suivi des formation ACE\*



**Objectifs  
2017**

**Atteindre**  
un taux de réalisation  
de 90 %  
des modules ACE\*



**Développer**  
les actions de sensibilisation  
sur le secteur protégé  
auprès des acteurs internes  
effectuant des achats de  
produits ou prestations



**Améliorer**  
la performance  
RSE



# Se mobiliser pour l'environnement



Nous sommes conscients de notre impact environnemental réel. Notre dernier bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES) nous a permis de hiérarchiser les postes d'actions prioritaires. Notre politique environnementale lancée en 2014 insuffle une dynamique et mobilise les parties prenantes internes autour d'objectifs annuels communs.

Notre priorité : travailler sur nos processus internes afin de réduire leur empreinte environnementale et faire concilier nos engagements sociaux et environnementaux. Nous souhaitons également accompagner nos collaborateurs permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs pratiques écoresponsables, notamment en matière de mobilité.

L'année 2016 a été marquée par une série d'actions de sensibilisation via l'organisation d'événements internes et de projets structurants, en particulier autour des dépenses énergétiques et de nos processus de dématérialisation.



> Juste un clic !

Pour consulter la politique environnementale du groupe.

3 DÉPLACEMENTS / Toute la France

## UNE POLITIQUE DÉPLACEMENTS FAVORISANT L'ÉCO-MOBILITÉ

Nos collaborateurs sont invités à optimiser leurs déplacements et à préférer les modes de transports doux dans la mesure du possible. Les principaux établissements sont équipés de matériels de visioconférence ou de conférence téléphonique ou web.



4 DÉPLACEMENTS / Toute la France

### Connaissez-vous le site de covoiturage d'Adecco ?

1 676 inscrits sur notre site de covoiturage lancé en 2012 avec Blablacar, pour nos collaborateurs permanents et intérimaires.



> Juste un clic !

Pour découvrir le site de covoiturage.

1 SENSIBILISATION / Trignac (44)



### Initiation aux éco-gestes dans les agences

« Cette formation a été construite pour être extrêmement pragmatique, interactive mais aussi ludique. Idéalement adaptée pour des équipes de 5 personnes, elle donne en général de très bons résultats car les collaborateurs se sentent très impliqués. Ils se lancent très rapidement dans des plans d'action opérationnels permettant de voir les effets immédiats de leurs actions, mais aussi d'embarquer leurs collègues dans l'aventure », indique **Guillaume André-Wallut** de la société Vertuose.

2 DÉPLACEMENTS / Villeurbanne (69)

### Un speed-dating covoiturage

Dans le parking du nouveau siège de The Adecco Group, huit emplacements sont réservés aux véhicules utilisés pour covoiturer. Malheureusement ces places sont souvent vides ! Nous avons organisé des rencontres entre nos collaborateurs - conducteurs ou passagers - prêts à covoiturer. Ceux-ci ont pu se rencontrer, échanger ou déposer une annonce, tout en agissant pour l'environnement.

6 SENSIBILISATION / Paris (75)

## LA RSE EST ENTRE VOS MAINS

Dans le cadre de la semaine du développement durable, nous avons souhaité mettre en lumière les collaborateurs et nos partenaires externes engagés en RSE. Une série de 10 portraits a été réalisée à cette occasion pour montrer que c'est l'engagement de chacun qui va faire bouger les lignes. Nous avons aussi organisé des actions de collecte de vêtements professionnels et de bouchons en plastique sur les plus grands sites au profit de « La cravate solidaire » et « des Bouchons d'amour ».



> Juste un clic !

En savoir plus sur ces associations : [www.lacravatesolidaire.org](http://www.lacravatesolidaire.org) et [www.bouchonsdamour.com](http://www.bouchonsdamour.com)

5 SENSIBILISATION / Lyon (69)

## 8 ÉCO-GESTES AU BUREAU

Donner une seconde vie au matériel informatique, optimiser ses trajets en utilisant les modes doux... autant de bonnes pratiques à adopter sur son lieu de travail répertoriées sur une charte.



> Juste un clic !

Pour consulter la charte « Être éco-responsable au travail en 8 gestes. »



Toute la France : 3 4





**10,5 %**  
de nos contrats  
(missions intérimaires  
+ mise à disposition)  
sont dématérialisés



## ENERGIE

# Une électricité 100 % verte !

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, 100 % de l'énergie électrique consommée sur nos différents sites en France est verte et d'origine française. « Lorsque nous avons lancé notre appel d'offres en mars dernier, le cahier des charges stipulait que nous voulions une énergie 100 % issue du renouvelable d'origine française. Cet engagement était porté à la fois par la direction des Achats Groupe et la direction RSE Groupe », explique **Alexandre Rechagneux**, acheteur au sein de The Adecco Group. « Le contrat avec Total et Direct Énergie de fourniture d'une énergie verte entre dans le cadre de la politique volontariste du Groupe pour diminuer notre impact environnemental. »



**8.4 GWh**

d'électricité consommée en 2016



## CONSOMMABLES

# Dématérialiser : un pari gagnant

Près de 10 millions de documents (contrats, bulletins de paye, factures) sont envoyés chaque année aux intérimaires et clients. La réduction de notre empreinte passe donc par la dématérialisation que les intérimaires se sont vite appropriés, mais pas seulement. « Au-delà de l'économie de papier considérable, nous limitons la consommation d'encre, d'enveloppes, de scans, de transport... affirme **Christophe Fischer**, Directeur e-solutions. La dématérialisation a un gain économique et environnemental, mais elle permet également de réduire les risques juridiques liés aux délais d'expédition ».

# Voici nos indicateurs pour nous mobiliser pour l'environnement



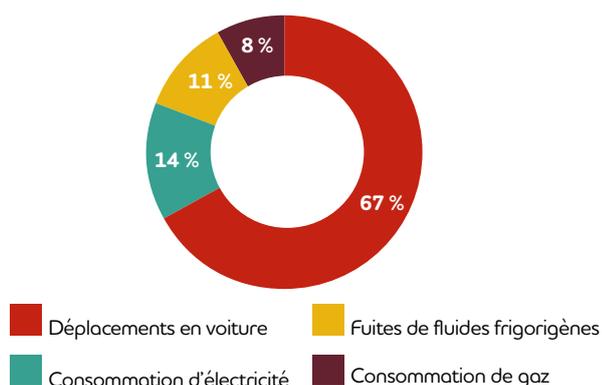
↘ - 36%\* par rapport à 2011

**6 556** tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> (BEGES 2014)

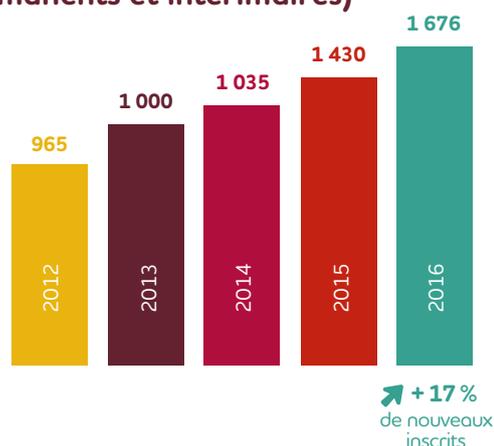
**1,4** ↗ +7%  
tonne de D3E\* collectés par notre partenaire Recyclea, entreprise d'insertion

**3** journées de sensibilisation aux pratiques éco-responsables animées en 2016

Répartition des émissions de gaz à effet de serre (GES) par poste



Évolution du nombre d'inscrits sur la plateforme de covoiturage (permanents et intérimaires)



## Objectifs 2017



**Renforcer** l'équipement de nos sites en solutions de tri et recyclage



**Poursuivre** nos actions de sensibilisation aux éco-gestes



**Accélérer** le processus de dématérialisation (+ 50% de nos contrats) et l'étendre aux bulletins de salaire et factures

\* D3E : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.

# Partager des valeurs solidaires

# 7



En 2016, toujours plus solidaires !

Win4Youth, le programme de solidarité internationale développé par the Adecco Group a connu un vif succès avec toujours plus de kilomètres parcourus par nos collaborateurs, candidats et clients, eux aussi plus nombreux à s'investir au profit d'associations.

De son côté, la Fondation The Adecco Group a permis aux salariés de s'engager auprès des jeunes en accompagnant leurs projets, tels que les mini-entreprises de l'association Entreprendre pour Apprendre, ou en venant témoigner en classe dans les établissements scolaires.

L'éveil au monde de l'emploi, l'accompagnement vers l'emploi de publics en reconversion, autant d'expériences enrichissantes pour chacun qui ouvrent les portes à de nombreuses opportunités.



5 PUBLICS FRAGILES /  
Toute la France

## Les Défis Days

Pour récolter toujours plus de kilomètres pour l'opération Win4Youth, la journée nationale s'est transformée en 4 jours dont un week-end : les Défis days ! 4 jours = 4 fois plus de chance de cumuler des kilomètres pour les associations que nous soutenons et d'impliquer encore plus nos clients, collaborateurs et intérimaires. Résultat : 19 000 kilomètres au compteur !

**i** > Juste un clic !  
Pour en savoir plus.

3 COLLECTIF POUR L'EMPLOI / Lyon (69)

## DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Dans le cadre d'un stage en partenariat avec des associations et six entreprises, 26 professeurs de collèges et lycées ont participé à un speed-meeting avec des professionnels du numérique pour découvrir leurs métiers. Une belle expérience pour ces professeurs qui se rendaient pour la première fois en entreprise !



**i** > Juste un clic !  
pour en savoir plus.

4 RECONVERSION / Toute la France

## UNE VIE PROFESSIONNELLE APRÈS LE SPORT

Le Parcours Athlète Emploi propose l'accompagnement d'athlètes de haut niveau dans leur reconversion. En 2016, la Fondation a développé des ateliers de travail sur le double projet ou la reconversion subie et a participé à de nombreux événements promotionnels. Elle continue à décliner le coaching individuel, et a innové cette année en proposant l'aide à la recherche de stage ou d'alternance. Ces nouvelles actions marquent la volonté de s'adapter toujours davantage aux besoins des sportifs !

**i** > Juste un clic !  
Pour en savoir plus sur le PAE.



Isabelle Severino, membre du Comité Exécutif Fondation, présente le programme à Thomas Bach, président du Comité International Olympique.

2 DÉCOUVERTE DES MÉTIERS /  
Marseille (13)

## RENCONTRE AVEC DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nos collaborateurs participent régulièrement aux ateliers découverte des métiers de l'association ArpejeH, qui accompagne des jeunes en situation de handicap tout au long de leurs études. En 2016, 837 jeunes de l'association ont ainsi pu rencontrer des collaborateurs Adecco France et échanger avec eux sur leur avenir et leurs aspirations.

**i** > Juste un clic !  
Pour en savoir plus.



Toute la France :  
4  
5

1 APPEL A PROJET /  
Le Mée-sur-Seine (77)

## Quels métiers pour demain ?



Un appel à projets en deux volets, intitulé « Anticiper les métiers de demain », a été proposé. La Fondation a ainsi récompensé les acteurs de l'éducation, de l'orientation et de l'emploi, dont l'association Travail Entraide. Cette association, parrainée par **Danielle Ruiz**, responsable recrutement au sein de l'agence de Mée-sur-Seine accompagne des personnes réfugiées vers les emplois du numérique.

**i** > Juste un clic !  
Pour en savoir plus sur l'association.



**4**  
ateliers organisés



**10**  
intérimaires bénévoles



**55**  
jeunes bénéficiaires

## SOLIDARITÉ

# Nos intérimaires mobilisés pour l'emploi des jeunes

Le mécénat de compétences et le bénévolat, proposé dans le groupe depuis 2010, était réservé à ses collaborateurs jusqu'en 2015. Toujours prête à innover, la Fondation a souhaité aller plus loin en proposant aux collaborateurs intérimaires de s'engager. Elle a ainsi développé un projet expérimental avec l'association France Bénévolat, les Missions Locales et les agences Adecco.

L'idée est de proposer aux intérimaires de venir témoigner auprès des jeunes des Missions Locales de leur expérience dans le monde de l'intérim. Que ce soit à Paris, Lille, Avignon et Oyonnax, les jeunes des Missions Locales ont pu découvrir l'intérim et poser toutes leurs questions. « Je veux leur dire qu'avec l'intérim, ils peuvent avoir un projet, tout le monde a le droit de rêver, mais il faut s'en donner les moyens ! » témoigne **Alexandre**. Manutentionnaires, assistant(e)s de direction, responsables de rayons...

les différents métiers des intérimaires et leurs possibilités d'évolution ont été abordés. « Aujourd'hui je suis en CDI intérimaire et j'ai un projet de formation et d'évolution avec l'agence. Je veux leur montrer qu'on peut aussi progresser en intérim, l'essentiel c'est d'instaurer la relation de confiance » ajoute **Anita**. « C'est vrai qu'on a tous de bons conseils à partager avec ces jeunes », nous livre **Savas**.



**On a tous de bons conseils à partager**



# Voici nos indicateurs pour partager des valeurs solidaires



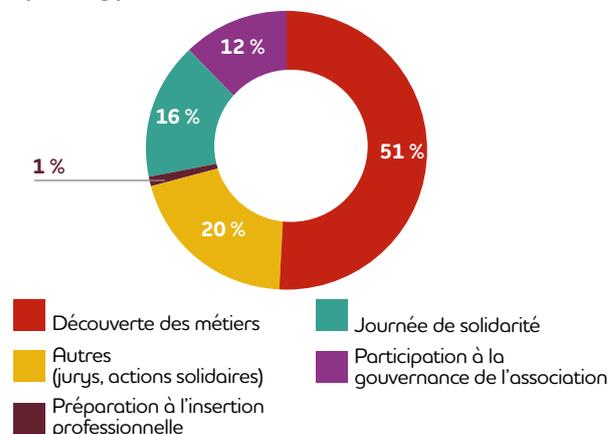
**199** collaborateurs engagés  
en mécénat de compétences

**239** Missions de mécénat  
de compétences  
réalisées

**29** Associations parrainées  
par des collaborateurs Adecco,  
dans le cadre des appels à projets  
de la Fondation

**3** Appels à projets  
lancés par la Fondation

Répartition du temps passé  
en mécénat de compétences,  
par type d'intervention



**Objectifs  
2017**



**Combiner**  
mécénat financier  
et mécénat de compétences  
dans le soutien apporté  
aux associations



**Mettre en place**  
des jurys territoriaux  
pour la sélection  
des projets



**Développer**  
le nombre  
de collaborateurs  
engagés

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

### UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE

Adecco France est une filiale détenue à 100 % par Adecco Holding France, elle-même filiale du groupe éponyme basé en Suisse. Par ailleurs, Adecco Holding France n'est pas cotée sur les marchés financiers et son statut juridique de Société par Actions Simplifiées à associé Unique – SASU ne la contraint pas à répondre à la loi dite Grenelle 2 sur le reporting extra-financier. La direction générale d'Adecco France, compte tenu du leadership sur le secteur et de son engagement historique dans un certain nombre de sujets en lien avec la Responsabilité Sociale et Environnementale, a décidé de se soumettre à l'exercice de reporting depuis plus de 5 ans.

### ATTESTATION DE PRÉSENCE ET VÉRIFICATION PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

À ce stade, Adecco France n'a pas sollicité de vérification des indicateurs clés par un organisme tiers indépendant. La structuration d'un processus de remontée des informations et la consolidation des données est un chantier en cours qui nécessite une harmonisation des pratiques et des référentiels entre les filiales du groupe.

### PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Le périmètre du reporting RSE couvre la société Adecco France. Ce périmètre intègre la totalité des sites ou agences et l'ensemble de ses activités (filiales incluses). La zone d'activité d'Adecco France est limitée à la France métropolitaine, aucun site ou activité n'est présent à l'étranger.

### PÉRIODE DE REPORTING

La période retenue pour le reporting annuel des indicateurs extra-financiers est l'exercice comptable du 01/01/2016 au 31/12/2016. Le précédent rapport est consultable sur le site internet du groupe ou sur son compte issu dans une version digitale interactive (<https://issuu.com/groupe-adecco/docs/adeccofrance-rapportrse2015>).

### RÉFÉRENTIEL ET INDICATEURS EXCLUS

Adecco France a suivi les lignes directrices de la GRI et des exigences de la loi Grenelle 2 (article 225), bien qu'elle ne soit pas soumise à cette obligation. Ce rapport présente de manière non exhaustive les actions phares d'Adecco France mises en place pour répondre aux engagements RSE définis par le groupe, ainsi qu'une sélection des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux. Certaines informations liées à la présentation du profil de l'entreprise, à sa gouvernance, à l'implication des parties prenantes, aux droits de l'Homme ou encore à l'éthique sont détaillées dans différents

documents consultables sur internet : la plaquette RSE Groupe France, Rapport RSE monde ou encore la COP 2016-2017 Monde. Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

### INDICATEURS EXCLUS

Focalisée uniquement en France, Adecco France considère les indicateurs suivants comme non pertinents, parmi ceux de l'article 225 :

- Élimination du travail forcé ou obligatoire à l'abolition effective du travail des enfants,
- Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement,
- Mesures de prévention de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,
- Utilisation des sols,
- Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,
- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité,
- Adaptation aux conséquences du changement climatique.

### COMPARABILITÉ

Afin de simplifier le reporting et de faciliter la lecture, le choix a été fait de maintenir la comparabilité à deux exercices comme l'année précédente. Les tendances affichées sont basées sur une comparaison avec l'année 2015 (sauf contre-indication). Ce document inclut également des informations qualitatives relatives au groupe Adecco en France et dans le monde.

### DÉFINITION DES INDICATEURS

Le détail explicatif des indicateurs de reporting extra-financier est disponible sur simple demande auprès de la direction RSE.

### GOVERNANCE RSE

La Direction de la Responsabilité et Innovation Sociale The Adecco Group coordonne la politique RSE d'Adecco France et de l'ensemble de ses filiales en lien avec les différentes directions concernées par les 6 priorités.

Si vous souhaitez en savoir plus sur notre démarche RSE ou réagir quant à nos actions, vous pouvez écrire à :

[directionrse@adeccogroup.com](mailto:directionrse@adeccogroup.com) ou The Adecco Group, Direction RSE, 2 rue Henri Legay 69626 Villeurbanne Cedex.

## Tableaux d'indicateurs et de correspondance avec les référentiels de reporting extra-financiers

INDICATEURS GRENNELLE 2 ART.225 ET INDICATEURS AD HOC	CORRESPONDANCE GRI 4	CONTENU ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		
<b>ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX</b>				
<b>Impact territorial, économique et social de l'activité de la société</b>				
Populations riveraines ou locales	G4-EC1 ; G4-EC8	p. 6 à 11 et 30 à 33 et Cf. <a href="https://issuu.com/groupe-adecco/docs/theadeccogrouprse2016">https://issuu.com/groupe-adecco/docs/theadeccogrouprse2016</a>		
<b>Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société</b>				
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC7	p. 30 à 33 du présent rapport		
<b>Réseau Adecco Insertion</b>				
Nombre d'entreprises de travail temporaire d'insertion	G4-SO1	72 agences dont 3 antennes		
Nombre d'intérimaires en insertion ayant travaillé pour le réseau	G4-SO1	8052		
Taux de sortie dynamique	G4-SO1	68		
Taux de sortie dans l'emploi durable	G4-SO1	26		
<b>Relation avec les établissements d'enseignement</b>				
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux établissements d'enseignement (en milliers d'euros)		2014	2015	2016
		18 100	18 452	19 534

**ENVIRONNEMENT**

<b>Politique générale en matière environnementale</b>		
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	G4-EN12	p. 28 et 29 du présent rapport
<b>Changement climatique</b>		
Électricité	G4-EN15	p. 26 à 29 du présent rapport
Déplacements domicile - travail	G4-EN17	
Déplacements professionnels	G4-EN18	
Fluides frigorigènes	G4-EN18	
Total Adecco en T eq CO2	G4-EN18	
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement		p. 26 à 29 du présent rapport
<b>Pollution et gestion des déchets</b>		
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN23	p. 26 à 29 du présent rapport
Dématérialisation		p. 28 du présent rapport
Impacts environnementaux lors des déplacements des membres du personnel	G4-EN30	p. 29 du présent rapport
Nombre de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	G4-EN32	Cf. <a href="https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/CSRreport_2016.pdf">https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/CSRreport_2016.pdf</a>

**INFORMATIONS SOCIALES**

<b>Emploi</b>							
		Permanents			Non-Permanents		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
Effectif total au 31/12	G4- LA1	4 007	4 157	4 139	475 256	461 343	510 723
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1	82	82	82	37	37	37
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1	18	18	18	63	63	63
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	1,8	2,1	2,7	NA	NA	NA
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	10	10,9	11,7	NA	NA	NA
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1	1,5	13,4	14,6	32,7	32,2	32,8
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1	8,4	8,7	9,1	9,2	9,7	10,9
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1	0,7	1,1	1,5	9,2	9,5	9,6
<b>Embauches et licenciements</b>							
Entrées CDI	G4- LA1	328	386	448	NA	NA	NA
Sorties CDI	G4- LA1	449	458	446	NA	NA	NA
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1	123	90	52	NA	NA	NA
<b>Rémunérations</b>							
Masse salariale annuelle	G4- EC5	123 497 472	122 550 946	134 188 533	2 662 164 596	2 712 993 348	2 874 236 252
Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	G4- LA14	Cf. <a href="https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/CSRreport_2016.pdf">https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/CSRreport_2016.pdf</a>					
<b>Relations employeurs / employés</b>							
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	G4- HR	Résultats des élections professionnelles juillet 2016. Délégués du personnel (DP) répartis sur 4 zones géographiques Paris IDF, Nord, Sud Est et Ouest. Comités d'Établissement (CE) répartis sur 4 zones géographiques Paris IDF, Nord, Sud Est et Ouest. Un comité central d'entreprise avec 45 membres couvrant tous les périmètres de Adecco France. 7 Organisations syndicales présentes dont 5 organisations syndicales représentatives depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2016. Avec la volonté de favoriser le dialogue social dans l'entreprise, la Direction d'Adecco France a négocié 15 accords en 2016 qui ont abouti à la signature de 12 accords sur des thématiques majeures telles que : le droit syndical, l'égalité professionnelle, la politique de lutte contre les discriminations, le CET...					
<b>Santé et sécurité au travail</b>							
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4- LA8	p. 12 à 15 du présent rapport					
<b>Formation et éducation</b>							
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4- LA10	p. 15 à 20 du présent rapport					
Nombre total d'heures de formation	G4- LA10	Permanents			Intérimaires		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
		74 374	71 737	64 206	1 089 497	968 193	1 359 751
Nombre total de bénéficiaires	G4- LA10	p. 20					
Nombre d'heures de formation par bénéficiaire	G4- LA10	p. 20					
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4- LA10	p. 20					
<b>Gestion de carrières</b>							
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4- LA11	Permanents			Intérimaires		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
		94	94	98	NC	NC	NC
<b>Diversité et égalité des chances</b>							
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4- LA12	p. 7, 8 et 11 du présent rapport					
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4- LA12	p. 7 et 11 du présent rapport					
Politique de lutte contre les discriminations Engagements, accords ou chartes visant à mettre en place une démarche en faveur de la diversité	G4- LA12	p. 7 et 11 du présent rapport					

# Adecco



#ouipourlemploi

