

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2008



La conviction d'Adia : « La Sécurité est une compétence professionnelle »

⇒ création de l'outil « *S@ve Compétence* » Adia

Les études montrent que les salariés intérimaires sont globalement plus exposés que les autres salariés aux risques professionnels : l'amélioration de la sécurité des salariés intérimaire est un enjeu majeur des prochaines années en France. Même si de nombreuses actions ont été réalisées par Adia pour diminuer le nombre et la gravité des accidents (ex. Taux de Fréquence -13 % entre 2003 et 2007), la santé & sécurité au travail reste une préoccupation majeure d'Adia en terme de responsabilité sociale d'entreprise.

Le socle fondateur de la politique sécurité d'Adia est : « la sécurité est une compétence professionnelle à part entière ». La composante sécurité s'impose donc de fait à son cœur de métier : Recruter.

Pour renforcer son engagement prévention, Adia a récemment finalisé, avec le soutien de l'Apave, un outil d'aide au recrutement dédié à la sécurité. Celui-ci, nommé « S@ve Compétence », est spécifiquement adapté aux risques rencontrés dans le secteur du bâtiment dans le cadre de sa première version. C'est en effet dans ce secteur d'activité que la population intérimaire reste la plus exposée aux risques accidents du travail et Adia a décidé de porter l'accent sur la perception et l'implication des candidats sur la sécurité.

Dans le cadre de son métier, Adia détecte et valorise le professionnalisme des candidats pour des missions d'intérim ou des CDI / CDD, notamment grâce à des entretiens et des tests réalisés au cours du processus de recrutement. S@ve Compétence n'est pas un outil de sélection en soi, mais bien un outil d'aide au recrutement car il a pour objectif d'enrichir l'entretien, de créer un échange actif entre le candidat et le recruteur du Jobstore sur la sécurité, en lien avec le client concerné.

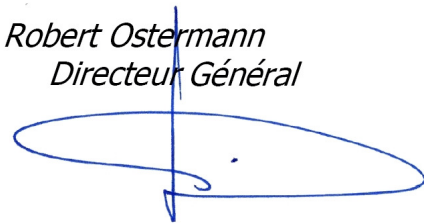
Le but recherché est donc d'analyser la perception de la sécurité sur un chantier par un candidat. L'évaluation s'effectue selon plusieurs critères : le niveau technique sécurité du salarié, sa capacité d'analyse du risque, son comportement sécurité et son aptitude à faire appel quand il se sent en situation difficile. Le recruteur Adia détecte ainsi s'il connaît ses limites et s'il sait faire appel à d'autres personnes pour résoudre avec lui les difficultés rencontrées. Le problème n'est pas tant le niveau technique sécurité mais l'aptitude de chacun d'entre nous à mettre en œuvre ses connaissances, à faire appel si besoin, à adapter son comportement et à prendre conscience de sa marge de progrès : c'est là que se situe le véritable levier pour réduire les accidents.

En fin de parcours « S@ve Compétence », le recruteur réalise avec le candidat un debriefing à partir des bonnes et des mauvaises pratiques révélées par l'outil. L'efficacité de cette nouvelle démarche se concrétise au travers de la richesse des échanges entre eux, pour partager leurs expériences sécurité, dans un sens, comme dans l'autre ! Nous sommes en effet persuadés que les salariés intérimaires sont en mesure de transmettre la richesse de leur expérience et leurs bonnes pratiques aux recruteurs.

Cet outil est maintenant opérationnel et est déjà mis en œuvre pour de nombreux clients. Intégré sur une plate-forme Internet, S@VE Compétence est un outil qui s'adapte facilement aux spécificités de leurs métiers.

De plus, l'engagement, l'expérience et la participation des entreprises avec lesquelles nous travaillons sont des éléments importants pour continuer à progresser ensemble sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés intérimaires.

*Robert Ostermann
Directeur Général*



A propos d'Adia :

Proposer des solutions RH performantes à ses clients et socialement valorisantes à ses candidats et salariés, c'est la vision qu'Adia a de son métier : l'équilibre gagnant pour tous. 4^{ème} acteur des « professionnels de l'intérim, des services et des métiers de l'emploi » (1,6 milliards d'€ de CA en 2007), Adia s'est également imposé comme l'agitateur du marché, revendiquant pleinement son rôle d'acteur de l'emploi, travaillant à construire un véritable statut pour ses salariés intérimaires et s'attaquant à tous les blocages du recrutement : lutte contre toute forme de discrimination, intégration professionnelle de personnes handicapées, insertion des jeunes de quartiers difficiles, accompagnement professionnel de « personnes en seconde partie de carrière », développement de la mixité...

Au sein de ses agences d'emploi proposant à la fois des missions d'intérim, des CDI et des CDD, Adia se donne pour mission d'accompagner les candidats dans le développement de leurs compétences, la valorisation des formations et des expériences, pour contribuer à rendre le marché du travail plus ouvert et équitable.

Pour eux, Adia est la solution la plus efficace et rapide pour trouver un emploi en intérim, en CDD ou en CDI. Pour les entreprises, c'est la réponse globale à tous leurs besoins de recrutement.

Plus d'info sur www.adia.fr



Nations-Unies
Bureau International
du Global Compact
New York – NY 10017
Etats Unis

A l'attention du Secrétaire Général

Le 20 mai 2008

Monsieur le Secrétaire Général,

Je suis heureux de confirmer que Adia soutient les dix principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette communication, nous exprimons notre intention de soutenir et de promouvoir ces principes dans notre sphère d'influence. Nous nous engageons à intégrer le Global Compact et ses principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture et ses opérations quotidiennes.

Nous continuerons de mettre en avant de manière claire cet engagement, à la fois vis-à-vis des salariés d'Adia, permanents et intérimaires, de nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires et de nos autres parties prenantes.

Dans cette logique de responsabilité et de transparence, nous continuerons à rendre publics les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial grâce à notre Communication sur le Progrès (*Communication on Progress – CoP*) annuelle, comme nous l'avons déjà fait par le passé.

Veuillez trouver ci-joint des informations générales concernant notre compagnie ainsi que le nom de la personne responsable des contacts avec le bureau du Global Compact à New York.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma très haute considération.


François Davy
Président