

Adecco

# L Donner le tempo 7



« Permettre à chaque individu d'être acteur de sa vie professionnelle »

p. 04

« 10 ans de dialogue social pour lutter contre les discriminations »

p. 06

Le rapport 2017-2018  
de Responsabilité Sociale  
et Environnementale  
d'Adecco France

# Écouter et satisfaire au mieux, fondements de notre engagement

**2003 : Adecco dans une démarche volontaire et innovante,  
publie son premier rapport RSE.  
Objectif : démontrer la façon dont nous exerçons notre métier  
au quotidien avec rigueur et responsabilité.**

Depuis, Adecco vous présente régulièrement les évolutions de sa démarche RSE. Avec ce nouveau rapport, nous tenons à affirmer notre capacité à anticiper, accompagner et être acteur des mutations fondamentales du marché de l'emploi : transformation des compétences, intégration des personnes très éloignées de l'emploi, développement des nouvelles formes d'emploi.

Notre métier est passionnant. Nos 4 667 salariés permanents l'exercent au quotidien avec vous tous : 31 000 clients, 537 132 salariés intérimaires, dont 11 070 en CDI intérimaires, et plus de 20 000 candidats recrutés en CDI et CDD pour nos clients, sans oublier les nombreux partenaires de l'emploi qui contribuent aussi à notre performance collective.

L'égalité de traitement et la non-discrimination, la santé et la sécurité au travail, la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité : dès nos débuts, nous avons développé nos actions en écho à vos attentes. À celles-ci, nous avons souhaité ajouter les thèmes qui nous sont chers : la réduction de notre impact environnemental, le respect de règles d'éthique et l'engagement solidaire. Ce rapport, comme les précédents, présente de nouvelles actions menées sur tous ces sujets au cours de l'année 2017.

En 2018, nous souhaitons poursuivre le dialogue avec vous pour connaître mieux encore vos préoccupations et votre perception de l'impact de nos actions. Ce « dialogue avec nos parties prenantes » nous permettra de préparer ensemble Adecco aux enjeux de demain et de vous proposer de nouvelles solutions innovantes et responsables.

**Natalie Wagemann,**  
Directrice des Ressources  
Humaines  
**et Pierre Lombard,**  
Directeur Général  
Opérationnel

**L**  
**Nous souhaitons  
poursuivre le dialogue  
avec vous [...] pour vous proposer  
de nouvelles solutions  
innovantes et  
responsables !**

**7**



**P. 04**  
**Adecco**  
 « Permettre à  
 chaque individu  
 d'être acteur  
 de sa vie  
 professionnelle »

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

**P. 05**  
**4 questions pour  
 notre direction  
 commerciale**

« Pour les grandes  
 entreprises, la RSE est  
 devenue un des éléments  
 essentiels dans le choix  
 de leurs fournisseurs. »

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

« Notre engagement  
 pour l'emploi de tous  
 est primordial »



**P. 10**  
**Agir aussi  
 en tant  
 qu'employeur**

« Chez Adecco, nous sommes  
 convaincus que le capital  
 humain est, et sera, notre  
 atout numéro un. »

**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**

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



**P. 18**  
**Pôles de  
 compétences  
 partagées**

« Les PCP sont de  
 véritables incubateurs  
 de compétences. »

**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**

« 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**

« Nous sommes conscients de  
 l'impact environnemental réel  
 de nos activités de service. »

**P. 28**  
**Amélioration de  
 notre  
 performance  
 énergétique**

« La totalité de l'énergie  
 électrique consommée sur  
 nos différents sites est  
 maintenant issue de sources  
 renouvelables. »



**P. 30**  
**Partager  
 des valeurs  
 solidaires**

« En 2017, la fondation  
 The Adecco group a poursuivi  
 son action pour permettre  
 aux salariés de s'engager  
 auprès des jeunes en  
 accompagnant leurs  
 projets. »

**P. 34**  
**Note  
 méthodologique**

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

**P. 34/35**  
**Indicateurs**

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

# « Permettre à chaque individu d'être acteur de sa vie professionnelle »

De par son positionnement sur le marché de l'emploi, Adecco a une double raison d'être : nous aidons les entreprises à recruter et nous permettons à chacun de trouver un emploi et de se développer professionnellement (quel que soit le type de contrat : intérim, CDD, CDI, CDI Intérimaire ou alternance). Nous nous engageons pour :



## Proposer toutes les formes d'emploi

Adecco permet à ses candidats de travailler sous tous types de contrat et notamment le CDI Intérimaire. Leader du marché avec 19 000 contrats signés, Adecco propose à ses candidats cette forme de flexibilité responsable et les accompagne ainsi dans le développement de leur carrière.



## Accompagner la transformation des compétences

Dès aujourd'hui, nous créons les compétences qui seront nécessaires demain. Avec ses Pôles de Compétences Partagées, Adecco met en place sur les territoires des incubateurs de compétences et un laboratoire RH permettant à ses clients d'avoir la visibilité dont ils ont besoin pour anticiper sur les mutations en cours.



## Apporter de la valeur grâce à la technologie

Grâce au digital, nous souhaitons créer des expériences différenciantes pour nos clients et collaborateurs. En 2017, Adecco & moi (portail candidat), Mon agence en Ligne (portail client) et Aloha, le premier chatbot de recrutement, ont rapproché entreprises, candidats et agences au bénéfice de l'emploi.



## 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.

## Adecco France, c'est...

900

agences

4 667

collaborateurs permanents

31 000

entreprises clientes

120 000

intérimaires délégués par semaine

5 298

personnes en situation de handicap mises à l'emploi chez nos clients

4 523

contrats d'apprentissage et de professionnalisation chez nos clients



> Juste un clic !

# 4 questions à Gérald Jasmin et Isabelle Plessis

**Bonjour Isabelle, bonjour Gérald. Quelles sont aujourd'hui les attentes de nos clients en matière de RSE ? Quelles sont les évolutions observées ces dernières années ?**

**Gérald Jasmin :** Aujourd'hui, la grande majorité des clients s'intéresse à notre démarche RSE, mais de différentes manières. Si les questions sociales et sociétales restent prioritaires et récurrentes, l'éthique professionnelle et la préservation de l'environnement sont deux nouveaux sujets d'attentes.

**Isabelle Plessis :** Pour les grandes entreprises, la RSE est devenue un des éléments essentiels dans le choix de leurs fournisseurs. Bien sûr, les autres caractéristiques de notre offre (qualité du processus de recrutement, méthodes de sourcing et d'évaluation, rigueur administrative, tarifs, etc.) restent fondamentales. Ces sociétés cherchent notamment à objectiver leur perception par des évaluations RSE externes comme Ecovadis ou ACESIA. Le fait d'avoir été parmi les premières entreprises évaluées par Ecovadis (2008), d'être au niveau Gold (70/100) et d'avoir progressé au fil des années est considéré comme une preuve de notre exemplarité.

**Et concernant les autres entreprises, notamment les plus petites ?**

**Gérald :** Les PME ont moins d'attentes sur la RSE. Le concept reste parfois assez vague, mais elles sont très attentives aux engagements et intéressées par les actions concrètes. Les thèmes comme la prévention-sécurité, la non-discrimination ou la sécurisation des parcours professionnels sont privilégiés. Pour elles, comme pour les grands groupes d'ailleurs, ces engagements concrétisés sur le terrain constituent une valeur qui compte vraiment lorsqu'elles choisissent Adecco.

**Savez-vous comment la démarche RSE d'Adecco est perçue par ses clients ?**

**Isabelle :** Ce qui est satisfaisant, c'est la reconnaissance de l'antériorité sur ces sujets par bon nombre de nos clients. Cette constance et nos progrès depuis 15 ans nous donnent une véritable crédibilité à leurs yeux et nous en sommes régulièrement félicités. L'enjeu est aujourd'hui d'intégrer encore plus la RSE dans le quotidien de nos agences, dans chaque relation avec les acteurs du territoire. Cette « caution RSE » incite certaines grandes entreprises à nous challenger sur des problématiques RH complexes.

C'est par exemple le cas sur la féminisation de certains postes industriels, l'intégration de personnes handicapées à tous les niveaux ou encore la gestion des fins de carrières sur des métiers pénibles.

**Gérald :** Nous portons une attention particulière à un risque de transfert de responsabilité totale à notre égard sur ces sujets, qui passerait uniquement par un « management par des pénalités ». En effet, ce type de relation peut empêcher d'appréhender objectivement des difficultés de filières, la complexité particulière de certains bassins d'emploi ou la faible attractivité de certains métiers. En revanche, nous sommes convaincus que la discussion partenariale et des plans d'améliorations en commun sont la base d'une démarche RSE pertinente et efficace. Depuis 10 ans, nous utilisons justement un outil spécifique appelé Synthèse de Partenariat. Il nous permet d'identifier avec un client les caractéristiques RSE des intérimaires délégués sur ses sites et ses métiers, afin de s'arrêter sur les points de satisfaction et de trouver les bons leviers d'amélioration.

**Quelles innovations pour Adecco en matière de RSE ?**

**Isabelle et Gérald :** Cette question est cruciale pour tous nos clients ! Adecco a aujourd'hui initié un plan de transformation ambitieux, portant à la fois sur son organisation managériale et sur l'agencement physique de ses agences. Nous testons aussi des solutions nouvelles pour réduire notre impact environnemental (déplacements ou consommations). Nous nous appuyons sur le digital pour améliorer notre dialogue avec les parties prenantes, simplifier les processus administratifs et ainsi gagner du temps au service de la relation humaine, à laquelle nous restons tous très attachés.

L

**Gérald Jasmin,**  
Directeur Commercial Groupe  
**Isabelle Plessis,**  
Directrice Grands Comptes

7



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. Adecco a fait du refus des discriminations une exigence professionnelle attendue de tous les collaborateurs.

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, habitants des quartiers) 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.

# CRÉATION DU PÔLE HANDICAP & COMPÉTENCES

**1986**

Adecco mobilise une équipe dédiée pour trouver des solutions afin que des entreprises clientes puissent intégrer des personnes handicapées. Cette mobilisation pour le handicap n'a cessé de se développer et a pris une nouvelle échelle avec le lancement du label Emploi & Handicap. Il permet d'identifier les agences ayant des pratiques remarquables en matière de qualité de service et de mobilisation au quotidien en faveur de l'emploi des personnes handicapées.



**depuis 2003**

## Campagnes de communication engagées

L'entreprise a régulièrement mené des campagnes de communication grand public visant à interpeller sur toutes les formes de discrimination, avec un message récurrent : « nos recrutements sont basés sur les seules compétences de nos candidats. »

**2001**

## CRÉATION DU PÔLE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Adecco fait partie des entreprises pionnières dans la réflexion académique puis dans la mise en place d'actions visant à lutter contre toute forme de discrimination. Le Pôle LCD a été créé pour assurer l'animation de cette politique et prendre en charge le traitement des réclamations.

**depuis 2008**

## TESTINGS SOLLICITÉS

Adecco a été le premier intermédiaire de l'emploi à faire réaliser par un cabinet indépendant un « testing sollicité » de ses pratiques de recrutement. Afin d'évaluer le risque de discrimination, plusieurs centaines de tests consistant à faire postuler à un même emploi deux candidats identiques, à l'exception du critère à évaluer (l'origine, le sexe et l'âge), ont été menés. L'initiative, renouvelée depuis, a permis de mettre en place des actions correctives tels que le renforcement de la formation et des campagnes de sensibilisation sur l'impact des stéréotypes.

**2017**

## CRÉATION D'HUMANDO PLURIELS, cabinet de recrutement, formation et conseil en diversité

Entreprise Solidaire reconnue d'Utilité Sociale (ESUS), Humando Pluriels propose des solutions pour accompagner, conseiller et rapprocher candidat(e)s singulier(ères) et entreprises (recrutement « zéro CV », formations sur mesure, stratégie diversité, etc.).

 > Juste un clic !  
Pour en savoir plus





## DIVERSITÉ

# Intégration et handicap

Depuis plus de 30 ans, Adecco mobilise ses clients pour faciliter l'intégration de personnes en situation de handicap. Nous avons souhaité en faire aussi une priorité en interne.

« Notre pôle handicap sensibilise nos collaborateurs permanents au handicap en entreprise.

Nous les accompagnons sur toutes leurs problématiques potentielles et travaillons particulièrement avec les recruteurs, les nouveaux arrivants et les managers. Enfin, nous intégrons ce sujet dans tous les projets stratégiques et organisons des événements internes, comme la journée « Tous H-engagés ».

En 2017, des ateliers handisports et une conférence de Sandrine Martinet et Michaël Jeremiasz, champions de handi judo et tennis fauteuil, ont réuni 180 salariés. « Une expérience enrichissante et ludique ! », indique **Christine Cosnard**, responsable handicap et diversité.

## COLLABORATION CLIENT

# Partenariat gagnant sur le handicap

L'insertion professionnelle de tous est une valeur ancrée au sein de la mutuelle IMHA, cliente de l'agence Adecco de Niort. Lorsque la chargée de développement RH d'IMHA a participé au Handitour de l'agence de Niort, Maud, une candidate, a retenu son attention. Après un premier CDD de trois mois, Maud a vu son contrat renouvelé. « Le Handitour permet de mettre en relation, sans CV, des candidats et des entreprises afin de privilégier le dialogue. Maud avait 10 ans d'expérience dans la restauration, ce qui n'avait rien à voir avec le profil recherché. Sans le Handitour, je ne l'aurais jamais reçue. C'est une très belle réussite. »



+ 25,5 %

de salariés permanents  
en situation de handicap



## DIVERSITÉ

# 10 ans de dialogue social pour lutter contre les discriminations

Le 4 juillet 2017, Adecco célébrait un anniversaire symbolique : les 10 ans de la signature de l'accord cadre contre les discriminations.

À cette occasion, les représentants de la direction et les organisations syndicales ont fait un bilan des actions et outils déployés durant ces 10 années écoulées en présence de **Slimane Laoufi** - chef de pôle Emploi, biens et services privés, protection des droits et affaires judiciaires auprès du Défenseur des droits et d'**Éric Cediey**, directeur d'ISM Corum - partenaire et cabinet chargé des 3 campagnes de testings déployées au sein de The Adecco Group.

Tous ont salué le travail élaboré pour accompagner la professionnalisation des pratiques des collaborateurs Adecco et ont souligné l'importance de la qualité du dialogue social développé en interne. En effet, à la suite de cet accord cadre historique, différents avenants ont été signés durant la décennie pour renforcer l'engagement d'Adecco France.

Le dernier en date, en 2017, concerne les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée. Une nouvelle orientation a également été donnée à la commission paritaire de suivi de l'accord cadre avec la création de référents de lutte contre les discriminations et diversité au sein de chaque organisation syndicale. Elle vise à renforcer leurs missions de conseil et d'accompagnement des salariés de l'entreprise.

## L

**Tous ont souligné la qualité du dialogue social.**

**7 Cécile Alhinc-Camy,**  
en charge du pôle Diversité  
et Insertion pour The Adecco Group



## 14

membres référents issus des organisations syndicales présents au sein de l'entreprise



## Poursuivre

le dialogue social sur les questions de non-discrimination dans l'entreprise



## Renforcer

la formation auprès des organisations syndicales et des salariés de l'entreprise



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

# Agir aussi en tant qu'employeur



**20 %**  
de femmes  
au CODIR

Chez Adecco, nous sommes convaincus que le capital humain est, et sera, notre atout numéro un. Nous considérons donc chaque individu et sa singularité comme une valeur ajoutée pour l'entreprise. Les compétences sont le seul critère objectif de discussion et de sélection, au service de la performance globale.

À ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur. Il s'agit avant tout de s'assurer que la répartition femmes/hommes globale se reflète à tous les niveaux de l'entreprise afin de garantir ainsi une égalité de traitement. Notre ambition est aussi de développer et assurer la promotion de la mixité professionnelle dans tous nos métiers avec des objectifs sur trois ans :

- au moins un tiers de femmes parmi les instances de direction (Comité exécutif

- et Comité de direction) ; (20 % en 2017)
- au moins 40 % de femmes parmi les managers N-1 du Comité de direction ; (52 % en 2017 en moyenne)
- la mixité des candidatures en pré-sélection finale pour le recrutement de nos cadres supérieurs
- la mixité dans les plans de succession de chacun de nos managers
- une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de nos programmes de développement.

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



↘ - 1,4%  
**5 298** intérimaires en situation de handicap mis à l'emploi dans 4 483 entreprises clientes

**8 702** ↗ personnes en situation d'insertion ont été mises à l'emploi par le Réseau Adecco Insertion

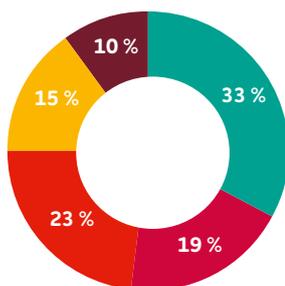
**66 %\*** ↘ Taux de sortie dynamique vers l'emploi

Réseau Adecco Insertion

**10 %** → de nos intérimaires sont de nationalité étrangère

**64** ↗ + 25% salariés permanents en situation de handicap

Répartition des intérimaires par tranche d'âge



**Objectifs 2018**



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



**Renforcer** la formation de nos salariés à la non-discrimination



**Diversifier** davantage les opportunités d'emploi pour les personnes en situation d'insertion vers d'autres secteurs d'activité

\* 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 salariés 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 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, 2017 a nécessité, comme en 2016, 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 nous mobilisons notamment en renforçant nos dispositifs existants.

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

# DÉFINITION DES « BASIQUES PRÉVENTION OPÉRATIONNELLS »

**2004**

Adecco identifie et définit six pratiques essentielles en agences, les « basiques prévention opérationnels ». Ces sujets incontournables sont formalisés sous forme d'un guide Prévention Sécurité déployé auprès des agences. Pour chacun des basiques, sont décrits les actions à mener, les outils à mobiliser et les objectifs à atteindre. Parmi ces « basiques », citons : le droit de retrait, le devoir d'alerte ou la question des risques différés.



**2008**

## CRÉATION DE L'OUTIL « S@VE COMPÉTENCES »

Pour analyser la perception de la sécurité par le candidat, Adecco a développé un outil innovant : S@ve Compétences. Cet outil aide au recrutement et à la qualification dans ce domaine.

**1996**

## STRATÉGIE PRÉVENTION ACCIDENTS DU TRAVAIL



En 1996, Adecco structure une démarche de prévention des accidents autour d'une équipe dédiée. À partir de 2001, une véritable stratégie triennale est mise en place et est renouvelée depuis tous les 3 ans pour diminuer le nombre d'accidents et leur gravité. Sur le terrain, cette démarche organise la mobilisation de tous les acteurs, collaborateurs permanents, interlocuteurs clients et intérimaires.

**2004**

## Écoute et soutien psychologique

Face au risque d'agression en agence et aux autres risques psycho-sociaux, Adecco met en place une cellule d'écoute externe par des psychologues du travail. Son rôle est d'assurer l'écoute, le soutien et l'accompagnement psychologique de salariés par téléphone.

**2017**

## Adecco récompensé par un client pour sa prévention des accidents du travail

Prix « Supplier Day » du Groupe Avril : Adecco est récompensée pour sa contribution exceptionnelle à la réalisation des objectifs sécurité.

En un an, nos agences ont enregistré une diminution de 50 % du nombre d'accidents, performance remarquable pour le secteur agro-alimentaire.





## SANTÉ & SÉCURITÉ

# Une stratégie et une organisation



**12**  
experts  
Coordinateurs  
Prévention  
Sécurité

Certifiée ISO 9001, la Politique Santé Sécurité Environnement (SSE) d'Adecco est portée sur le terrain par tous, à tous les niveaux. En particulier, la dynamique d'amélioration des résultats sécurité repose sur l'implication des collaborateurs permanents, des interlocuteurs clients et des intérimaires. Cette démarche est aussi soutenue au quotidien par un réseau de 12 experts Coordinateurs Prévention Sécurité. En 2017, pour compléter ce dispositif, plus de 31 000 intérimaires ont bénéficié de plus de 21 M€ de budget pour des formations sécurité. Répondant à des contextes spécifiques, quatre agences Adecco (Dunkerque, Martigues, Saint-Nazaire et Thionville) sont certifiées MASE, un système de management très ambitieux.

En 2017, des initiatives ont été lancées :  
- l'agence de Dunkerque a créé un livret sécurité spécifique. Remis à chaque intérimaire, il explique la politique et les

objectifs SSE de l'agence, les éléments à localiser lors d'une prise de poste, les processus de prévention, etc.  
- l'agence de Saint-Nazaire a adressé à ses intérimaires et clients un questionnaire en ligne pour capitaliser sur les retours d'expériences sur les aspects de sécurité.



**La Politique Santé Sécurité Environnement (SSE) d'Adecco est portée sur le terrain par tous, à tous les niveaux.**





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



↑ +12,1%

**31 037** intérimaires formés à la sécurité



**+ 19,1 %**

par rapport à 2016 de dépenses de formation sur le thème de la sécurité



**21 millions**

de budget formation consacré à la formation à la sécurité

## Évolution des accidents du travail chez les permanents



**- 33,5 %**  
de taux de fréquence



Stabilisation du taux de gravité

## Évolution des accidents du travail chez les intérimaires\*



**+ 6,8 %**  
de taux de fréquence



**- 26 %**  
du taux de gravité

## Objectifs 2018



**- 5 %**  
de taux de fréquence et du taux de gravité chez les intérimaires



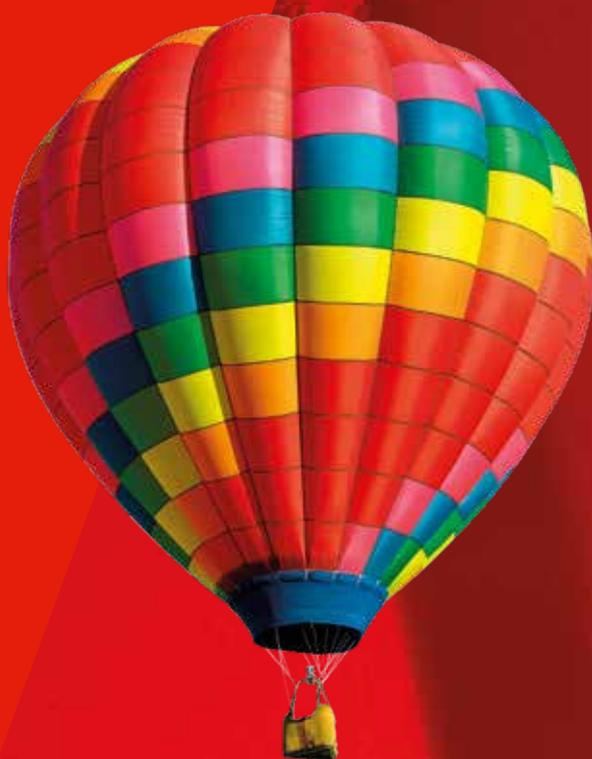
**Poursuivre**  
le développement de nos pratiques métiers et managériales de la prévention et intensifier nos actions de sensibilisation auprès de nos clients et collaborateurs



**Promouvoir**  
le dispositif d'accompagnement psychologique déployé en 2016



# Bâtir des trajectoires professionnelles positives



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 2017, nous avons poursuivi le développement de nos outils de formation afin de mieux répondre aux attentes de nos collaborateurs et aux exigences de nos métiers.

Nous avons aussi continué le déploiement d'innovations sociales avec le CDI intérimaire, les Pôles de Compétences Partagées et la Grande École de l'Alternance. Sur ces dispositifs, nous avons réussi à mobiliser à nos côtés encore plus de clients.

# RÉSEAU D'AGENCES D'INTÉRIM D'INSERTION (ETTI)

**1993**

Adecco et les groupes Id'ées et Vitamine T (opérateurs historiques de l'insertion en France) s'engagent dans la création et le développement d'un réseau d'entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). 25 ans après, les 72 agences, fédérées sous la signature commune « Réseau Adecco Insertion », sont présentes dans 41 départements et forment le premier acteur de l'intérim d'insertion.



> Juste un clic !

Retrouvez le dernier rapport d'activité du Réseau Adecco Insertion



**2017**

## Développement de Culture Managériale

Pour développer la collaboration, l'exigence et la bienveillance au sein de ses équipes, Adecco lance son projet de transformation de la culture managériale. Fondé sur quatre principes de posture managériale - Inspirer, Faciliter, Exiger, Développer - dits « IFED ». Celui-ci met le plaisir au travail au service d'une plus grande performance. Les managers sont spécifiquement formés et s'appuient sur des outils pragmatiques recensés dans un guide dédié.

**2014**

## CDI Intérimaire

Depuis la création de ce nouveau contrat en 2014, Adecco mobilise de nombreux moyens pour le promouvoir auprès de ses clients et intérimaires. C'est une avancée sociale majeure car, au-delà de sécuriser un emploi, il permet au candidat de se projeter dans sa vie personnelle et d'être accompagné dans la construction de sa trajectoire professionnelle.

Pour les entreprises, ce contrat apporte plus de souplesse, d'autant que le volet formation prévu au dispositif leur permet d'anticiper leurs besoins en compétences, au regard de l'évolution des métiers. Une véritable solution Emploi au service des carrières professionnelles.

**2001**

## LE PÔLE EXPERTISE SOCIALE

Une première dans la profession : création de notre pôle Expertise sociale. Sa mission est d'écouter, aider, accompagner les salariés intérimaires et permanents dans leur environnement social, notamment sur des questions de logement, de prévoyance ou administratives.

En moyenne, trois quarts des appels proviennent de salariés intérimaires. Un nouveau format d'échange a été mis en place en 2013 : un tchat en ligne sur le sujet de l'acquisition d'un bien immobilier et les aides liées.

**1996**

## LE LAB'HO OBSERVATOIRE DES HOMMES ET DES ORGANISATIONS

Avec la création du Lab'Ho, Adecco a pour ambition d'éclairer de façon prospective les sujets de société liés à l'emploi et aux trajectoires professionnelles, notamment en matière d'emploi durable, de diversité et d'insertion. Think tank collaboratif, il mène ses travaux avec des entreprises partenaires et des représentants des mondes académique, associatif et institutionnel.



> Juste un clic !

Pour en savoir plus



**25**  
PCP ouverts



**350**  
intérimaires  
recrutés via  
les PCP pour plus  
de 100 clients



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



+ 23,75 %  
**495**  
alternants  
recrutés dans  
notre entreprise



### EMPLOYABILITÉ

## Pôles de Compétences Partagées

En 2016, convaincue que les compétences de demain se construisent aujourd'hui et que l'employabilité durable de ses collaborateurs est un enjeu majeur, Adecco lance les Pôles de Compétences Partagées (PCP). Les PCP sont de véritables incubateurs de compétences. Adecco réunit cinq à six entreprises d'un même secteur d'activité sur un bassin d'emploi et travaille avec elles sur les compétences dont elles auront besoin à court ou moyen terme. En proposant sur ces postes des CDI intérimaires, alternant période en entreprise et formation, Adecco accompagne des candidats sur ces nouvelles compétences et sécurise ainsi leur trajectoire professionnelle.

Les PCP concilient ainsi les besoins des entreprises en flexibilité et en transformation des compétences avec les attentes des candidats. Après avoir transformé l'essai en 2017, Adecco souhaite développer encore plus ce modèle collaboratif original pour atteindre 70 PCP d'ici à fin 2020.



### LA GRANDE ÉCOLE DE L'ALTERNANCE

## Un parcours gagnant...

En 2017, pour la 6<sup>e</sup> année consécutive, une grande entreprise demande à l'agence Adecco de Draguignan des agents de services de gestion et de valorisation des déchets. Grâce à La Grande École de l'Alternance, l'agence s'est appuyée sur des partenariats forts avec les acteurs locaux de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale...) pour recruter 14 personnes toutes éloignées de l'emploi (jeunes sans qualification ni expérience, bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi de longue durée ou travailleurs handicapés). Ces personnes ont ensuite suivi une formation à la fois technique et comportementale dans le cadre d'un CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) de 105 heures. Un parcours de formation et d'intégration riche qui leur a permis d'obtenir un premier niveau de qualification, leur a ouvert les portes de l'emploi et du monde de la valorisation des déchets. Un des nombreux exemples qui illustrent le double objectif de la Grande École de l'Alternance : aider les entreprises à faire face à la pénurie de compétences et accompagner les personnes vers l'emploi.



## INSERTION

# Un engagement pour l'insertion des réfugiés

En 2017, l'ensemble des membres du Réseau Adecco Insertion a participé au programme national HOPE (Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi) en partenariat avec l'AFPA et le Faf TT et accompagné ainsi 155 réfugiés. Ce programme d'accompagnement de 8 mois s'adresse à des personnes sous statut de réfugié suivies par l'OFII (Office Français d'Immigration et d'Intégration). Il s'appuie sur 4 fondamentaux : l'apprentissage du français ; l'apprentissage d'un métier en lien avec les qualifications en tension sur les territoires concernés ; l'accompagnement global (administratif, social...) ; l'hébergement et la restauration pour la durée du parcours. Le Lab'Ho a par ailleurs publié un livre blanc sur le sujet, intitulé « Accueillir les réfugiés... autrement ? L'insertion professionnelle au cœur de l'intégration ». Cet ouvrage évoque les étonnements et les

rencontres, mais aussi les leviers et les freins, ainsi que 21 propositions pour action formulées par le groupe de travail des partenaires (Medef, Afpa, Faf TT, Fondation Accenture, L'Oréal, Humando, Fondation The Adecco Group).

# L

**Ce programme d'accompagnement de 8 mois s'adresse à des personnes sous statut de réfugié suivies par l'OFII.**

# 7



## 155

réfugiés accompagnés par le Réseau Adecco Insertion en 2017



## Publication

d'un livre blanc sur le sujet « Accueillir les réfugiés... autrement ? »



# Voici nos indicateurs pour bâtir des trajectoires professionnelles positives



↑ + 64 %

## 4 523

alternants ont démarré une alternance chez nos clients en 2017

### Évolution de la formation des intérimaires



## - 3,6 %

d'intérimaires formés



## + 3,1 %

d'investissement financier

### Évolution de la formation des permanents



## + 8,1 %

de permanents formés



## - 6,5 %

d'investissement financier

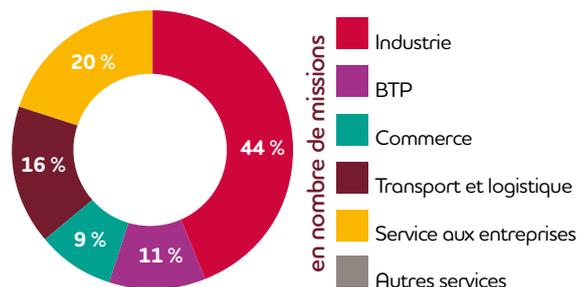
### Profil type du CDI Intérimaires



1 HOMME  
OUVRIER NON  
QUALIFIÉ

25/39 ANS

### Répartition des missions des CDI I suivant le secteur de l'établissement client



en nombre de missions

- Industrie
- BTP
- Commerce
- Transport et logistique
- Service aux entreprises
- Autres services

## Objectifs 2018



**Assurer**  
la mise en œuvre  
du programme  
de culture managériale



**Poursuivre**  
la promotion de l'alternance  
et le recrutement  
d'alternants chez nos clients



**Accompagner**  
nos CDI Intérimaires dans  
l'acquisition de nouvelles  
compétences  
> Objectif : 25 000 CDI  
Intérimaires signés  
au 31/12/18

# 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



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.

De façon plus large, nous pensons que notre responsabilité est de veiller au respect de ces règles par nos partenaires. C'est pourquoi nous entretenons avec nos fournisseurs et nos clients un dialogue construit pour accompagner notre réussite collective. De notre côté, 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 !

Vers le nouveau code de conduite du groupe.

# RÉDACTION ET DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

**2005**

Au niveau mondial, Adecco Group met en place dès 2005 un code d'éthique professionnelle dans l'ensemble des filiales. Il déploie des modules de formation en e-learning sur les problématiques éthiques (Adecco Compliance and Ethics Awareness).

 > Juste un clic !  
Pour en savoir plus



**2003**

## Lancement de la démarche RSE

En adhérant au Global Compact de l'ONU en 2003, Adecco est la première entreprise de travail temporaire à aligner sa stratégie organisationnelle et ses pratiques quotidiennes sur ces principes fondamentaux universels. Le département RSE est alors créé pour structurer et animer cette démarche et le premier rapport RSE Adecco est publié.

 > Juste un clic !  
Pour en savoir plus

**2018**

## Dialogue « Parties Prenantes »

Un projet de Dialogue Parties Prenantes est lancé pour aligner la vision du Comité de direction sur les enjeux et la performance RSE de l'entreprise avec celle de ses parties prenantes : salariés (tous types de contrats), clients, pouvoirs publics, fournisseurs, candidats, associations, anciens salariés, etc. Un questionnaire en ligne est adressé à un panel représentatif des interlocuteurs afin de recueillir leur avis sur les différents enjeux RSE identifiés. Cette démarche doit conduire à l'actualisation de la « matrice de matérialité des enjeux RSE » qui servira de base à la nouvelle stratégie RSE pour les années à venir.

**2009**

## LANCEMENT DE LA NEWSLETTER MENSUELLE DE VEILLE RSE « 360° RSE »

Chaque mois, les collaborateurs Adecco reçoivent un condensé de l'actualité RSE du moment réalisé par la direction RSE groupe. Non-discrimination, trajectoire professionnelle, prévention sécurité, emploi et handicap, environnement... : autant de rubriques liées aux activités d'Adecco. À ce jour, près de 100 numéros ont déjà été édités. Une version externe est également disponible tous les mois sur le site The Adecco Group.

**2004**

## ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE

Adecco sollicite une 1<sup>ère</sup> notation RSE auprès de l'agence Vigeo Eiris qui sera renouvelée en 2008. Elles ont permis de disposer d'une vision objective et de déterminer des plans d'actions RSE pluriannuels. Adecco a aussi fait partie des premières entreprises évaluées par EcoVadis, évaluation RSE sectorielle devenue incontournable, renouvelée depuis 10 ans, avec une note de 70/100 dès 2008.





**Adecco**  
évaluée niveau Gold  
par Ecovadis  
en 2017

## PRATIQUES COMMERCIALES

# Nos salariés intérimaires au cœur de la relation entre Adecco et son client

Parce que notre métier est fondé sur une relation tripartite entre l'agence, le client et l'intérimaire, la réussite de la mission dépend de la bonne articulation entre eux, en particulier sur les questions de compétences. La sécurité, la diversité et l'employabilité sont des enjeux centraux. Sur ces problématiques RH, importantes pour nous et pour nos clients, Adecco propose des retours d'expériences, des opérations de recrutement sur mesure, des formations et solutions innovantes ou des initiatives de prévention.

Pour analyser ces sujets de manière approfondie avec chaque client, la direction commerciale utilise un outil statistique créé

avec la direction RSE : « la synthèse de partenariat ». Pour les clients ayant accueilli un certain nombre d'intérimaires, cette synthèse est un véritable tableau de bord RH de la relation avec Adecco. Complémentaire aux évaluations RSE type EcoVadis, ACESIA ou SEDEX régulièrement sollicitées par nos clients dans le cadre de leur démarche d'achats responsables, cet outil permet de travailler ensemble sur des actions à forte valeur ajoutée sociale : féminisation ou masculinisation de postes, intégration de personnes handicapées, opération flash sécurité sur un poste particulier, insertion, formation en alternance sur des métiers en tension, etc.

# Voici nos indicateurs pour promouvoir des prestations responsables

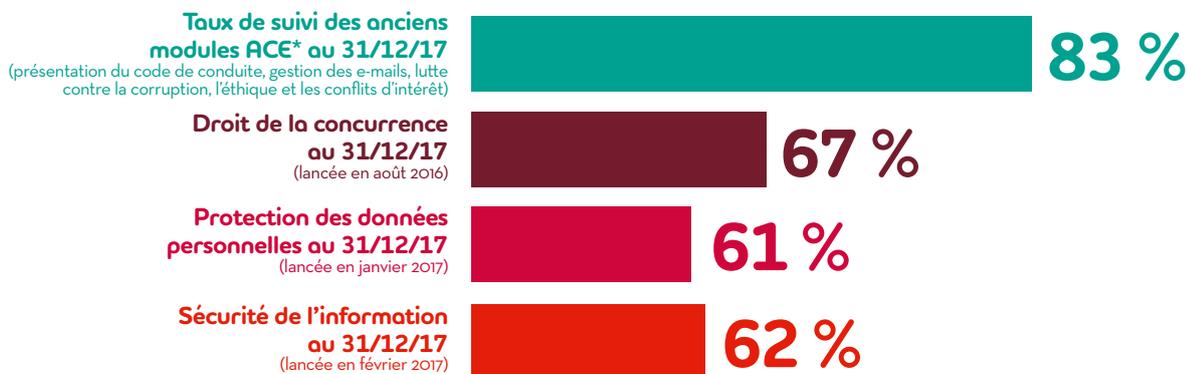


**70/100** (niveau gold)  
c'est notre note EcoVadis



**133 810 €**  
d'achats réalisés auprès  
du secteur protégé

## Évolution du suivi des formations ACE\*



## Objectifs 2018



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



**Assurer**  
le déploiement  
de la loi sur  
le devoir de vigilance



**Mise en œuvre**  
de notre dialogue  
avec nos  
parties prenantes

L

# Se mobiliser pour l'environnement

7



Nous sommes conscients de l'impact environnemental réel de nos activités de service. Le suivi d'indicateurs et la mise à jour du Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) d'Adecco nous permettent de piloter les actions prioritaires.

Notre ambition : renforcer nos processus internes afin de réduire notre empreinte environnementale et faire concilier nos engagements sociaux, économiques et environnementaux.

Nous souhaitons en particulier accompagner nos collaborateurs permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs pratiques écoresponsables, notamment en matière de mobilité.

L'année 2017 a été marquée par une série d'actions de sensibilisation via l'organisation d'événements internes et de projets structurants, en particulier autour des consommations énergétiques et de la mobilité.



> Juste un clic !

Pour consulter la politique environnementale du groupe.

# LANCEMENT DU SITE DE COVOITURAGE ADECCO

dès 2012

Pour agir sur la principale source d'émissions, à savoir les déplacements domicile-travail, Adecco fait appel au leader du covoiturage pour mettre à disposition de tous ses collaborateurs une plateforme de mise en relation dédiée, accompagnée de sensibilisations et événements d'animation.

 > Juste un clic !  
Pour en savoir plus



2012

## Bilan Gaz à Effet de Serre élargi

Le premier Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) d'Adecco permet d'identifier les principales sources d'émissions, les déplacements professionnels et les consommations énergétiques, et de préciser nos actions en la matière.



2016

## Nouveau siège social de Villeurbanne certifié BREEAM niveau Very Good

En cohérence avec sa politique RSE et dans le cadre du projet One Roof, Adecco installe ses équipes centrales dans le nouveau siège social du groupe à Villeurbanne la Soie. Celui-ci est construit selon la norme BREEAM niveau Very Good, une méthode d'évaluation de la performance durable des bâtiments.

2007

## PREMIÈRE CAMPAGNE DE COMMUNICATION INTERNE SUR LES ÉCO-GESTES

Adecco lance une campagne de sensibilisation aux éco-gestes. Elle consiste à éveiller les consciences des collaborateurs sur leur impact environnemental au quotidien (tri du papier, des cartouches d'encre et économie d'énergie).

2014

## POLITIQUE DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE ADECCO

Pour renforcer son engagement pour l'environnement, Adecco formalise et diffuse une politique de performance environnementale. Les priorités environnementales sont réaffirmées : réduire les déplacements professionnels routiers et aériens, diminuer les consommations d'énergie (électricité et gaz), maîtriser les consommations tertiaires (papier, gobelets, fournitures), recycler les déchets.



- 4,4 %

**8 GWh**

d'électricité  
consommée  
en 2017



#### IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

## Sensibiliser encore et toujours les collaborateurs

Toutes les occasions sont bonnes pour sensibiliser les collaborateurs. Pendant les semaines du Développement Durable (juin) et de la Mobilité (septembre), Adecco a organisé plusieurs animations :

- à Villeurbanne, les collaborateurs ont pu choisir des produits bio et locaux et tester de nouvelles poubelles de tri. Ils ont également essayé des voitures électriques en autopartage Bluely.
- dans les agences de Saint-Nazaire, Martigues et Thionville, des « causeries » et des jeux concours sur la mobilité ont été organisés auprès de leurs intérimaires. Parmi les questions abordées : les freins à l'abandon de la voiture ou comment développer les modes de transports alternatifs comme le covoiturage, l'accessibilité des transports en commun, l'autopartage, les modes doux, etc.



**104 tonnes**

de papier consommé en 2017



#### ÉNERGIES

## Amélioration de notre performance énergétique

La totalité de l'énergie électrique consommée sur nos différents sites est maintenant issue de sources renouvelables. Il s'agit d'une bonne nouvelle en matière de respect de l'environnement car l'utilisation d'une électricité renouvelable permet de remplacer d'autres sources, nucléaires ou fossiles, plus polluantes. En parallèle, Adecco mène des actions pour réduire sa consommation d'électricité, notamment en travaillant sur les équipements utilisés ainsi que les comportements individuels. La consommation d'électricité a diminué de 4,4 % entre 2016 et 2017.

# Voici nos indicateurs pour nous mobiliser pour l'environnement



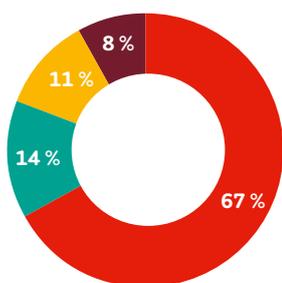
↘ - 36 % par rapport à 2011

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

**1,56** ↗ + 11 %  
tonne de D3E\* collectés par notre partenaire Recyclea, entreprise d'insertion

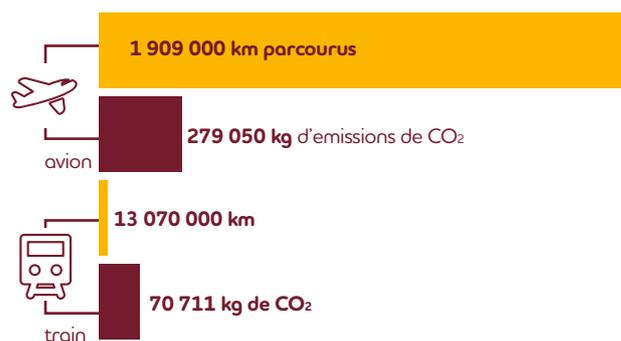
**2** semaines de mobilisation en 2017 pour l'environnement (semaine du Développement Durable et semaine de la Mobilité)

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



■ Déplacements en voiture    ■ Fuites de fluides frigorigènes  
■ Consommation d'électricité    ■ Consommation de gaz

## Déplacements professionnels (Conso CO<sub>2</sub>)



## Objectifs 2018



**Améliorer**  
notre processus de reporting environnemental



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



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

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

# L Partager des valeurs solidaires

# 7



En 2017, la Fondation The Adecco Group a poursuivi son action pour permettre aux salariés de s'engager auprès des jeunes en accompagnant leurs projets. 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.

Par ailleurs, UWin4Youth, 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.

## PROGRAMME DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE WIN4YOUTH

**2010**

Les collaborateurs du monde entier s'impliquent dans des événements sportifs avec pour objectif de défendre une cause d'intérêt général. En 2017, les kilomètres de marche, de course à pied, de vélo ou de nage ont notamment permis de reverser plus de 80 000 \$ à l'EPIDE (Établissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi) pour poursuivre ses actions d'accompagnement de jeunes de 18 à 25 ans, éloignés de l'emploi, dans une dynamique positive d'insertion professionnelle.

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



**2012**

## Parcours Athlète Emploi : objectif reconversion !

L'Athlete Career Program a permis à plus de 40 000 athlètes dans 185 pays de mieux préparer leur reconversion. En France, la Fondation The Adecco Group pilote ce dispositif en coopération avec le Comité National Olympique et Sportif Français et le Comité Paralympique et Sportif Français. Elle propose gratuitement aux sportifs de haut niveau une aide dans la mise en place de leur projet professionnel. Près de 90 collaborateurs du Groupe s'engagent ainsi chaque année en mécénat de compétences pour aider ces profils exceptionnels à trouver leur place dans le monde du travail.



**2016**

## NOS INTÉRIMAIRES MOBILISÉS POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Le mécénat de compétences et le bénévolat étaient réservés aux collaborateurs jusqu'en 2015. La Fondation a développé un programme expérimental avec l'association France Bénévolat, les Missions locales et les agences Adecco afin de proposer aux intérimaires de témoigner bénévolement auprès des jeunes de leur expérience dans le monde de l'intérim et de partager leurs conseils pour les aider à construire leur projet professionnel.

**2017**

## La Fondation The Adecco Group a 15 ans !

Pour son 15<sup>ème</sup> anniversaire, la Fondation a affiché un nouveau positionnement, en phase avec la stratégie du Groupe : « permettre à toutes et tous de s'insérer dans le monde professionnel et de rester connecté aux enjeux de l'emploi de demain. » Pour identifier les projets soutenus, un seul appel à projets annuel est désormais lancé, dont le thème est basé sur une étude prospective du Lab'Ho. En 2017 : « Penser l'emploi autrement. »



## CRÉATION DE LA FONDATION

**2002**

Créée sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation The Adecco Group favorise l'égalité des chances face à l'emploi en donnant au plus grand nombre les clés de la réussite professionnelle, à travers des programmes de mécénat financier et de mécénat de compétences.

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





**157**  
collaborateurs mobilisés  
avec EPA



**1 000**  
heures de mécénat  
de compétences



**12**  
années de partenariat

## MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

# Transmettre l'esprit d'entreprendre aux jeunes

Depuis 2006, la Fondation The Adecco Group soutient le développement des programmes d'EPA (Entreprendre Pour Apprendre), association qui développe l'esprit d'entreprendre dans les écoles. Elle accompagne collégiens et lycéens dans la réalisation de projets entrepreneuriaux notamment à travers un challenge de mini-entreprises.

Cette année, ce sont 157 collaborateurs Adecco qui se sont mobilisés pour parrainer des Mini-Entreprises-EPA, préparer les jeunes aux entretiens, participer à la gouvernance de l'association, être jury, etc. Au total, près de 1 000 heures de mécénat de compétences ont été réalisées auprès des jeunes.

La clé de ce succès ? Des possibilités d'intervention flexibles et variées, mais aussi des valeurs partagées avec les jeunes. Nos collaborateurs interviennent également dans les collèges et lycées avec 100 000 Entrepreneurs qui ouvre des perspectives professionnelles à travers

la mise en avant des parcours d'intrapreneurs de nos salariés ; ou encore auprès des étudiants des universités et grandes écoles engagés avec Enactus, un programme d'entrepreneuriat social. Plus globalement, le mécénat de compétences peut revêtir de nombreuses formes : coaching de personnes éloignées de l'emploi, accompagnement à la reconversion professionnelle des sportifs de haut niveau, sensibilisation à l'évolution des métiers, etc. Les collaborateurs peuvent ainsi s'engager auprès des bénéficiaires de nombreuses associations et plus globalement à l'ensemble du territoire.



**Le mécénat de compétences  
peut revêtir de nombreuses formes**



# Voici nos indicateurs pour partager des valeurs solidaires



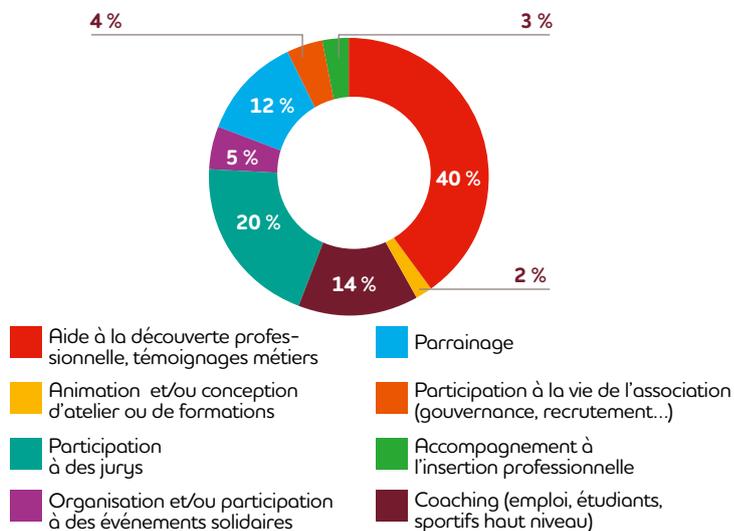
**350** permanents engagés en mécénat de compétences

**409** Missions de mécénat de compétences réalisées

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

**1** Appel à projets sur le thème « Penser l'emploi autrement »

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



**Objectifs  
2018**



**Conjuguer**  
mécénat financier  
et mécénat  
de compétences



**Reconnaître**  
les compétences  
acquises en mécénat  
et valoriser l'engagement  
de nos collaborateurs



**Développer**  
nos talents  
et notre culture d'entreprise  
à travers des  
actions solidaires

## 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 15 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 01/01/2017 au 31/12/2017. Le précédent rapport est consultable sur le site internet du groupe ou sur son compte issu dans une version digitale interactive (<http://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2017/09/2016-17-ADECCOFrance-RA-RSE-issu-reduit.pdf>).

### 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 2017-2018 Monde. Les indicateurs correspondants et leur correspondance avec le GRI ne sont pas détaillés ici.

### INDICATEURS EXCLUS

Localisée 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 trois exercices comme l'année précédente. Les tendances affichées sont basées sur une comparaison avec l'année 2015 et 2016 (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 du présent rapport et <a href="http://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2017/07/2016-ADECCOgroupeRA-cahier-flipbook.pdf">www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2017/07/2016-ADECCOgroupeRA-cahier-flipbook.pdf</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	cf rapport d'activité 2017 de la Fondation : <a href="http://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2018/07/RA-2017.pdf">www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2018/07/RA-2017.pdf</a>		
<b>Réseau Adecco Insertion</b>				
Nombre d'agences de Travail Temporaire d'Insertion	G4-SO1	2015	2016	2017
Nombre de personnes en situation d'insertion mises à l'emploi par le RAI	G4-SO1	69	72	72
Taux de sortie dynamique	G4-SO1	7 746	8 062	8 702
Taux de sortie dans l'emploi durable	G4-SO1	68	68	66
	G4-SO1	24	26	28
<b>Relation avec les établissements d'enseignement</b>				
Montant de la taxe d'apprentissage versée aux établissements d'enseignement (en milliers d'euros)		2015	2016	2017
		18 452	19 534	21 225

ENVIRONNEMENT

Politique générale en matière environnementale		
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.26 à 29 du présent rapport. Notre démarche environnementale est également évaluée annuellement par Ecovadis.
Changement climatique		
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
Pollution et gestion des déchets		
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	Top 10 des fournisseurs internationaux (2% France). Plus d'informations : Cf. CSR Report 2017/2018 <a href="https://www.adecco.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/sustainability-review-2017.pdf">https://www.adecco.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/sustainability-review-2017.pdf</a>

INFORMATIONS SOCIALES

Emploi							
		Permanents en %			Non-Permanents* en %		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
Effectif total au 31/12	G4- LA1	4 157	4 139	4 667	461 343	510 723	537 132
Part des femmes dans l'effectif total	G4- LA1	82	82	82,5	37	37	37,1
Part des hommes dans l'effectif total	G4- LA1	18	18	17,5	63	63	62,9
Part des < 25 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	2,1	2,7	4,5	NA	NA	NA
Part des > 50 ans dans l'effectif CDI	G4- LA1	10,9	11,7	12,1	NA	NA	NA
Part des < 25 ans dans l'effectif total	G4- LA1	13,4	14,6	18,5	32,2	32,8	33
Part des > 50 ans dans l'effectif total	G4- LA1	8,7	9,1	9,1	9,7	10,9	10
Part de l'effectif de nationalité étrangère dans l'effectif total	G4- LA1	1,1	1,5	1,8	9,5	9,6	10,1
Embauches et licenciements							
Entrées CDI	G4- LA1	386	448	612	NA	NA	NA
Sorties CDI	G4- LA1	458	446	509	NA	NA	NA
Licenciements (tous motifs confondus)	G4- LA1	90	52	58	NA	NA	NA
Rémunérations							
Masse salariale annuelle (en euros)	G4-EC5	122 550 946	134 188 533	143 032 329	2 712 993 348	2 874 236 252	3 405 079 932
Nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	G4- LA14	Top 10 des fournisseurs internationaux (2% France) Plus d'informations : Cf. CSR Report 2017/2018 <a href="https://www.adecco.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/sustainability-review-2017.pdf">https://www.adecco.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/sustainability-review-2017.pdf</a>					
Relations employeurs/employés							
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 5 accords en 2017 qui ont abouti à la signature de 3 accords sur les thématiques suivantes : CET Intérimaire, Droit syndical, PERCO.					
Santé et sécurité au travail							
Conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA8	p. 12 à 15 du présent rapport					
Formation et éducation							
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10	p. 16 à 20 du présent rapport					
Nombre total d'heures de formation	G4-LA10	Permanents			Intérimaires		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
		71 737	64 206	87 769	968 193	1 359 751	2 265 720
Nombre total de bénéficiaires	G4-LA10	4 360			42 953		
Nombre d'heures de formation par bénéficiaire	G4-LA10	20			53		
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation	G4-LA10	93 %			8 %		
Gestion de carrières							
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	G4-LA11	Permanents			Intérimaires		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
		94	98	95	NC	NC	NC
Diversité et égalité des chances							
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12	p. 10 du présent rapport					
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12	p. 6 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						

\* Non-permanents (intérimaires et CDI Intérimaires inclus)

# Adecco



#ouipourlemploi

