



Intérim, CDD, CDI...



L'emploi sous toutes ses formes

Salariés permanents	Salariés intérimaires	Candidats & IRP	Clients
---------------------	-----------------------	-----------------	---------

ADIA

Fournisseurs	Actionnaires	Partenaires	Société
--------------	--------------	-------------	---------



JOBstore

Socialement RESPONSABLE



**ADIA**

Salariés permanents

Salariés intérimaires

Candidats & IRP

Clients

Fournisseurs

Actionnaires

Partenaires

Société

Éditorial : La continuité dans le changement, donner du SENS...

« N'espère rien de l'Homme s'il travaille pour sa propre vie et non pour son éternité. » .../... « Chacun est responsable de tous » (1).

Pourquoi dois-je aller travailler ? Pourquoi est-ce que j'agis ? Quelles sont les **finalités** de mes actes ? En quoi suis-je utile ? En quoi est-ce que je sers les intérêts de mon Entreprise ? Quel est le rôle de mon l'Entreprise ? En quoi puis-je contribuer à aider autrui ? Qui se préoccupe de mon avenir ? Que vais-je laisser à mes enfants ? Et l'avenir de la planète, qui s'en soucie ? Tout cela a-t-il un **sens** ? etc .../... Qui ne s'est pas posé un jour, au moins une fois, une de ces questions ?

« Le sentiment de vivre de fortes mutations dans l'ordre de nos représentations et de nos conditions de vie, dans notre participation au corps social, nous invite à redéfinir notre rapport au monde. Quelle est le sens du réel ? Quel est le sens de notre existence de notre agir ? .../... Quel est le sens de la vie humaine ? Notre époque, après un certain nombre de déconvenues, est en recherche de modèles. » (2)

Connaître le sens ? voilà la question ! Donner du sens, ADIA n'y a pas échappé : acteur majeur de la gestion des Ressources Humaines, ADIA promeut un recrutement et une évolution des carrières fondés uniquement sur la seule valeur des **compétences**. « Chemin » difficile que celui de participer aux grands enjeux de société que constituent le rapprochement des offres et des besoins de compétences, l'action quotidienne pour la réduction du chômage, tout en refusant l'exclusion, quelle qu'en soit sa forme. « Chemin » balisé d'embûches que celui de vouloir conjuguer au présent et au futur, développement, performance économique et Responsabilité Sociale. Ce « chemin » est long et nécessite que nous fassions le point ensemble.

Ce **deuxième rapport**, dit de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), veut témoigner en toute transparence de :
-l'avancement de nos engagements et projets en cours,
-nos réussites,
-nos points d'amélioration,
-notre difficulté à garder le « cap » même lorsque l'on connaît le « sens », et que l'on est engagé durablement comme ADIA, et comme le sont tous ses Salariés.

Pour ADIA l'**année 2005** fut marquée au moins par trois événements :

- La **reconnaissance par le Législateur** du formidable travail accompli depuis de nombreuses années par le secteur du travail temporaire, sa contribution à l'intégration « sociale » par le travail et aux développements des compétences (3). Depuis janvier 2005, ADIA fait partie

intégrante du « service public » de l'emploi et est autorisé à facturer « légalement » ce qui constitue son cœur de métier, le **recrutement**. Cette reconnaissance méritée constitue une opportunité supplémentaire pour présenter aux entreprises de plus en plus confrontées à des problématiques de « pénurie », des candidats identifiés uniquement pour leurs compétences, et pour proposer à ces derniers de travailler dans ces mêmes entreprises en CDI, CDD ou via des contrats de travail temporaire.

- **L'évolution de nos « agences »** qui ont pris la dénomination de **JOBSTORES** dès avril 2005. Ce changement traduit à la fois notre nouvelle offre de placement / recrutement (CDI, CDD), mais aussi ce que nous sommes et notre volonté de l'affirmer, à savoir le lieu où se rencontrent offres et besoins de compétences, là où est accueilli tout porteur de compétences désireux de les faire s'exprimer. Chacun de nos 467 JOBSTORES a donc revêtu de sa nouvelle identité visuelle et l'ensemble des Salariés Permanents a été convié à un événement de lancement, pour accompagner et expliquer ce changement qui n'est pas que de « façade ».

- La **diffusion de notre premier rapport de responsabilité sociale** au sein et hors de l'Entreprise. Notre rapport RSE traduit à lui seul la preuve de l'ensemble de nos engagements, du **sens** que nous avons donné à notre action, des réalisations concrètes et mesurées conduites depuis plusieurs années. Ces engagements « durables » se sont accompagnés du développement de notre politique « environnementale », laquelle trouvera ses premières concrétisations opérationnelles en 2006.

Nous voudrions ici **remercier** chaleureusement toutes celles et ceux qui ont contribué et continuent de mettre œuvre les expérimentations, projets et démarches présentées dans notre rapport, et en particulier les Salariés Permanents et Intérimaires dont l'implication, la motivation et le travail quotidien font que ces actions ont lieu et produisent des résultats remarquables.

Parce que « l'avenir est lieu de sens dans la mesure où il est celui de toutes les promesses. » (2) notre engagement se veut durable, nos actes, nos rapports le prouvent.

Responsables jusqu'au bout.

Michel MANENT
Directeur Juridique, des Relations Sociales et de la Prévention,
Responsable politique RSE

&

Jean-Louis JOLY,
Directeur Général



(1) *Pilote de Guerre*, Antoine de SAINT-EXUPERY (1942)
(2) *L'Éthique ou le Chaos*, Jean-Loup DHERSE et Hugues MINGUET (1998)
(3) loi de cohésion sociale, dite « loi Borloo », janvier 2005



ADIA

Salariés permanents

Salariés intérimaires

Candidats & IRP

Clients

Fournisseurs

Actionnaires

Partenaires

Société

Évolution de la démarche RSE d'ADIA par rapport à 2004

• Continuité de notre engagement :

- Faire vivre les 5 valeurs qui donnent un vrai sens au quotidien à nos actions : Performance, Esprit d'Entreprendre mais aussi Proximité, Respect et Solidarité,
- Poursuivre notre démarche RSE telle qu'elle a été présentée dans notre premier rapport RSE 2004, sur la base de « l'équilibre gagnant » : il s'agit de trouver des solutions économiquement performantes et socialement valorisantes pour toutes nos parties prenantes (nos Salariés Permanents, Intérimaires, nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs, etc.),
- S'attacher au recrutement sur les seules compétences, comme solution de lutte contre toutes les discriminations ;
- Valoriser et améliorer le statut de Salarié Intérimaire, notamment grâce à des avantages sociaux ;
- Préserver leur intégrité physique, en évitant les Accidents du Travail.

• De nouveaux enjeux :

- Situation pénurique sur certains secteurs d'activité, et pléthorique sur d'autres,
- Problématique de la diversité sur le devant de la scène,
- Lutte contre la « précarité » : concilier flexibilité et sécurisation des parcours professionnels,
- Prise en compte de notre impact sur l'environnement, même en tant que société de services.

• Les réponses que nous apportons :

- Montage de projets GRH innovants, en accompagnant nos clients sur des problématiques actuelles du marché de l'emploi : recrutement sur des secteurs et métiers pénuriques / intégration des Travailleurs Handicapés / des jeunes / des salariés expérimentés / etc / féminisation des postes / sécurité / insertion de publics en difficulté, etc. ;
- Notre offre « complète », qui intègre le Placement - Recrutement : du recrutement à la gestion des Ressources Humaines, via le Travail Temporaire mais aussi des CDD et CDI ;
- Création du concept de JobStore, une « agence pour l'emploi » d'un nouveau genre, ayant pour mission de mettre en relation les besoins de compétences des entreprises et les compétences détenues par les candidats. Il se charge d'accompagner les entreprises dans la gestion de leurs Ressources Humaines et les candidats dans leurs parcours professionnels en leur proposant diverses solutions vers l'emploi : des missions de Travail Temporaire, des CDD, des CDI, des formations ;
- Démarche de spécialisations : mise en place d'une nouvelle organisation orientée par grands secteurs d'activité ; cela doit nous permettre de travailler avec nos entreprises clientes sur une prise en compte plus pertinente de leurs différents enjeux spécifiques, propres à leurs secteurs d'activité, notamment en terme de recrutement, de GRH, de RSE ;
- Prise en compte de notre impact environnemental : reporting de nos différentes consommations d'énergie et de matières, définition d'un plan d'actions pour réduire cet impact (sensibilisation / actions).

**ADIA**

Fournisseurs

Actionnaires

Partenaires

Société

Salariés
permanentsSalariés
intérimairesCandidats
& IRP

Clients

Sommaire :

- Salariés Permanents :	Lutte contre les discriminations _____	p. 06
	Gestion de l'agressivité en agence _____	p. 07
	Formation « Destination Management » _____	p. 08
	Accord égalité femmes / hommes _____	p. 09
	Apprentissage _____	p. 10
	Recrutement par CV anonyme _____	p. 12
- Salariés Intérimaires :	Projet « jeunes destination emploi » _____	p. 14
	Les salariés en « Seconde Partie de Carrière » _____	p. 16
	Principaux avantages sociaux _____	p. 17
	Démarche sécurité : les nouveaux questionnaires sécurité _____	p. 18
	Démarche sécurité : discuter, échanger, s'enrichir... _____	p. 20
	Insertion, des projets d'accès aux savoirs de base _____	p. 21
	Les Travailleurs Handicapés _____	p. 22
	Les Salariés Intérimaires victimes d'accidents du travail _____	p. 23
- Candidats :	Le placement / recrutement _____	p. 26
- Représentants du Personnel:	Les relations sociales _____	p. 28
	Les principaux avantages sociaux proposés par le Comité d'Entreprise _____	p. 29
- Clients :	Clients grands comptes et RSE _____	p. 30
	Projet mixité professionnelle _____	p. 32
	Partenariat sécurité _____	p. 33
	Intégration des Travailleurs Handicapés _____	p. 34
- Fournisseurs :	L'impact environnemental d'ADIA _____	p. 36
- Actionnaires :	Contrôle interne et éthique professionnelle _____	p. 38
	« Group Policies » (« Normes Groupe ») _____	p. 39
	Redistribution de la valeur aux « Parties Prenantes » _____	p. 40
- Partenaires :	Remerciements et engagements _____	p. 41
	Partenariat Sécurité avec l'INRS _____	p. 43
	La politique de Prévention vue par un expert _____	p. 44
	Cercle Humania _____	p. 44
	ADIA et le Global Compact de l'O.N.U _____	p. 45
- Société :	Lancement des Jobstores _____	p. 46
	2^{ème} testing CV et entretiens _____	p. 46
	Campagne de communication « Arrêtons le Gâchis – Laissons leurs chances aux compétences » _____	p. 49
- Points forts / Points d'amélioration	_____	p. 50
- Objectifs et projets pour 2006	_____	p. 50
- ADIA en quelques chiffres et quelques mots...	_____	p. 51
- Remerciements	_____	p. 52



ADIA

Salariés permanents

Salariés intérimaires

Candidats & IRP

Clients

Fournisseurs

Actionnaires

Partenaires

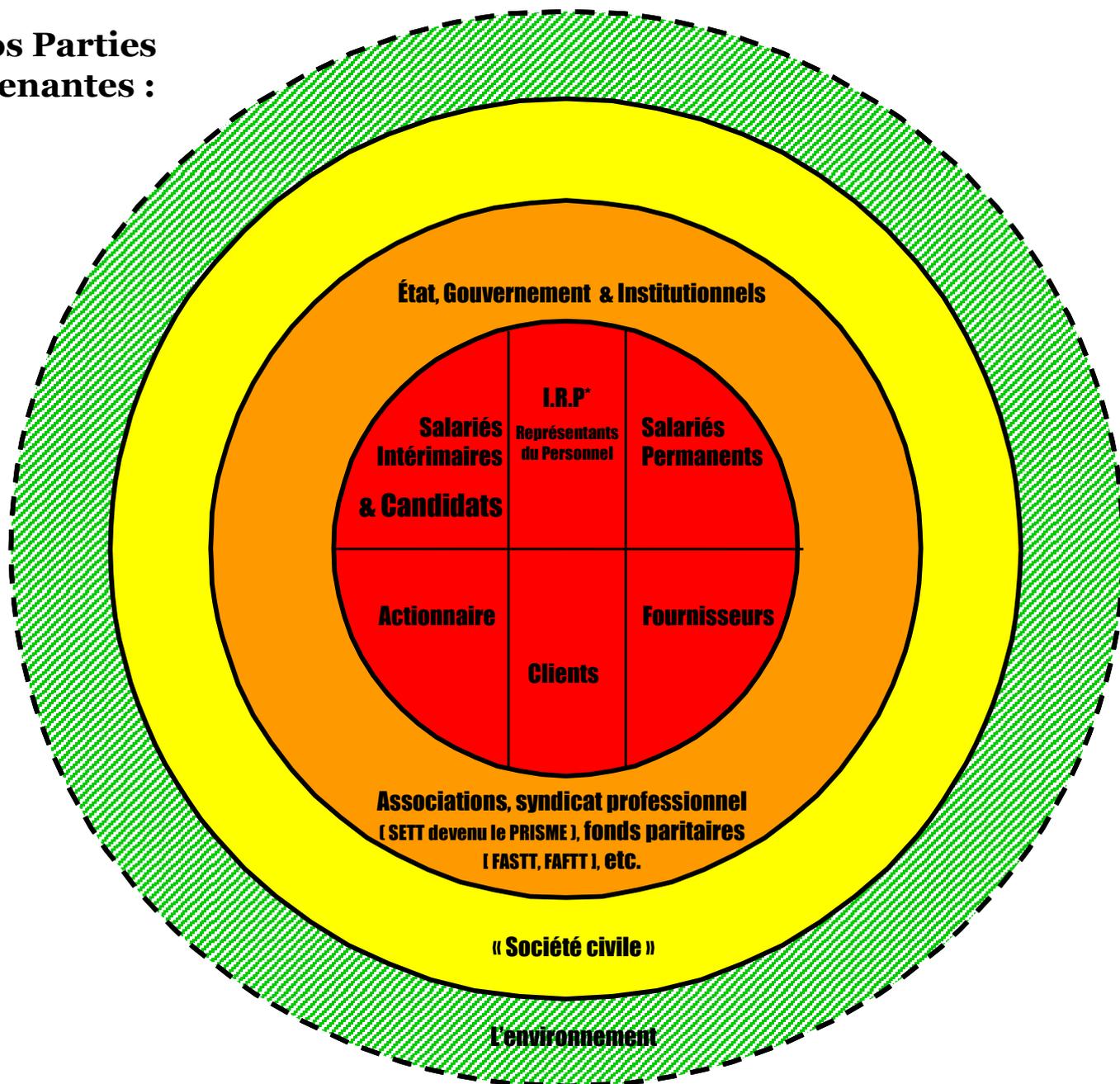
Société

Nous ne sommes pas seuls !

Dans le cadre de notre activité de prestation de services dans la gestion des compétences, de mise à disposition de Ressources Humaines via le travail temporaire et l'activité placement / recrutement, ADIA **entretient des relations** avec plusieurs groupe d'acteurs, nos « Parties Prenantes ».

Par rapport à l'an dernier, la nouvelle activité de placement / recrutement nous a conduit à prendre en considération une partie prenante supplémentaire , à savoir l'ensemble des **candidats au recrutement**.

Nos Parties Prenantes :



* : Instances Représentatives du Personnel (Délégués du Personnel, Élus du Comité d'Entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Nos enjeux : Fidéliser nos Salariés Permanents en les enrichissant de compétences et d'expériences, pour leur permettre d'accompagner et de favoriser le développement d'ADIA, grâce à des conditions et des outils adéquats pour exercer au mieux leur activité.

Lutte contre les discriminations

Témoignage de **Claude-Hélène FOY**, Responsable Ressources Humaines Intérimaires, à propos de la mobilisation d'ADIA pour la **lutte contre toutes les discriminations** et les **actions mises en œuvre**, notamment dans le cadre du programme européen LATITUDE.



« L'implication d'ADIA dans le programme européen LATITUDE a constitué pour nous une véritable opportunité d'aborder **concrètement** la problématique de la discrimination. En fait, nous avons noué un partenariat en 2000 avec le **FASILD** (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations) pour réaliser un **diagnostic** auprès de nos Jobstores, avec l'aide du COPAS (Conseil en Pratiques et Analyses Sociales). De cette étude sont ressortis des éléments extrêmement intéressants qui nous ont fait **prendre conscience** de l'importance du phénomène, des difficultés rencontrées par nos collaborateurs et donc de la nécessité d'avancer sur cette question des discriminations.

Notre premier constat : la discrimination apparaissait comme un **phénomène courant et régulier** dans la demande de nos clients, discrimination directe, indirecte, explicite, non explicite, mais assez récurrente, portant sur des critères comme l'âge, le sexe, l'origine ethnique réelle ou supposée, les caractéristiques physiques, le lieu d'habitation, un handicap...

Notre deuxième constat : nos collaborateurs en agence (chargés de recrutement et commerciaux) étaient confrontés à cette discrimination et se sentaient **dépourvus**, voire souffraient de ce que l'on appelle la « dissonance cognitive » ; concrètement, les salariés permanents étaient **partagés entre leurs convictions**, leurs valeurs profondes, et le **désir de bien faire leur travail**, en vue de réaliser leurs objectifs économiques, qui impactent leur rémunération.

Nous avons aussi identifié qu'il était difficile pour les salariés d'aborder ce sujet, ainsi que pour **l'encadrement**... Non seulement ce sujet n'était pas abordé, mais aucune action spécifique n'était menée ; les **enjeux** et les **risques** pour ADIA, ses clients, ses salariés intérimaires et permanents n'étaient pas évalués.

Suite aux résultats de ce diagnostic, le comité de direction d'ADIA a décidé de se positionner **officiellement** contre toute discrimination. En 2001, une première **campagne de communication** institutionnelle a été lancée sur des sujets jusqu'alors jamais abordés par une entreprise : le racisme, l'homophobie et le harcèlement sexuel.

D'autres campagnes ont suivi en 2003 et 2004 : « **ne vous fiez pas aux apparences, fiez-vous aux compétences** » puis « **arrêtons le gâchis, laissons leurs chances aux compétences** » en 2005. ADIA a aussi participé à la création du premier **observatoire des discriminations** et organisé des « **testings** » avec **Jean-François AMADIEU**. Je ne m'attarde pas sur cette communication et ces initiatives, je crois qu'elles ont été bien remarquées. En 2005, nous avons aussi signé la **charte de la diversité**.

En parallèle, nous avons mis en place un **module de sensibilisation** sur « la prévention et la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi », à destination de l'encadrement et de tous les salariés « transversaux », une **formation** que le comité de direction a également souhaité suivre. L'objectif était d'apporter un premier niveau d'information sur la **législation**, de faire **prendre conscience** aux participants des représentations que chacun peut avoir et donc des **stéréotypes** dont sont victimes les publics « potentiellement discriminables ».

Puis ADIA a mis en place un **plan de formation** important à destination des Jobstores. Nous avons choisi à la fois d'intégrer ce sujet dans les formations existantes (stage d'intégration, démarche de recrutement, outils de recrutement...) et de créer des modules spécifiques. Je voudrais ici mettre l'accent sur une action qui me semble extrêmement **innovante**. Il s'agit d'une **formation-action** à destination de nos équipes opérationnelles, dans laquelle nous avons intégré un **débat avec des entreprises clientes**. L'objectif, il ne faut pas se le cacher, c'est « tout simplement » que nos salariés permanents se rendent compte qu'on peut aborder ces questions avec les clients, donc dédramatiser la question.

Nous avons aussi créé et mis en place **des outils**, comme un argumentaire à destination des salariés en agence, un guide juridique spécifique, le recours à des « mini CV » ou « CV cachés », adressés aux entreprises en lieu et place des CV classiques, dans lesquels sont supprimées des informations qui pourraient déclencher des attitudes discriminantes et qui mettent en avant les compétences pertinentes par rapport au poste concerné.

Le **positionnement** d'ADIA est un choix pédagogique avant tout :

il faut que nous sachions bien **expliquer notre métier** à nos clients, celui de recruter et de gérer des compétences, de faire de notre mieux pour leur proposer le(s) bon(s) candidat(s) : comprendre leurs besoins, analyser les postes, évaluer les candidats, rapprocher leurs profils des besoins, et en parallèle faire évoluer et former les intérimaires si nécessaire.

Mais surtout, nous devons les convaincre que la prise en compte de critères autres que les seules compétences (connaissances, savoirs, savoir-faire et savoir-être comportementaux), en plus de constituer une discrimination **punie par la loi**, les prive d'une proportion

importante de bons profils et est **contre-productif** pour notre activité.

Notre objectif est bien de **faire évoluer les comportements** des entreprises-clients, en parallèle du nôtre. Ainsi, il faut que nos salariés permanents puissent eux-mêmes changer leurs propres représentations et leurs comportements, qu'ils osent aborder cette question des discriminations avec les clients et sachent amener les bons arguments. La **pénurie de compétences** sur le marché de l'emploi devrait nous aider à avancer encore mieux... »

Gestion de l'agressivité en agence

Témoignage de Frédéric MIARD, Psychologue du Service de Psychologie Appliquée ADIA, à propos du dispositif « faire face aux situations difficiles » qui peut être déployé au sein des Jobstores qui en ont besoin.



« Il arrive parfois que des salariés permanents d'ADIA travaillant en Jobstore soient confrontés à des situations tendues et difficiles au cours de leur activité professionnelle, qui peuvent dégénérer en une **agression verbale, voire physique**, même si ce dernier cas se produit heureusement assez rarement. En 2002, face à ce problème important, ADIA a décidé de mettre en place un **dispositif spécifique** pour accompagner les salariés « victimes ».

Dans un premier temps, ce dispositif a pris la forme d'une **ligne d'écoute**, afin que les salariés puissent raconter la situation traumatisante qu'ils ont vécue à une oreille neutre et bénéficier des conseils de spécialistes de l'écoute.

Il a ensuite été enrichi d'un **volet organisationnel**, à la fois pour éviter la répétition d'une telle situation et pour prendre les bonnes décisions en cas de nouvelle agression :

- élaborer et préparer sa réponse / son comportement en amont,
- savoir clarifier la situation,
- prévenir ses collègues et/ou l'extérieur (mettre à portée de main les numéros du commissariat, d'un commerçant voisin, etc),
- savoir se mettre en sécurité, par le biais de dispositions matérielles,
- organiser sa fuite si nécessaire.

Ce dispositif **curatif** s'est certes avéré utile mais n'était pas suffisant. Le Service de Psychologie Appliquée a donc réfléchi avec les Jobstores les plus concernés à un **dispositif préventif** pour aider les salariés à **identifier et analyser les causes**, en vue de **désamorcer une situation tendue** qui peut dégénérer.

Ce sujet a donc été intégré dans la formation commune «**démarche de recrutement**» et un **module de formation spécifique « Faire face aux situations difficiles »** a été construit. Ainsi les salariés qui le souhaitent sont amenés à étudier l'influence de l'organisation physique du Jobstore, les différentes étapes de l'escalade, les différents types de violence, etc. Un important travail sur le **comportement** est ensuite engagé, via des mises en situations (jeux de rôles) : il s'agit de comprendre ce qui peut conduire à des incompréhensions ou des situations de frustrations pour les éviter, mais aussi d'adopter le comportement adéquat pour faire face à une situation qui dégénère et de savoir prendre les bonnes décisions.

Un des axes de travail est de **savoir être clair dans ses messages**, par exemple lorsqu'il s'agit d'expliquer le métier d'ADIA (proposer des salariés compétents à nos clients pour répondre à leurs besoins et non pas trouver du travail aux gens) ou de devoir « dire non » à un candidat ou un salarié intérimaire. Un autre axe passe par la **réorganisation** du Jobstore, notamment la rotation de l'accueil, afin d'éviter la fatigue, la répétition et la lassitude, sources d'énerverment. D'autres axes sont étudiés plus spécifiquement, en fonction des situations décrites par les stagiaires.

Pour conclure, je voudrais ajouter que notre démarche pour faire face aux situations difficiles repose sur un principe fondamental, qui a fait l'objet d'un **engagement clair et appuyé de la direction générale** d'ADIA : il faut assurer en premier lieu la **protection des personnes**, à savoir les salariés permanents ADIA, avant même de protéger les biens matériels du Jobstore. »

Formation « Destination Management »

Témoignage de Valérie MARCHAL, Directrice Régionale Languedoc Roussillon, à propos de la formation au management mise en place chez ADIA.



« Salariée chez ADIA depuis 10 ans, je suis devenue **directrice régionale** en août 2005 sur la région Languedoc-Roussillon. Mon supérieur m'a alors conseillé de suivre la **formation Management**, déployée au sein d'ADIA. Je me suis donc engagée dans ce parcours d'une **durée de 4 mois**, à raison d'une journée complète de **sessions collectives** par mois. Entre ces sessions, nous avions des **exercices pratiques** à faire avec notre équipe, selon un plan d'action personnel élaboré avec le formateur et le groupe.

Ce parcours de formation, dont le thème général est le management d'équipes, se déroule en différents modules complémentaires :

- module « **les activités essentielles du manager** » (la délégation, concrétisation des objectifs, préparation et planification, etc.)
- module « **décider et développer les compétences** » (écoute active, entretien d'évolution, intégration de nouveau collaborateur, etc.)
- module « **animer et organiser le travail d'équipe** » (conduite de réunions, gestion du temps et choix des priorités, esprit d'équipe, etc.)
- et le module « **assurer la qualité et la performance** » (le contrôle, dire non avec efficacité, etc.)

Notre **groupe** de travail était assez **restreint et diversifié**, à savoir 6 salariés ADIA ayant des postes divers. Ce choix d'organisation est pertinent et je trouve même que cela a constitué un élément essentiel dans le bon déroulement et les résultats de la formation.

En effet, pour aborder le sujet du management, dont les **aspects comportementaux et psychologiques** sont primordiaux, il faut à la fois un certain nombre de participants afin de pouvoir **confronter différents points de vue**,

mais aussi que chacun se sente assez à l'aise pour s'exprimer et devenir réellement **acteur de sa formation**.

L'**animateur** a aussi joué pleinement son rôle d'organisateur et d'émulateur, en arrivant à maintenir un équilibre entre l'apport de connaissances et le recueil des idées des membres du groupe.

En ce qui concerne le contenu de la formation, j'ai trouvé que **l'articulation entre le discours théorique et la pratique** était optimale, avec une importance particulière donnée à **l'interactivité** et la mise en situation par des **jeux de rôle**. Beaucoup de cas pratiques, **spécifiques au secteur du travail temporaire**, ont été présentés et discutés au sein du groupe.

De plus, un book constitué de **fiches « astuces »** nous a été remis à la fin du parcours de formation. Ces fiches résument simplement chacune des grandes thématiques abordées, avec un rappel systématique des enjeux et des méthodes pour trouver une solution à différentes problématiques de management.

Cette formation m'a apporté beaucoup, sur le plan professionnel bien sûr, mais aussi personnel. Que ce soient les **exercices personnels**, les **jeux de rôle** et les **débriefings en groupe**, cela permet d'aborder concrètement des problématiques et d'y réfléchir, mais aussi de se rendre compte que chacun réagit à sa manière devant la même situation, en fonction de son caractère. Ainsi ce type de formation conduit à **apprendre beaucoup sur soi !**

A l'heure actuelle, je ne peux pas dire que je suis devenue en 4 mois une experte du management, car **l'expérience** joue aussi un rôle très important, mais je me sens tout de même **plus sûre de moi**. J'essaye d'appliquer au maximum les conseils et les méthodes que j'ai retenus. Et même en cas de doute, je peux toujours me rafraîchir la mémoire grâce aux petites fiches que j'ai à portée de main ! »

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Répondre à la demande de nos clients et gérer les compétences des Salariés Intérimaires	Effectif global	1 977 dont 242 CDD	1968 dont 222 CDD	- 0,5 % (- 8,3 %)	Effectif très stable, avec une baisse du nombre de salariés en CDD.
	Nb de recrutements CDI	325	236	- 27%	Forte diminution des recrutements CDI, ...
Fidéliser	Taux de turn-over tous motifs confondus,	15,3 %	12,0 %	- 3,3 pts	... conséquence directe d'un taux de turn-over en forte baisse : cela traduit une fidélisation des salariés résultant de la politique RH (intégration, suivi RH, évolution de carrière, etc.)
	-dont turn-over pour démissions et fin de périodes d'essai	7,65 %	6,77 %	- 0,9 pts	
Suivre la "mobilisation" / l'engagement	Taux d'absentéisme (Nb de jours d'absence hors maternité ou paternité / 30 x 12 x effectif moyen mensuel)	2,86 %	2,91 %	+ 0,1 pts	Stabilité de l'absentéisme. La très légère augmentation est liée au jours de Maternité, qui représentent d'ailleurs 44% des jours d'absence.
Identifier les savoirs-faire et compétences	Nb d'Entretiens Bilan Action remontés (NB : ces entretiens annuels concernent les salariés en CDI depuis plus d'1 an)	872 soit 59 %	950 soit 63 %	+ 8,9% + 4 pts	Les EBA continuent de se généraliser, ce qui traduit une volonté de favoriser et de développer le dialogue entre le manager et son collaborateur, à propos de son parcours professionnel, d'une évolution de carrière potentielle, etc. A noter qu'il y a eu aussi 115 bilans de compétences réalisés.
Faire progresser et grandir les "talents"	Nb de Salariés Permanents ayant changé d'emploi	295 soit 15 %	396 soit 20,1 %	+ 34 % + 5 pts	La mobilité interne est déjà importante et continue de progresser fortement : c'est la preuve du dynamisme dans la gestion de carrière des salariés.
Récompenser le travail quotidien	Nb de salariés augmentés / nb d'«ayant droit» (CDI et CDD)	1 412 sur 1 666 soit 85 %	1474 sur 1744 soit 85 %	=	Continuité dans la politique de rémunération, dont le maintien d'un niveau élevé de personnes augmentées
	Taux d'augmentation moyen des personnes augmentées	4,4 %	4,4 %	=	

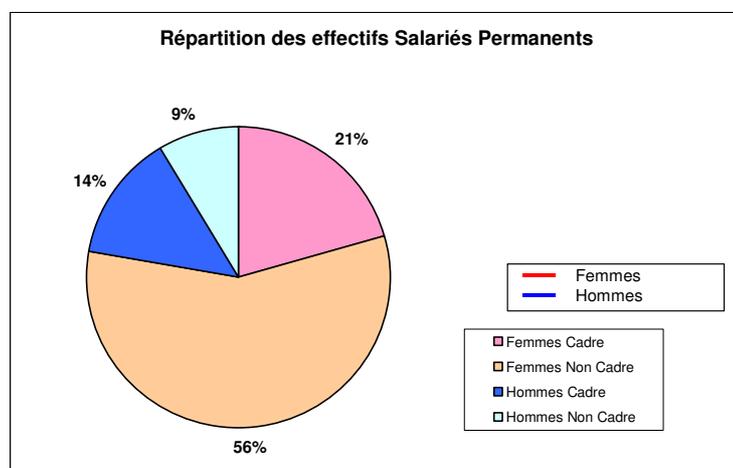
Accord Égalité Hommes / Femmes

Extraits de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par la direction d'ADIA et les Instances Représentatives du Personnel :

En terme d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez ADIA, l'année 2005 a été mise à profit pour **établir un dialogue** et **engager des négociations** avec les **Délégués Syndicaux** sur ce sujet. Tout ceci a conduit à la rédaction d'un accord entre **représentants du personnel ADIA permanent et intérimaire** et la **direction**, qui a ensuite été signé au tout début de l'année 2006, pour une durée indéterminée.

Les **engagements** qu'il décrit doivent faire l'objet d'un **plan d'actions**, avec des **objectifs de résultats** précis, qui sera mis en œuvre par la Direction des Ressources Humaines. Il concernera en priorité les salariés permanents, même si des actions concernant les salariés intérimaires seront aussi déployées.

Cet accord rappelle en préambule le positionnement d'ADIA, son engagement pour la lutte contre toutes les discriminations. Il fait aussi **l'état de lieu** de la situation professionnelle comparée entre



les femmes et les hommes, grâce au bilan social, au rapport égalité Hommes / Femmes et aux données issues d'une **enquête** réalisée auprès des salariés permanents. Ainsi, même si la situation s'est amélioré au cours des dernières années, des **déséquilibres** demeurent. Ceux-ci sont à la fois le résultat de **l'histoire de la société ADIA**, en lien avec son **secteur d'activité**, et de **phénomènes sociaux extérieurs** reflétés par ADIA tels que le choix de filières scolaires et de formations, la répartition des tâches entre les femmes et les hommes.

De plus, l'enquête sur la mixité a révélé l'existence de **pratiques, d'idées reçues, de représentations sexuées** persistantes des compétences, des emplois et des filières chez ADIA, qui participent de la reproduction des « inégalités » de traitement entre femmes et hommes, qui sont autant de freins à l'amélioration de la situation.

ADIA et les organisations syndicales sont convaincues de **l'importance** et de la **richesse** qu'offre la **mixité professionnelle** et affirment la nécessité de **garantir l'égalité des chances et de traitement**. Ainsi ADIA veut pouvoir être un vecteur d'évolution des comportements et des représentations socioculturelles.

Les objectifs établis concernent quatre volets :

- **Recrutement et intégration,**
- **Rémunération et politique salariale,**
- **Évolution professionnelle et mixité des carrières,**
- **Conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale.**

Les résultats de cet accord seront suivis et évalués, grâce à des indicateurs, par la Commission « Egalité Professionnelle Femmes-Hommes » du Comité d'Entreprise, créée à cet effet, qui se réunira 2 fois par an.

Développer l'apprentissage

Engagement d'ADIA en faveur de l'apprentissage, en lien avec sa signature de la Charte de l'apprentissage, le 23 septembre 2005 devant la Région Rhône-Alpes.

« L'apprentissage se définit de manière générique par l'ensemble des contributions que l'entreprise apporte à la qualification des jeunes par l'alternance, dans le cadre de **contrats d'apprentissage**, de **CIVIS** (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale) ou de **contrats de professionnalisation**.

A la fois comme clé pour l'emploi des jeunes et comme atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une **réponse moderne et adaptée** pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le **transfert de compétences** par le tutorat et les maîtres d'apprentissage, il offre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir à la fois **connaissances théoriques et aptitudes pratiques** pour maîtriser un métier, comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire et savoir-être indispensables. L'apprentissage accroît leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés et est un **contrat de travail**.

Toutes les entreprises ont une **responsabilité de formation** qui va au-delà de la réponse à leurs besoins propres. Par leur engagement, elles contribuent à renforcer le plan d'action des Pouvoirs Publics en faveur de l'apprentissage. Les entreprises qui adoptent cette Charte de l'apprentissage s'engagent ensemble à :

- Accueillir des apprentis et élèves (de tous niveaux, filles et garçons) qui suivent une formation en alternance, afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à l'emploi ;
- Accroître le nombre d'apprentis de 20 % en 2 ans ;
- Respecter, lors du recrutement des apprentis, la diversité de la société française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique,

ceci pour tous les niveaux de qualification ;

- Valoriser l'engagement des tuteurs et les accompagner par la formation ;
- Contribuer au recrutement des jeunes ainsi formés, en coopération avec les partenaires économiques, dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi ;
- Associer les collaborateurs et les partenaires sociaux aux enjeux de l'apprentissage ;
- Organiser chaque année une action de valorisation de l'apprentissage avec les différentes parties intéressées (collaborateurs, enseignants, jeunes et familles) ;
- Accroître les collaborations entre organismes de formation et entreprises afin d'améliorer la qualification des jeunes ;
- Publier chaque année un bilan des actions en faveur du développement de l'apprentissage : nombre d'apprentis, résultats aux examens, embauches. »

Extraits de la Charte de l'Apprentissage (Institut de l'Entreprise)

Dans ce cadre, **ADIA** présente une **spécificité** : d'une part, nous intégrons des **apprentis en tant que Salariés Permanents**, en les formant à nos métiers et d'autre part, nous contribuons à **faire bénéficier les Salariés Intérimaires de contrats en alternance** pour qu'ils acquièrent des compétences et une qualification au sein des entreprises clientes, afin que ces dernières trouvent une solution adéquate durable à leurs besoins en compétences.

Indicateur	2004	2005	Evolution
Montant total des versements ADIA au titre de l'alternance	4 665 206 € soit 21 %	4 859 165 € soit 26 %	+ 4%
Montant total de l'effort de formation ADIA (Salariés Permanents + Intérimaires)	22 297 176 €	18 823 026 €	-16%

La maîtrise des **budgets de formation** pour les Salariés Permanents et Intérimaires en 2005 nous fait repasser en-dessous de notre obligation légale et permet de compenser un peu l'excédent des dépenses des années précédentes. Néanmoins, les fonds engagés spécifiquement pour l'alternance sont plus importants, et donc leur **proportion dans le budget total** augmente.

Salariés Permanents

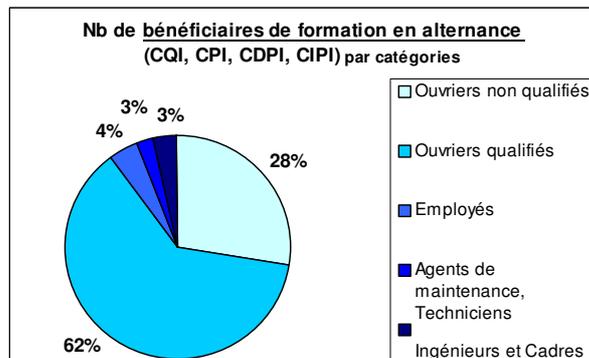
Indicateur	2004	2005	Evolution
Nombre de Salariés Permanents ayant bénéficié d'un contrat en alternance	57	63	+ 11%

Salariés Intérimaires

Indicateur	2004	2005	Evolution
Nombre de Salariés Intérimaires ayant bénéficié d'un contrat en alternance (CQI, CPI, CAI, CMJI, CMFI)	1 367	1 273	-7%

Malgré le démarrage en trombe du **Contrat de Professionnalisation Intérimaire** (593 intérimaires en CPI en 2005), le nombre total de contrats en alternance diminue par rapport à 2004. Ceci est dû à la diminution du nombre de **Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire** mis en place (- 36 % comparativement au nombre de CMFI 2004). Ce nouveau dispositif est moins avantageux que ne l'était son prédécesseur, en vigueur jusqu'en 2004.

Les **contrats en alternance** continuent à progresser cette année, malgré la baisse du turn-over et des embauches à durée déterminée. C'est essentiellement grâce au développement du **contrat de professionnalisation** : 21 salariés ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation en alternance cette année, soit 23,5% de plus que l'an dernier, contrats de qualification et de professionnalisation réunis.



Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Evolution	Commentaire
Assurer une intégration durable et rendre opérationnel	Nb de parcours «Repères» effectués sur le Nb d'embauches en CDI (%)	44 %	59 %	+ 15 %	L'inscription de chaque nouveau salarié au Stage Repères (intégration) se généralise, avec notamment une forte augmentation de salariés en CDD participant à cette formation.
Former les Salariés Permanents sur tous les domaines de l'activité d'ADIA, pour enrichir leurs compétences	Nb total de Salariés Permanents ayant bénéficié d'au moins une formation	1 514 soit 76,6 %	1 320 soit 67,1 %	- 9,5 pts	La diminution du turn-over, liée à la démarche de fidélisation, nous a permis d'envisager une capitalisation plus importante sur les formations ayant déjà été dispensées aux salariés, notamment au cours du Parcours Repère. Nous avons ainsi pu orienter nos efforts vers des formations plus spécifiques, nécessitant moins de jours de formation. Cet élément a en plus constitué un levier pour l'optimisation du budget de formation.
	Nb de jours de formation par Salarié Permanent (7,5 h par jour)	4,47 jours	2,84 jours	- 1,6 j	
Former à "l'éthique" professionnelle ADIA, les aspects juridiques de notre activité et la lutte contre toutes les discriminations, pour appliquer sur le terrain l'engagement d'ADIA	Nb de Salariés Permanents ayant bénéficié de : - formations « juridiques »	434	508	+ 17 %	Notre métier nécessite une connaissance approfondie de la réglementation juridique spécifique à notre activité et générale concernant l'emploi. Notre éthique professionnelle passe aussi par la prévention des discriminations sous toutes ses formes. Notre parcours d'intégration aborde donc ces thèmes, qui sont ensuite approfondis au cours de formations spécifiques. A noter que les sensibilisations à la lutte contre les discriminations ont maintenant laissé place à des formations plus approfondies, dont a bénéficié un public plus ciblé de salariés permanents.
	- formations spécifiques sur la lutte contre les discriminations	94 (+ 109 sensibilisations)	58	- 38 %	
Sensibiliser aux enjeux RSE d'ADIA	Nb de formations internes sur la RSE	4	3+	- 1	Les formations RSE spécifiquement ont certes été moins nombreuses, mais la diffusion du rapport RSE auprès des salariés permanents a été l'occasion de diffuser et d'échanger sur les enjeux RSE d'ADIA, notamment au cours de réunions d'équipes. Outre ces formations, l'engagement d'ADIA en terme de RSE a été abordé et relayé dans les supports de communication interne (lettre commerciale, journal interne, etc.) et par le Directeur Général au cours des réunions réunissant les salariés.

Recrutement par CV anonyme

Témoignage d'Anne MOUCHOT, Responsable du Service Recrutement, Carrières et Compétences au sein de la Direction des Ressources Humaines ADIA, à propos de l'expérimentation du CV anonyme.



« La question du CV anonyme a fait la une de l'actualité au cours de l'année 2005 et en particulier au début de 2006 lorsque le Sénat a voté un amendement à la loi sur l'Égalité des chances pour développer la pratique du CV anonyme dans les entreprises.

Chez ADIA, cette pratique est **en partie utilisée depuis longtemps**, pour les candidatures des salariés intérimaires qui postulent **via notre site Internet**, www.adia.fr. Même si les informations personnelles (nom, prénom, adresse, état civil, âge, sexe, etc.) sont saisies par les candidats, le CV consulté au sein du Jobstore ne comporte que des **informations objectives** comme la formation et les expériences professionnelles. En effet, pour réussir au mieux notre prestation en réponse à une offre, ce sont ces éléments concrets qui nous sont **utiles pour le tri des CV**, avant l'entretien.

De plus, nous avons mené en 2004 et 2005 des **opérations de testing** de CV avec Jean-François AMADIEU, sociologue et directeur de l'observatoire des discriminations. D'une manière générale, celles-ci ont montré qu'à la lecture du CV, l'**accès à l'entretien** pour certains candidats est difficile (cf. rapport RSE 2004). Mais lorsqu'ils franchissent ce cap, **leurs chances se rééquilibrent** au cours de l'entretien (cf. partie « Société » de ce rapport RSE 2005). Néanmoins, ce résultat est moins probant pour certains profils tels que les salariés handicapés ou les seniors qui continuent d'être très discriminés.

Pour nous, le CV anonyme n'est donc **pas le remède miracle contre les discriminations**, car il reste un vrai travail à faire quant aux représentations collectives. Malgré cela, il nous est apparu que cet outil pouvait avoir des aspects positifs à expérimenter.

C'est pourquoi la Direction des Ressources Humaines a décidé de lancer une expérimentation sur la pratique du CV anonyme pour le **recrutement de salariés permanents** au cours de l'été 2005. Nous avons d'abord testé cette méthode pour évaluer les candidatures à 4 postes qui étaient alors vacants. D'un point de vue purement pratique, nous nous sommes rendu compte que ce processus est **administrativement très lourd** tant qu'il n'est pas systématisé, car il nécessite un traitement spécifique supplémentaire.

Mais cette expérimentation nous a vraiment permis de mettre en lumière le **principal intérêt de cette pratique** : ce dispositif permet de **lever certains filtres** au recrutement, tels que la première impression fondée sur des éléments personnels et subjectifs.

Attention, contrairement à ce que l'on peut croire, ces filtres n'ont pas forcément un caractère raciste ou xénophobe, loin de là ! Ces filtres peuvent tout simplement porter sur des éléments comme un temps de déplacement (« il habite loin et devra donc déménager ou sera fatigué à cause des transports »), des affinités personnelles (« il habite dans le même village que moi ! » ou « elle porte le même nom que mon meilleur ami »), voire sexistes (« elle est jeune mariée, elle va bientôt partir en congé maternité »). Il faut savoir que **chaque recruteur subit l'influence de tels filtres**, qui est d'autant plus importante qu'il ne recrute pas des gens quotidiennement (cas de nos managers opérationnels par exemple).

Par conséquent, le CV anonyme oblige à se pencher de manière plus approfondie sur le **contenu concret du CV** (la formation, le parcours, les expériences, leurs enchaînements, etc.) et ainsi de **rester focalisé sur les compétences, les activités réellement réalisées au cours de la carrière professionnelle**. Il conduit aussi à se remettre personnellement en cause, à identifier ses propres filtres et s'en détacher.

Il nous est donc apparu que le CV anonyme est un **bon moyen de donner une chance de convaincre** au cours de l'entretien, qui reste bien entendu le cœur du recrutement. Il est bénéfique pour des profils « typiquement » discriminés, mais aussi pour des personnes qui auraient été auparavant écartées par un recruteur donné pour une des raisons évoquées précédemment. C'est un outil qui permet d'**homogénéiser les pratiques de recrutement**, grâce à plus d'objectivité et surtout au centrage sur le parcours des candidats. Il permet l'égalité de traitement de chaque candidat, dans les phases de tri de CV, pré-sélection téléphonique et de prise de rendez-vous. »

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
"Donner leur chance à tous les talents"	Nb de Travailleurs Handicapés présents au 31/12 (CDI+CDD)	15	22	+ 7	Le nombre de travailleurs handicapés permanents chez ADIA a augmenté entre 2004 et 2005, à part égale entre des embauchés et des salariés qui se sont fait reconnaître comme travailleurs handicapés. Ces derniers se sont exprimés à la suite d'une démarche de sensibilisation à la reconnaissance de leur handicap. A noter que la part des salariés handicapés chez ADIA, pour les 3 sites concernés par l'obligation légale d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés, s'est élevée en 2005 à <u>5,2</u> %.
	Nb Travailleurs Handicapés embauchés sur l'année (CDI+CDD)	7	3	- 4	
L'égalité professionnelle : traiter équitablement les Salariés Permanents dans leur évolution professionnelle	Répartition par sexe des Directeurs Régionaux	9 femmes DR 23 hommes DR / 32	12 femmes DR 23 hommes DR / 35	+ 3 femmes DR = pour les hommes DR	Le nombre total de Directeurs Régionaux a augmenté, alors que dans le même temps le nombre de DR hommes est resté stable. La répartition entre les hommes et les femmes DR a donc évolué vers plus de mixité.
La mixité professionnelle entre les femmes et les hommes : maintenir et développer l'équilibre « social »	% de sites mixtes (agences et services)	45%	45%	=	Le taux de mixité des Jobstores et services du Siège n'a pas évolué. Ceci est en cohérence avec le fait que le taux de mixité global de nos effectifs reste stable depuis plusieurs années avec autour de 22% d'hommes et 78% de femmes. Nous avons embauché proportionnellement moins d'hommes que de femmes, mais il y a aussi proportionnellement moins d'hommes qui ont quitté ADIA au cours de l'année 2005 .
Prendre spécifiquement en compte les évolutions professionnelle des salariés en "Seconde Partie de Carrière"	Part de la tranche d'âge + 45 ans	12,3%	13,0%	+ 0,7 pts	ADIA a décidé en 2005 de mettre en place une démarche spécifique à destination des Salariés en Seconde Partie de Carrière (cf. témoignage de Vanessa Bavière), en prenant en compte à la fois la situation des Salariés Permanents et Intérimaires. L'idée est de dépasser les actions ponctuelles qui étaient menées jusque-là pour mettre en oeuvre un projet global concernant cette problématique : ainsi, un plan d'actions a été défini et des indicateurs de suivi ont été validés, dont voici l'état actuel.
	Part de SP ayant +45 ans dans les embauches	2,2%	1,8%	- 0,2 pts	
Suivre la mixité Femmes/Hommes dans les 2 métiers "recruter" et "vendre" : => développer l'équilibre « social » au sein de ces métiers traditionnellement "sexués"	% d'hommes / total - global SP ADIA - métiers "recruter" - métiers "vendre"	22,3 % Chiffres non disponibles	22,3 % 10,9 % 31,1 %	=	Depuis cette année, nous avons choisi de suivre l'évolution de la répartition Femmes / Hommes au sein de ces 2 groupes de métiers, en cohérence avec notre démarche "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes". En effet, ceux-ci sont traditionnellement sexués, à savoir qu'il y a beaucoup plus de femmes pour les métiers de recrutement et d'hommes pour les métiers de commercial. Sans vouloir mettre en oeuvre une politique de "discrimination positive", nous essayons de favoriser une évolution vers plus de mixité et de travailler aussi sur les parcours d'évolution professionnelle.

Nos enjeux : Faire travailler les Salariés Intérimaires, à la fois pour favoriser leur insertion professionnelle et pour les rendre plus riches de compétences et d'expériences. Nous souhaitons ainsi participer positivement à l'évolution de leurs parcours professionnels.

• Dans le cadre de notre activité, nous sommes engagés dans la lutte contre toutes les discriminations professionnelles dont ils peuvent être victimes et nous nous devons de les protéger au maximum contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous essayons aussi de répondre dans la mesure du possible aux situations d'exclusions que certains rencontrent.

• Pour cela, outre notre prestation de « professionnel de la gestion des compétences », nous mettons en place des expérimentations, des projets et des outils au profit des Salariés Intérimaires, pour tenter d'apporter une réponse à des problématiques rencontrées sur le marché de l'emploi, notamment par des programmes de formation ou d'insertion adaptés, ainsi qu'un suivi approprié.

► **D'une certaine manière, ADIA essaye de concilier avec eux et pour eux la flexibilité du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels.**

Projet « Jeunes Destination Emploi »

En février 2005, ADIA signe une convention de partenariat avec le Ministère de l'Emploi, le Conseil National des Missions Locales et l'ANPE. Cet accord national entre partenaires publics et privés définit les actions du projet autour de 3 axes opérationnels:

- Les **parcours de découverte professionnelle par l'intérim** (suivi par 70% des jeunes mis en parcours) : ADIA propose aux jeunes des missions d'intérim en entreprise dans un métier correspondant à leur projet professionnel incluant un tutorat renforcé et conjoint avec la Mission Locale.

- Les « **formations-actions** » **expérimentales** (suivies par 30% des jeunes mis en parcours) : cofinancées par l'État et ADIA, elles allient l'acquisition de savoirs sociaux, comportementaux (savoir se présenter, se comporter convenablement, se conformer aux directives...) et de savoirs techniques.

- La **contribution des plates-formes de vocation de l'ANPE** : ADIA propose des missions aux jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS ayant réussi un ou plusieurs tests sur la plate-forme de vocation.

L'objectif est de contribuer aux objectifs du Service Public de l'Emploi et de soutenir l'Etat dans son programme d'accompagnement vers l'emploi durable de **800 000 jeunes en difficulté sur 5 ans**.

D'une manière générale, ce projet Jeunes doit répondre concrètement à deux problématiques : à la fois les **difficultés des jeunes** n'arrivant pas à s'intégrer dans la vie active et les **difficultés des entreprises** qui souffrent d'une pénurie croissante de personnel qualifié sur certains métiers.

Forts de ce constat, les partenaires engagés dans cette opération doivent lever des freins multiples :

- les **difficultés périphériques** à l'emploi : logement, santé, mobilité, etc. ;

- le **manque de qualification** des jeunes et les profils éloignés des critères de recrutement traditionnels des entreprises ;

- les **difficultés financières** des candidats ne pouvant s'engager dans un processus de formation ;

- le **manque de coordination des acteurs** sur tous les leviers d'une formation (mobilité, aspect métier, aspect social) ;

- les **carences comportementales** des jeunes n'ayant jamais eu d'expérience probante en entreprise.

ADIA s'engage alors spécifiquement pour **prendre en charge et intégrer durablement 1000 jeunes sur l'année 2005** et choisit en particulier l'agglomération de Marseille comme l'une des régions pilote du « **Projet Jeunes Destination Emploi** » ADIA.

Témoignages de Sandra MARTIAL, Responsable de Clientèle du Jobstore Marseille BTP, de Yanis LITIM, Baderani BACAR et Redouane ACHOURI, Salariés Intérimaires ADIA, ayant été impliqués dans le Projet « Jeunes Destination Emploi » en région PACA à Marseille, sur une formation d'Aides-Coffreurs.



Sandra MARTIAL : « Au démarrage, c'est l'**objectif « social »** de cette initiative qui nous séduit, ainsi que l'**opportunité** de recruter des jeunes pour répondre à la problématique de pénurie de compétences que certains de nos clients rencontrent, en particulier dans le secteur du BTP. **Nous sollicitons donc nos entreprises clientes**, en insistant surtout sur le caractère « remarquable » du projet et sur le fait qu'ADIA est la seule entreprise intermédiaire privée sur le marché de l'emploi à s'engager dans cette démarche.

Celles qui s'engagent avec nous sont notamment intéressées par ce **partenariat** entre différents acteurs et notre **complémentarité**: les **Missions Locales** apportent leur caution sociale, de par leur rôle d'identification et d'accompagnement des jeunes en difficulté, l'ANPE évalue les aptitudes et motivations de ces candidats, et **ADIA**, reconnu comme professionnel du recrutement par les compétences, se montre proactif face aux préoccupations de ses clients et capable de fédérer et de coordonner ce type de projet.

Voici les **étapes** de la mise en œuvre de cet exemple d'actions, réalisée à Marseille, dans le cadre général du « Projet Jeunes » :

- Tout d'abord, la Mission Locale **identifie** les jeunes et organise des **sessions collectives** de recrutement. Celles-ci permettent de réunir une cinquantaine de jeunes en recherche d'emploi et en difficulté pour leur insertion professionnelle. Les jeunes **visionnent un diaporama** très réaliste de l'ANPE, qui

présente les métiers qu'ils pourront être amenés à exercer, ainsi que l'environnement de travail spécifique que constitue un chantier BTP. Ils sont ainsi **informés** concrètement et une part de leur **motivation** peut être évaluée et validée.

- Ensuite, Bégonia Allène et Sandra de Freitas, conseillères en recrutement ADIA, qui ont assisté à ces sessions, reçoivent les jeunes en **entretien individuel**, afin de **valider leurs compétences** pour pouvoir entrer dans le parcours « découverte de l'entreprise ».

- Une trentaine de jeunes suivent ensuite ce **parcours de découverte** de 2 semaines dans les entreprises impliquées. Les plus motivés et les plus efficaces sont ensuite intégrés dans un **cursus de formation qualifiante de 12 mois** en alternance au métier de **coffreurs-bancheurs**, recherché dans le secteur du BTP. L'organisme de formation « les Compagnons du Devoir » s'occupe de cette étape, en raison de son expertise, de son sérieux et du fait qu'il est professionnellement très reconnu dans le secteur et la région.

Au final, il me semble que le succès de ce projet Jeunes est fortement lié à son **caractère social**, sa **dimension partenariale**, la **motivation et l'implication de tous les acteurs**, ainsi que le travail de **coordination** mené par Valérie SAMSON, Directrice Régionale ADIA sur ce territoire. »

Yanis LITIM : « Avant, je ne suis jamais resté plus de 2 semaines dans rien, j'ai fait plusieurs trucs. Avant de me décider sur un métier, **j'ai essayé un peu de tout** : la cuisine, le service, ..., j'ai même été jusqu'à la cueillette des fruits. Après j'ai vu que rien de tout ça ne m'intéressait vraiment. Je me suis dit qu'il fallait que je trouve ma voie. »

Baderani BACAR : « Le premier jour, on s'est présenté aux autres, pour que chacun se connaisse. Puis on a commencé, on était très **motivé** et on s'est tous bien entendu.

YL : « A la base j'avais **aucune expérience** et ce qui a fait que la formation s'est super bien passée, c'est que j'avais **envie d'apprendre**. »

Redouane ACHOURI : « J'ai été **motivé par cette proposition**, je me suis dit : ce métier est pour moi »

BB : « On a appris la **sécurité**, on a appris à faire du **coffrage** en bois, en carton, on a aussi étudié la **géométrie**, les **mathématiques**, etc. »

YL : « Ce qui est dit, on doit tout de suite le **mettre en pratique**, alors qu'à l'école, on doit le laisser dans la tête, le mémoriser. »

BB : « Dans ce projet, on fait une formation, on est payé pour ça et on **avance vers l'emploi**. »

RA : « Le fait de **construire**, c'est quelque chose ! Dès que j'aide à construire, je pense aux gens qui vont habiter là : je suis **content**. »

YL : « Ca y est, je sens que c'est le **métier qui me correspond, je me sens bien**. Quand je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler, pas comme avant. »

RA : « Le travail, on le voit autrement maintenant. »

BB : « Maintenant je vois un meilleur **avenir** pour moi. J'ai trouvé le métier qu'il me faut. »

RA : « Je suis **fier** de ce que je fais. C'est un **beau métier** et qui **paye bien**. Je vois bien mon avenir. Comme on dit, petit à petit l'oiseau fait son nid ! »

YL : « Je me sens bien, je me sens **comme tout le monde : autonome, indépendant**. Ca y est, je suis rentré dans le vrai monde. J'espère pouvoir travailler bientôt sur un chantier, et peut-être même que si j'ai bien appris, je pourrai ensuite donner les ordres aux autres ! »

Extraits du DVD réalisé par ADIA sur le Projet Jeunes Destination Emploi à Marseille.

Les salariés en « Seconde Partie de Carrière »

Témoignage de **Vanessa BAVIERE**, psychologue au sein du service de Psychologie Appliquée d'ADIA, à propos du projet concernant les **Salariés en « Seconde Partie de Carrière »**.



« Vous vous demandez peut-être pourquoi nous avons décidé dorénavant de parler chez ADIA de salariés « en Seconde Partie de Carrière » (SPC) et non plus de « Seniors ». En fait, nous avons simplement constaté que lorsque l'on parle de seniors, c'est tout de suite une **image peu dynamique, voire péjorative**, de fin de vie professionnelle ou même de retraite imminente, qui vient à l'esprit. Dans le langage courant, « senior » est même synonyme de « retraité ». Nous avons donc réfléchi à une appellation plus représentative de l'idée que nous voulions faire passer, celle de **proposer un avenir professionnel aux salariés de plus de 45 ans**. Et oui, il s'agit bien d'envisager cette question dès 45 ans, puisqu'à cet âge, on s'engage dans la seconde moitié de sa carrière, on valorise son expérience capitalisée. Conformément à notre métier de professionnel de la gestion des compétences, nous organisons la rencontre entre les salariés et les entreprises qui sont à la recherche de **compétences**, dont celles qui sont spécifiquement détenues par les personnes expérimentées, comme la **maturité, l'expertise opérationnelle, la négociation, la sérénité**, etc.

Pour ce faire, nous incitons les entreprises à envisager de recruter des personnes ayant plus de 45 ans : en plus de « vendre » des compétences spécifiques, il nous faut être un acteur du changement, notamment agir sur les **mentalités** : C'est ce que nous avons d'ailleurs contribué à faire au travers de nos précédentes **campagnes de communication** en 2003-2004-2005.

Nous nous appuyons aussi sur l'évolution de la **démographie** pour remettre en cause une certaine « habitude » consistant à recourir à des dispositifs de pré-retraites plutôt que de mettre en

place une **démarche de maintien ou de retour dans l'emploi**, même après 55 ans.

Pour amener les **salariés intérimaires ou les candidats au placement** à trouver un emploi qui corresponde à leur projet, un accompagnement est aussi nécessaire pour **anticiper** cette étape de leur vie professionnelle et les inciter à **faire le point** sur ce qu'ils savent et souhaitent faire. Il nous faut parfois aussi les aider à **se re-motiver**, à **croire en leurs compétences** et à savoir **présenter de manière positive leur expérience acquise**.

ADIA a décidé de s'intéresser tout particulièrement à cette problématique pour au moins 4 raisons :

- Parce que nos **valeurs** et notre **culture** nous amènent à agir pour favoriser l'insertion des publics rencontrant des difficultés dans le monde du travail et les y maintenir ;

- Parce que nous croyons avant tout en une **démarche de recrutement centrée sur les compétences**. Quels que soient l'âge, le sexe, l'origine des candidats que nous recevons dans nos Jobstores, ce sont avant tout leurs compétences et leur motivation qui font la différence. Élargir le champ du recrutement, c'est un moyen d'anticiper les besoins, notamment à l'heure du choc démographique et de ses effets.

- Parce que nous sommes convaincus que, pour ADIA mais aussi pour les entreprises avec lesquelles nous travaillons, favoriser la **diversité**, c'est gagner en **performance** globale.

- Et évidemment et tout simplement, parce que nous voulons **rester conformes à la loi**, laquelle interdit de discriminer les candidats sur autre chose que des compétences objectives lors du recrutement et de l'évolution professionnelle. »

Témoignage de **Michel NEVADO**, Directeur du **JOBSTORE ADIA de Roussillon en Isère**

« Un de nos clients nous a sollicité pour pourvoir un **poste sur une plate-forme logistique**, avec pour rôle d'**encadrer** et de **conseiller** une équipe de manutentionnaires, tous très jeunes. Les postes occupés par ces jeunes sont physiquement difficiles, avec notamment des contraintes horaires fortes. Notre Jobstore a donc identifié comme une des **compétences requises** la capacité à **faire preuve de maturité et de sérénité dans l'encadrement** des hommes. C'est dans cette optique que nous lui avons proposé la candidature d'un **salarié intérimaire de 55 ans, Michel**, ayant été buraliste pendant 30 ans puis ayant choisi de cesser cette activité.

Auparavant, lorsque Michel s'était présenté au Jobstore, nous l'avions vu en entretien pour faire le point sur **ses attentes** et **ses compétences**. L'entreprise a donc accepté de l'intégrer pour une **mission de 8 mois**, dont 1 mois et demi de formation aux métiers de la logistique. Par la suite, notre client nous a affirmé que l'arrivée de Michel a apporté beaucoup de sérénité au sein de cette jeune équipe, grâce à sa **capacité à prendre du recul**,

même pendant des périodes de forte tension. Il a su **rassurer** et **conseiller** ces jeunes, très motivés dans leur travail mais vite désarmés face à une situation imprévue. A l'heure actuelle, Michel est **embauché en CDI**.



Au final, cette expérience a été bénéfique à tous les niveaux : elle a permis à la fois à une personne dite « expérimentée » d'entamer une seconde partie de carrière en se lançant dans un **nouveau projet professionnel**, avec des objectifs et des responsabilités nouvelles, à une entreprise de **trouver une solution à sa problématique** d'encadrement efficace d'une équipe de jeunes gens et à ADIA de faire du business mais aussi de **démontrer son savoir-faire** en tant que professionnel du recrutement sur les compétences et peut-être de **fidéliser** un client »

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Permettre l'accès à l'emploi à des personnes en difficulté par des parcours adaptés	Nb de prises en charge en insertion (CMFI + dispositifs avec l'ANPE)	540	1305	+ 142 %	Parmi ces prises en charge visant à l'insertion professionnelle, 930 jeunes ayant des difficultés à trouver un emploi ont bénéficié, dans le cadre du Projet Jeunes, d'une formation et d'un suivi très spécifique, en lien avec le Service Public de l'État et d'autres partenaires. (Cf. témoignages sur le Projet Jeunes)
Permettre aux "jeunes" de trouver une activité professionnelle	Part de la tranche d'âge - 25 ans	49,6%	47,6%	- 2,0 pts	La part des jeunes dans nos effectifs de salariés intérimaires décroît légèrement, même si elle reste proche de 50%. Ceci s'explique en partie par une fidélisation croissante de nos salariés et par les premiers effets du choc démographique annoncé.
Prendre spécifiquement en compte l'évolution professionnelle des salariés en "Seconde Partie de Carrière"	Part de la tranche d'âge + 45 ans	7,5%	8,1%	+ 0,6 pts	Nous avons modifié les indicateurs concernant les salariés expérimentés, que nous avons décidé de suivre à partir de leur moitié de carrière professionnelle environ, pour rester en cohérence avec notre politique RH qui leur est consacrée. A l'inverse de la population "jeune", celle des "Secondes Parties de Carrière" est en légère augmentation, pour les mêmes raisons.

Principaux avantages sociaux (hors ceux du Comité d'Entreprise, présentés ci-après)

Financés par ADIA uniquement :

- Prime fidélité ;
- 1 % logement :
 - o Prêt pour financer une résidence principale,
 - o Aide à la location ;
- Services bancaires, avec BNP PARIBAS ;
- Mutuelle et Prévoyance ADIA dès la première heure de mission ;
- Participation ;
- Etc.

Financés grâce au FASTT* ou Bayard Retraite Prévoyance, (partenaires de la politique RH Intérimaires ADIA)

- Mutuelle Santé ;
- Retraite complémentaire ;
- Prêts à la consommation : auto, projets, scolarité / bourse d'études et vacances ;
- Prêts immobiliers : achat, location et travaux ;
- Aide sociale ;
- Etc.

* FASTT: Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire

Emploi des jeunes mineurs

Alors même que l'âge légal du travail en France est fixé à 16 ans, le Code du Travail autorise, sous certaines conditions strictes, le travail des jeunes ayant entre 14 et 16 ans.

Il faut dire que, d'une manière générale, ce cas se pose très rarement et concerne essentiellement des fils et filles de salariés ou d'indépendants qui travaillent pendant les vacances, dans l'entreprise de leurs parents ou pour les aider. En effet, la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans.

Néanmoins, ADIA a décidé dès 2004, et renouvelé en 2005 sa décision, **d'exclure catégoriquement la délégation de jeunes ayant moins de 16 ans**, compte tenu des risques d'accidents et des conséquences potentielles d'une première expérience professionnelle qui se passerait mal. Un message interne du Directeur Général a affirmé cet engagement au sein du réseau ADIA.

Cette décision s'est accompagnée d'un **rappel concernant les règles très strictes qui régissent le travail des jeunes ayant entre 16 et 18 ans**. En effet, une **autorisation écrite des parents** est obligatoire, une **surveillance médicale** renforcée doit être observée pendant la mission, les **travaux considérés comme dangereux** sont interdits et la **durée du travail** est limitée à :

- 8h par jour maximum, 35h par semaine ;
- Une pause de 20 min toutes les 4h30 de travail ;
- Interdiction de travailler les dimanche et jours fériés, ainsi que la nuit.

Démarche Sécurité : nouveaux questionnaires sécurité

Témoignage de **Pierre CHANSON**, Responsable Qualité et Méthodes de Recrutement (RQMR) au sein de la Direction Opérationnelle Ouest ADIA, sur les **nouveaux « questionnaires sécurité »** conçus et mis en œuvre par ADIA.



« Pour nous, le niveau de connaissance et d'expérience en terme de **sécurité** d'un salarié intérimaire est une composante à part entière de sa **compétence professionnelle**. Au même titre que ses compétences métier, nous donnons une importance particulière aux **savoirs, savoirs-être et savoirs-faire**, détenus par un salarié intérimaire concernant les sujets de la sécurité et de la prévention. C'est un élément qui est de plus en plus **valorisé** par les entreprises utilisatrices, car lorsque notre intérimaire adopte la bonne attitude en terme de sécurité sur son lieu de travail, cela ne bénéficie pas seulement à lui-même mais aussi aux collègues qui travaillent avec lui !

Au-delà de la question des Équipements de Protection Individuelle, ADIA aborde de longue date les questions sécurité avec les clients et les salariés intérimaires, en diffusant des tests, des outils de communication et des formations à la sécurité. En 2003, un **Schéma Directeur Sécurité** triennal a été élaboré pour amplifier notre démarche. C'est dans ce cadre que de **nouveaux « questionnaires sécurité »** ont été **intégralement conçus par ADIA** en collaboration étroite avec Alain JANVIER de l'**APAVE**. Ce travail a été piloté par notre Chargé de Mission Sécurité national, Didier DOZAS, puis déployé sur l'ensemble du réseau des Jobstores ADIA par le biais des relais sécurité sur le terrain, mes collègues RQMR. Ces nouveaux tests présentent deux principales spécificités :

- il existe **9 questionnaires différents, par spécialisation** : agro-alimentaire, automobile, industrie mécanique, industrie des procédés, logistique, maintenance, nettoyage, restauration et

tertiaire ;

-ils comportent deux volets, **un volet général** sur la prévention via un Questionnaire à Choix Multiples, **un volet spécifique au secteur** dans lequel sera délégué le Salarié Intérimaire : cette partie comporte un QCM spécialisé puis un exercice de mise en situation via une planche à dessin où sont représentées 4 situations de travail différentes.

Chaque questionnaire est passé au cours d'un **entretien** entre le Salarié Intérimaire et le Conseiller en Recrutement. Pour évaluer sa « **compétence à suivre des consignes ou des règles sécurité** », ce dernier doit être en mesure de pouvoir **échanger sur les enjeux sécurité** spécifiques à son secteur. C'est pourquoi l'ensemble des **Conseillers en Recrutement** ont eux-mêmes rempli les questionnaires et analysé les résultats, avec l'aide des RQMR, des Assistants de Directions Régionales et du service Prévention ADIA, Didier DOZAS et Sylvain CHARROIN.

L'un des points importants de cette démarche, c'est qu'un Salarié Intérimaire expérimenté a alors l'occasion de **montrer précisément ses compétences en terme de sécurité**, en parlant de manière approfondie de son secteur qu'il connaît bien. Il peut alors faire bénéficier le Conseiller en Recrutement qu'il a en face de lui, de ses connaissances et des « trucs » qu'il a appris et ainsi **le faire lui-même « monter en compétences »** sur ces sujets.

En plus de la richesse d'un tel échange, il ne faut pas sous-estimer l'importance de la **reconnaissance** du Salarié Intérimaire à cette occasion, par la **valorisation** qui est faite de son discours, de ses compétences et de son expérience. »



Questionnaire Sécurité 

QUESTION 3

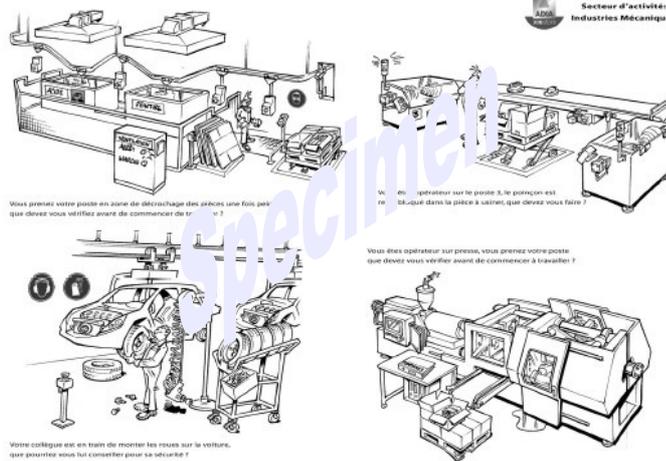
Certains produits ne doivent pas être stockés ensemble. Parmi les produits portant les pictogrammes suivants, quels sont ceux qui ne peuvent pas être stockés ensemble ?

- a)  + 
- b)  + 
- c)  + 
- d)  + 



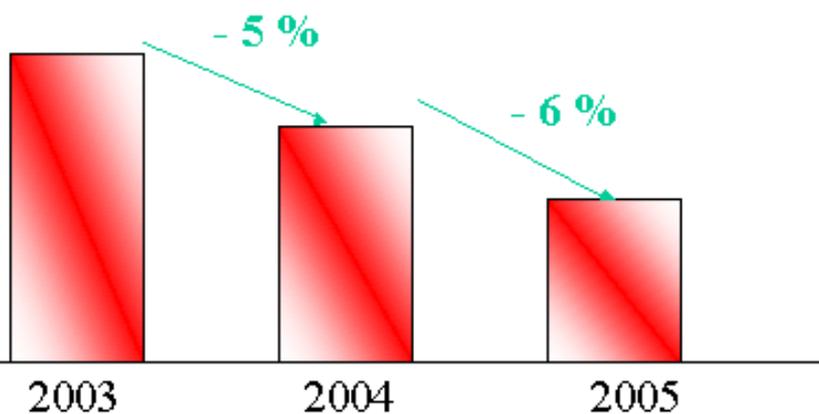
Questionnaire Sécurité 

Secteur d'activité : Industries Mécaniques

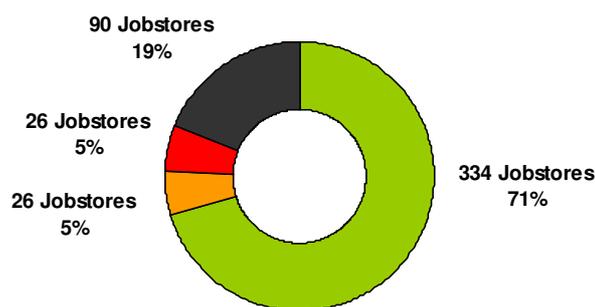


Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Assurer la préservation de l'intégrité physique	Taux de fréquence	cf. graphique	cf. graphique	- 6,1 %	Notre taux de fréquence des accidents de travail continue sa baisse, avec même une accélération sensible : c'est le fruit de l'effort important concédé par le réseau des Jobstores ADIA pour mettre en œuvre les outils de prévention, développés en interne dans le cadre du Schéma Directeur Sécurité 2003-2006.
	Taux de gravité	1,64	1,72	+ 4,9 %	Notre taux de gravité, même s'il augmente cette année, reste tout de même un des plus bas de notre secteur d'activité. Une attention particulière lui sera néanmoins consacré sur 2006-2007, notamment par la création d'outils de prévention spécifiques par spécialisation, afin d'aborder au plus près les enjeux sécurité de secteurs "à risque" comme le BTP ou le transport-logistique.
	Sommes totales consacrées à la formation sécurité + CACES	3 235 437 €	2 712 648 €	- 16 %	Dans la même logique que pour le budget global de la formation, la démarche d'optimisation a conduit à une rationalisation des dépenses de formation sécurité. Il faut néanmoins souligner que le poste sur lequel a été réalisé l'essentiel des économies est la formation CACES (conduite), très chère : en effet, dans le cadre de la démarche de fidélisation, nous avons fait travailler plus les Salariés Intérimaires ayant un CACES. Par ailleurs, les autres formations, comme l'habilitation électrique ou le travail en hauteur par exemple, ont été largement développées.

Evolution du taux de fréquence ADIA



Evolution du taux de fréquence des Jobstores ADIA entre 2004 et 2005 (476 Jobstores)



Sur l'année 2005, la politique sécurité d'ADIA a permis à 504 Salariés Intérimaires supplémentaires de rentrer sain et sauf chez eux*.

*comparatif à périmètre équivalent d'heures déléguées entre 2003 et 2005]

	Evolution décroissante du taux de fréquence par rapport à 2004
	Evolution croissante comprise entre 0 et 10% du taux de fréquence par rapport à 2004
	Evolution croissante comprise entre 10 et 20% du taux de fréquence par rapport à 2004
	Evolution croissante supérieure à 20% du taux de fréquence par rapport 2004

Démarche Sécurité : discuter, échanger, s'enrichir...

Témoignage de **Maud HOUARD**, Directrice Régionale Bretagne Atlantique et de **Saïd MADI**, Coffreur Bancheur Intérimaire ADIA, à propos du **Sécurishow** qui a eu lieu à **Nantes**, une « causerie sécurité » à grande échelle.



Maud HOUARD : « Je voudrais commencer par des données concrètes concernant la sécurité : chaque année, il se produit plus de **56 000 accidents du travail**. Plus de 2 500 personnes en sortent handicapées à vie et plus de 40 personnes y trouvent la mort. Il faut savoir que les salariés intérimaires sont **plus touchés** que les autres salariés, compte tenu des **spécificités du travail temporaire** (cf. argumentaire dans le rapport RSE ADIA 2004, partie Salariés Intérimaires, Sécurité).

Parmi les nombreuses actions en terme de sécurité menées au sein d'ADIA, et en particulier ces dernières années, j'ai été particulièrement intéressée par un « concept », allant au-delà des formations classiques. Il s'agit d'une **méthode ludique et impliquante**, pour créer chez les salariés intérimaires un vrai **réflexe sécurité** et ainsi lutter contre les accidents du travail, en impliquant les entreprises clientes : la « **causerie sécurité** ».

A Nantes, nous avons décidé d'organiser un réel événement autour de la sécurité, créant ainsi une causerie à plus grande échelle : le « **Sécurishow** ». Le principe est simple : il s'agit d'un **événement** durant lequel les salariés intérimaires peuvent réfléchir à leur sécurité au travers de **scènes de théâtre, de témoignages et de débats**. Un maximum de représentants d'entreprises sont présents, participent et sont même invités à intervenir ou réagir aux différents parties de la soirée.

Saïd MADI : « J'ai trouvé cet événement **très intéressant**, car il concernait la sécurité. Et la sécurité, c'est **vraiment important** dans notre travail sur les chantiers. **Les discours, les vidéos et les acteurs** ont fait que cette soirée était très vivante, et surtout appliquée **concrètement** à notre travail. Même si je connaissais déjà beaucoup de choses sur la sécurité, vu que je travaille depuis 15 ans chez ADIA, sur les chantiers, j'ai appris des choses nouvelles. Ainsi, nous les « anciens », on pourra ensuite **apprendre des trucs aux nouveaux**.

L'objectif était que chacun **prenne conscience** qu'il faut être sans cesse attentif à chaque geste et chaque action que réclame un poste de travail. De la même manière que nous devons, au volant, être attentif à notre conduite, à la conduite des autres et à l'environnement, nous devons non seulement **respecter les consignes** mais aussi **anticiper** ce qui peut se passer sur le lieu de travail.

C'était donc une première à Nantes, marquant notre volonté d'être sans cesse innovant et particulièrement soucieux, non seulement de la sécurité des salariés, mais également du bon déroulement de leur **parcours professionnel**. Cet événement a été rythmé par l'intervention importante d'un salarié intérimaire ayant été blessé gravement deux fois (M. Pogu), par des saynètes de théâtre, des vidéos et les interventions de responsables sécurité ADIA. Il a été enrichi par la présence d'entreprises clientes et d'autres partenaires, comme la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) par exemple.

Au final, **80 Salariés Intérimaires** ont assisté à ce Sécurishow puis rempli l'enquête de satisfaction, dont les résultats ont été très positifs. Parmi eux, se trouvait Saïd MADI, un salarié intérimaire coffreur-bancheur, fidèle à ADIA depuis 15 ans, à qui nous avons demandé son avis sur cet événement : »

J'ai trouvé ça bien que les patrons des **entreprises** soient là, comme ça, ils peuvent aussi se rendre compte de l'importance de la sécurité. Par exemple, quand il pleut et qu'on reste dehors, c'est plus dangereux. Et tous les jours, il faut faire attention à plein d'autres choses dangereuses pour ne pas se blesser et que **les autres** sur le chantier n'aient pas d'accident non plus !

La sécurité, c'est vraiment une chose importante et donc je serai prêt à participer à nouveau à un Sécurishow, avec d'autres intérimaires et d'autres entreprises. »



Dans le cadre de la démarche sécurité ADIA, une « causerie sécurité » ou « échange sécurité » contribue à réduire la survenance des accidents de travail. Organisée par le Jobstore, elle regroupe des Salariés Intérimaires, Permanents et une ou des entreprises. Le but est d'échanger en groupe sur les risques et la prévention, que chacun ait un retour d'expérience sur la situation des autres en terme de sécurité. Cela permet aussi à ADIA de renforcer son partenariat sécurité avec les entreprises et de préserver au maximum l'intégrité physique des Salariés Intérimaires.



Insertion : des projets d'accès aux savoirs de base

Témoignage de **Cécile RONFLÉ**, Chargée de mission au sein de l'équipe Ressources Humaines Candidats Intérimaires (RHCI), à propos des **expérimentations spécifiques** que mène ADIA : **ECLOR** (Ecrire, Compter, Lire, s'Organiser pour Rebondir) et **CLEF** (Communiquer, Lire, Écrire en Français).



« A l'occasion des **entretiens professionnels** menés avec les Salariés Intérimaires, les Jobstores se trouvent parfois confrontés à des problématiques qui dépassent le cadre de leur activité habituelle, lesquelles relèvent plus de l'insertion sociale que du recrutement traditionnel. Il peut s'agir par exemple de déficits en matière de **savoirs de base** (lire, écrire, compter, s'orienter dans l'espace), source d'exclusion à court et long terme. Face à ces situations, les salariés permanents auraient envie de les aider mais se sentent impuissants, alors même que ces candidats ont des compétences recherchées.

C'est pourquoi ADIA décide en 1999 de travailler sur une manière adéquate de répondre à de telles problématiques et lance un **nouveau type d'expérimentations**, en commençant par la lutte contre l'**illettrisme**. Cette expérimentation, baptisée ECLOR, a déjà été présentée dans notre précédent rapport RSE 2004 grâce au témoignage de Michel HEISSLER, salarié intérimaire ayant participé à ce programme.

Pour monter ce projet, nous sollicitons plusieurs partenaires pour nous aider à définir et comprendre les enjeux de cette **problématique complexe et peu abordée** : l'ANCLI (Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme), les CRI (Centres de Ressource Illettrisme) de Paca et d'Ile-de-France, la DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et l'AGEFOS-PME (organisme collecteur). Ensuite, nous élaborons un plan d'actions et construisons des outils spécifiques.

Les éléments clés sont :

- l'**explication** de cette problématique aux Jobstores et aux entreprises mobilisées,
- l'**identification** des salariés intérimaires concernés par ce problème,
- en abordant avec eux ce sujet de manière adéquat et en ne sous-estimant pas l'importance des **facteurs psychologiques** (rappel d'un échec scolaire, sentiment d'infériorité, honte, etc.) et **matériels** (déplacements, horaires, rémunération, etc.)
- et enfin le **suivi** puis l'**évaluation** des formations, à l'aide du travail réalisé par le CEREQ (Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications).

Une **cinquantaine** de salariés intérimaires ont déjà bénéficié d'une remise à niveau sur les « savoirs de base » (écrire, compter, lire, s'orienter dans l'espace). Certains ont ensuite pu accéder à une formation qualifiante, d'autres ont connu une évolution de carrière.

Pour tous, cette expérience a été une source d'enrichissement personnel.

En 2005, ADIA estime que cette expérimentation est positive et décide de faire d'ECLOR un **programme permanent**. Dorénavant, chaque Jobstore qui identifie un besoin peut mettre en œuvre le dispositif avec l'aide du service RHCI.

Au cours de cette expérimentation, certains Jobstores identifient des besoins en **apprentissage du français** pour des salariés intérimaires **d'origine étrangère**. ADIA décide alors d'apporter son soutien à ces intérimaires migrants. En **s'inspirant de l'expérience acquise** au cours du déroulement d'ECLOR, l'équipe RHCI se lance donc dans une nouvelle expérimentation orientée vers ce public précis, baptisée **CLEF** (Communiquer, Lire, Ecrire en Français).

En **partenariat** avec la DRTEFP Ile de France (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), la DPM (Direction de la Population et des Migrations), le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) et l'ALCI 77 (CRI), ADIA monte donc un projet pour permettre aux salariés intérimaires en situation « FLE » (Français Langues Etrangères) d'être capable d'accomplir de manière autonome des actes de la vie professionnelle nécessitant de **communiquer à l'oral et à l'écrit en français** (consignes de sécurité, procédures qualité, changement de composition d'équipe, etc.).

C'est pourquoi cette formation linguistique, qui a par exemple été proposée à **13** plongeurs en restauration originaires d'Afrique Subsaharienne en Ile de France, est **adaptée au secteur d'activité**. Ce dispositif de 300 heures, programmé sur 12 mois, est réalisé avec l'AFEC, organisme ayant une double compétence linguistique et restauration. Démarrée en 2005, l'expérimentation CLEF est actuellement en cours d'évaluation par un organisme externe (COMASE).

Globalement, ces expérimentations très spécifiques ont pour but d'**aider les Jobstores** à faire face à **des situations qui sortent du cadre de leur activité quotidienne**, qui présentent un **caractère social fort** et qui sont conformes aux **valeurs d'intégration sociale par le travail** défendues par ADIA. De plus, à l'image de ce qui s'est passé pour ECLOR, elles peuvent éveiller un vif intérêt en externe chez d'autres acteurs institutionnels et médiatiques, de part la complexité des problématiques abordées, le peu d'expériences déjà menées en la matière et surtout les résultats opérationnels obtenus. »

Les Travailleurs Handicapés



Témoignage de Fabienne COATRIEUX, Chargée de mission Travailleurs Handicapés ADIA pour la région de Bordeaux, à propos de l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

« Chez ADIA, l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (TH) est depuis **plus de 10 ans** un des thèmes majeurs pour lequel nous nous sommes engagés, avec des résultats probants et une certaine reconnaissance extérieure.

Au niveau national, il existe un service chargé de monter et de coordonner les actions sur cette problématique, avec des **partenaires** spécialisés (AGEFIPH, ADAPT, etc.), telles que la Semaine des Travailleurs Handicapés, les Job Dating « spécial handicap », etc. Notre cellule d'intégration des TH est représentée par **Yvette DUFOUR**, qui dispose de relais au sein des régions. Au niveau opérationnel, ce sont les Jobstores qui s'occupent de l'insertion professionnelle de TH sur leurs territoires, avec des objectifs bien précis : ainsi, en 2005, **93 %** des 460 Jobstores ont délégué au moins un TH.

Parmi les **2 700 travailleurs handicapés** délégués par ADIA en 2005 chez quelque 3 200 clients, je voudrais vous présenter un cas précis, qui est à la fois extraordinaire mais tout à fait représentatif de ce qui se passe partout chez ADIA, au quotidien.

Tout commence par une demande émanant d'un des clients du Jobstore de Pessac, près de Bordeaux, l'entreprise **CATHERINEAU**, une PME familiale spécialisée dans l'**agencement intérieur d'avions de luxe**.

Celui-ci est à la recherche d'un **menuisier qualifié** et se montre intéressé par l'éventualité de recruter un Travailleur Handicapé. Sollicité par le Jobstore pour les aider dans la recherche d'un tel profil, je dois vous avouer que je doute tout d'abord de la réussite, compte tenu du fait que la qualification de menuisier est déjà très recherchée d'une manière générale.

Après avoir étudié la conformité du poste avec un handicap, nous lançons un **sourcing national**, en faisant appel à nos partenaires, notamment les **Caps Emplois** et en ciblant particulièrement les écoles de menuiserie. Grâce à l'exploitation de toutes ces pistes, je réussis enfin à identifier **Stéphane**, sourd et muet, ayant étudié la menuiserie dans un école de Rouen et travaillant actuellement près de Bordeaux !

Je rentre donc en contact avec son correspondant Cap Emploi pour lui expliquer l'objet de ma recherche, il me donne des éléments intéressants concernant la situation de Stéphane et j'appelle donc l'épouse de Stéphane pour organiser une rencontre. Elle est fortement émue par cette sollicitation impromptue, car son mari a en fait récemment **abandonné la menuiserie** faute d'emploi et travaille à la chaîne sans **aucune motivation**. A son retour, il décide de tenter l'aventure, lui-aussi très touché et motivé par une telle **opportunité**. A l'aide d'un traducteur en langue des signes, Stéphane rencontre les salariés du Jobstore et le client CATHERINEAU. Le contact passe très bien, l'interprète en langue des signes sait parfaitement retranscrire toutes les nuances du vocabulaire qu'il utilise pour exprimer **sa passion, ses compétences et sa motivation** pour ce poste. Ainsi, une mission temporaire de 4 mois débute, pour valider ses compétences et se rendre compte concrètement des éléments liés à son handicap, avec en point de mire un recrutement permanent en CDI.

Stéphane est ravi de retourner à sa passion du travail du bois, surtout dans le cadre de l'activité d'aménagement intérieur d'avions de luxe. Ses compétences en menuiserie sont reconnues et fortement valorisées par le client, qui m'a assuré être **pleinement satisfait** de la prestation ADIA et même être impressionné. Au cours de nos bilans hebdomadaires, il me parle du travail magnifique, quasiment d'artiste, effectué par Stéphane, ainsi que de la cohésion et de la motivation particulière que sa présence occasionne parmi les autres membres de son équipe. C'est tout à fait logiquement que Stéphane est alors **recruté en CDI**.

Comble de l'histoire, Stéphane a récemment démissionné pour **créer sa propre entreprise** dans la menuiserie d'art. Le client a bien compris cette démarche mais reste déçu par le départ d'un tel élément, difficile à remplacer : voilà à nouveau du travail potentiel pour ADIA ! »

HANDICAP n. m. –
1827 : mot angl., de *hand in cap* « main dans le chapeau », terme de jeu. Le **HANDICAP** est un désavantage imposé au meilleur des concurrents, pour égaliser les chances.

Du 14 au 20 Novembre 2005
5ème semaine pour l'emploi des personnes handicapées

www.adia.fr




www.adia.fr

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Favoriser l'insertion des Travailleurs Handicapés (TH) en donnant du travail à ces salariés particulièrement discriminés.	Nb de Travailleurs Handicapés délégués	2 416	2 703	+ 11,9 %	Dans la continuité de notre politique proactive d'intégration des Travailleurs Handicapés, ADIA a délégué un nombre de TH beaucoup plus important, même l'équivalent en emploi à temps plein augmente moins rapidement, ce qui est compatible avec la notion de travail temporaire comme tremplin vers l'emploi durable, particulièrement adapté à ce public spécifique. Ces chiffres représentent tout de même près de 6 TH différents délégués par Jobstore (près d'1,5 temps plein)
	Nb de Travailleurs Handicapés (Équivalents Temps Plein)	629	637	+ 1,3 %	
Ne pas abandonner les Salariés Intérimaires gravement blessés	Nb de Salariés Intérimaires gravement blessés accompagnés voire reclassés	Chiffre non disponible	31		Un accident grave peut occasionner des lésions qui empêche le Salarié Intérimaire d'exercer à nouveau son métier. Dans cette situation, le risque de chômage voire d'exclusion est important. C'est pour pallier ces situations qu'ADIA accompagne et motive ces personnes pour les aider à se reclasser, via un suivi social et professionnel (valorisation de leurs compétences, formation, etc.)

Les Salariés Intérimaires victimes d'accidents du travail

Témoignage de Corinne PINCHON, Responsable du Service Accidents du Travail, sur le dispositif d'accompagnement des Salariés Intérimaires qui sont victimes d'accidents du travail.



« Alors même qu'ADIA mène une politique de prévention sécurité importante depuis plusieurs années, avec des résultats très positifs, des Salariés Intérimaires sont parfois **victimes d'accidents** au cours de leur mission.

En parallèle de toute la démarche mise en place pour que le blessé soit **soigné** dans les meilleures conditions, chaque accident fait l'objet d'une **déclaration** par le Jobstore, qui s'occupe aussi du recueil des informations concernant les circonstances, le contexte, etc. Ces données sont traitées par le **Service Accidents du Travail** de la direction juridique ADIA, qui s'assure du bon déroulement de la prise en charge du salarié (Sécurité Sociale, mutuelle, assistance psychologique, poste aménagé, etc.)

Dans des cas relativement rares, ces accidents du travail sont qualifiés de « **graves** » (lorsque l'arrêt de travail nécessaire aux soins est supérieur à 1 mois). Une procédure spécifique est alors engagée par notre service pour approfondir le suivi de l'accidenté et de l'accident. Le **CHSCT ADIA**, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, constitué à la fois de Salariés Permanents et Intérimaires, est alors lui-aussi pleinement impliqué dans la démarche de suivi.

D'un **point de vue social**, ADIA met en œuvre un dispositif d'aide et de suivi, au delà du simple remboursement des soins et d'une indemnisation que prévoit la Sécurité Sociale :

- une **aide psychologique** est proposée, bien sûr au Salarié blessé, mais aussi aux permanents du Jobstore concerné, pour qui cette situation a aussi pu être traumatisante ;

- un accord entre ADIA et la société **BAYARD** permet au Salarié de disposer d'un **complément d'indemnisation** ;

- une assistance complémentaire est aussi organisée par le **FASTT** (Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire), comme le soutien par une **assistante sociale**, afin d'aider le Salarié dans ses démarches administratives ou des services tels qu'une aide à domicile, la garde d'enfants, etc.

A noter aussi qu'une évolution importante sera mise en œuvre en 2006, pour approfondir encore le soutien social des salariés accidentés.

D'un **point de vue matériel**, les **circonstances** précises sont recueillies auprès du Salarié, chez l'entreprise utilisatrice, enrichies par des **témoins** éventuels afin de comprendre ce qui est arrivé, d'analyser les causes. Tout ce travail a pour but de **faire en sorte que cela ne se reproduise pas**, via la rédaction d'un **plan d'amélioration** ou la mise en place d'une **action prévention** spécifique. Parfois, un **poste aménagé** peut aussi être provisoirement mis en place.

Dans le pire des cas, lorsque la blessure subie par le salarié ne lui permet pas de reprendre son métier, ADIA dispose depuis 1991 d'un **dispositif de suivi social spécifique, d'orientation et de conseil** en vue de l'aider à **retrouver une activité professionnelle** en adéquation avec sa situation. L'accident du travail est en effet souvent la cause d'une **rupture** dans le parcours professionnel, et ADIA souhaite que l'accidenté, avec ou sans séquelles, puisse **poursuivre une activité professionnelle.** »

Ce dispositif de suivi et de reconversion professionnelle est mis en œuvre par **Yvette DUFOUR** et **Solenn LU**, de la **cellule Intégration des Travailleurs Handicapés**. Il comporte souvent le passage par une **formation** sur un nouveau métier, organisée et suivie par ADIA.

Témoignage de Samuel MOREL, accidenté du travail, aidé par la Mission d'Intégration des Travailleurs Handicapés ADIA.



« A 36 ans, père de 3 enfants, je suis un intérimaire fidèle de l'agence ADIA de Béthune. En septembre 2002, je suis **victime d'un grave accident** du travail et je me retrouve **handicapé à vie**. En plus, je ne peux désormais **plus exercer mon métier** d'agent de fabrication sur presse. Reconnu Travailleur Handicapé, je suis alors au chômage.

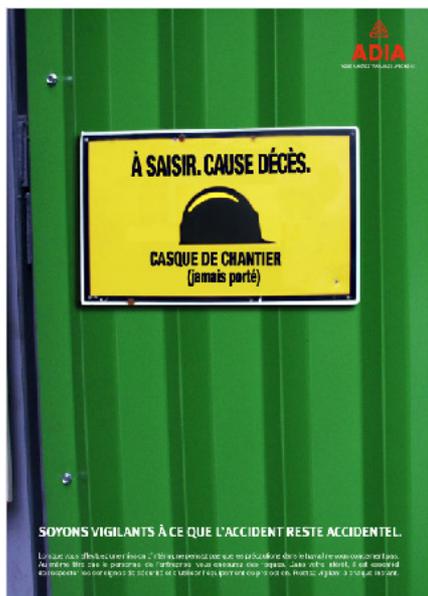
Par le biais de Bayard Prévoyance, je suis mis en relation avec une personne du CHSCT, qui elle-même me parle du travail du service Mission Intégration des Travailleurs Handicapés chez ADIA, d'Yvette DUFOUR.

Ainsi, de fil en aiguille, je prends contact avec Nadya OURTIBEHAR, qui m'a tout de suite mis à l'aise. Après avoir beaucoup **parlé et étudié mon cas**, elle me pousse et arrive à me **motiver** pour tenter un **reclassement professionnel**. Elle entame alors toutes les **démarches** pour me trouver un centre de réorientation : elle appelle mon référent chez Bayard et ils décident ensemble de me faire passer des tests, pour faire un **bilan de mes compétences**. Il s'avère que j'ai la capacité d'occuper un poste d'agent en télésurveillance, ce qui a l'avantage d'être un poste immobile. En effet, je ne peux pas rester debout trop longtemps, je dois éviter de me déplacer, etc...

Nadya ne s'arrête pas là, elle met tout en œuvre pour chercher et finalement trouver un **centre de formation** qui puisse m'accueillir. Je sais que ces centres sont souvent pris d'assaut, il y a une liste d'attente d'au minimum un an. Ce centre est situé à Jurançon, **assez loin de chez moi** car j'habite à Lens, mais j'y rentre tout de même en février 2006. Mais malgré ces contraintes, je me sens **très motivé**.

Là-bas, je suis la remise à niveau de 6 mois (cours de français, maths ...), avant d'entamer les 8 mois et demi de la formation d'agent en télésurveillance.

La **formation** se passe très bien, mais les **frais de transports** élevés pour rentrer chez moi ont fait que je n'ai pas pu voir du tout ma famille les premiers mois. Heureusement, Solenn LU, qui a repris le travail de Nadya à la suite de son décès tragique en Juillet 2005, s'est démenée pour m'**obtenir un financement**. Je remercie donc Solenn et aussi Dominique DARTUS, assistante sociale du Service Social du Travail de la Région Nord (SSTRN), car c'est une aide exceptionnelle qui me permet de retrouver ma famille plus régulièrement et ainsi de **rester motivé** pour réussir ma formation. »



Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Faire travailler	Nb de Salariés Intérimaires ayant eu au moins un contrat de travail	256 431	248 549	- 3,1 %	Après une augmentation de 2% de l'effectif entre 2003 et 2004, on note une baisse cette année. Ceci peut en partie s'expliquer par la volonté de faire travailler plus les Salariés Intérimaires déjà présents.
Fidéliser	Ancienneté moyenne	1,37 an	1,42 an	+ 3,6 %	Cette volonté se reflète dans l'évolution positive de l'ancienneté, preuve d'une meilleure fidélisation des SI.
	Nb de primes de jubilé	45	66	+ 47 %	Toujours dans cette même logique, nous avons choisi de récompenser encore plus l'ancienneté, en augmentant le nb de primes versées mais aussi leur montant.
Augmenter le taux d'occupation (% de temps travaillé par le SI sur l'année par rapport à un Equivalent Temps Plein : par exemple)	Nb de fiches AIDA (candidats) "partagées"	41 992	44 624	+ 6,3 %	Notre objectif au quotidien est de permettre à ceux qui sont porteurs de compétences de pouvoir les mettre en oeuvre : - soit les faire travailler via des missions de Travail Temporaire le plus possible, jusqu'à approcher un temps plein, - soit leur permettre de se faire embaucher en CDD voire CDI chez un de nos clients. Pour ce faire, la notion de base de données unique de candidats ADIA est de plus en plus intégrée par les Jobstores. Leur mobilité est favorisée et un nombre plus important d'offres peut leur être proposé.
	Nb de SI ayant travaillé entre 50 et 100% (mi-temps et temps plein)	28 066	29 080	+ 3,6 %	
	Nb de SI ayant travaillé à temps plein pour ADIA	5 652	5 861	+ 3,7 %	
Identifier et gérer les "talents"	Nb d'EBAI (Entretiens Bilan Action Intérimaire) remontés	981	1099	+ 12 %	L'Entretien Bilan Action Intérimaire va plus loin que le suivi de mission systématique, il permet : - Un point général sur l'ensemble des compétences et celles nouvellement acquises, - Une aide à l'élaboration du projet professionnel de l'intérimaire, - Un échange sur la relation établie entre ADIA et l'intérimaire. La condition pour avoir droit à un suivi professionnel est que le SI ait effectué 3200 heures sur 24 mois.
Faire bénéficier d'avantages qui soient identiques à ceux d'un CDI	Nb de Salariés Intérimaires adhérents à la mutuelle ADIA	1 510	1 859	+ 23 %	Toujours en lien avec la démarche ADIA de fidélisation des SI et la volonté de sécuriser le statut intérimaire, le nb d'adhérents à la mutuelle proposée par ADIA augmente très fortement. A noter qu'en parallèle, le nb de bénéficiaires (autres membres de la famille du SI) explose littéralement. De plus en plus de Salariés Intérimaires bénéficient d'un cadeau de la part d'ADIA, offert souvent au cours d'une fête conviviale organisée dans les JobStores : "le Noël des JobStores"
	Nb de bénéficiaires de la mutuelle ADIA	2 362	3 456	+ 46 %	
	Nb de Salariés Intérimaires bénéficiaires du Noël du CE	13 544	13 692	+ 1,1 %	
Assurer une aide pour trouver un logement	Nb de bénéficiaires du 1 % logement -acquisitions	6 / 107 (6 %)	0 / 80 (0 %)	- 6 pts	Face à la pénurie de l'offre de logements, la possibilité pour ADIA de faire bénéficier les SI du 1% logement reste restreinte. Néanmoins, la priorité a été mise sur l'accès à la location de logements, ce qui se traduit directement par une croissance significative du nombre et du taux de réponses favorables.
	-locations	134 / 976 (13,7 %)	233 / 1070 (21,8 %)	+ 8,1 pts	
Développer les compétences et l'employabilité	Budget de formation pour les Salariés Intérimaires	10 262 811 €	7 314 079 €	- 29 %	La forte réduction du budget formation s'explique très clairement par une démarche de maîtrise budgétaire, qui passe par l'optimisation des dépenses de formation et non pas par la réduction de la qualité de notre politique de formation, qui reste <u>fondamentale</u> pour ADIA. En plus de la fidélisation qui diminue mécaniquement le besoin en formation, cette maîtrise peut être illustrée par l'exemple des aides du FAFTT (OPCA de la branche TT) pour les contrats de qualification qui ont doublé.
	Nb de Salariés Intérimaires ayant bénéficié d'au moins une formation	16 528	13 864	- 16 %	
Permettre d'évoluer, en accompagnant l'obtention d'un niveau de qualification supérieure	Nb de Salariés Intérimaires ayant bénéficié de formations qualifiantes CQI, CDPI => CMJI,CPI	964	1058	+ 10 %	Voici une illustration de l'importance pour nous de la formation des Salariés Intérimaires : l'accent a été mis sur le développement des formations qualifiantes, qui sont les plus ambitieuses.

Nos enjeux : Attirer, identifier et valider les compétences des candidats dont le profil correspond aux postes en CDI et CDD que nos clients ont à pourvoir, voici le nouvel aspect de notre métier. Cela fait d'ADIA un acteur majeur du marché de l'emploi, en partenariat avec le Service Public de l'Emploi.

- Il s'agit pour nous de trouver un emploi durable aux Salariés Intérimaires et à de nouveaux candidats, en réponse à la demande de nos clients. Nous avons ainsi pour ambition que le Jobstore ADIA devienne un interlocuteur privilégié de ceux et celles qui sont à la recherche d'un emploi, pour valoriser leurs compétences et les accompagner dans leur parcours professionnel, par exemple au terme d'un CDD.
- Les expérimentations, projets, actions spécifiques menées par ADIA avec ses clients sur les problématiques importantes comme l'emploi des jeunes, des « seniors », des femmes, des travailleurs handicapés, etc, concernent de plus en plus des candidats sur des postes en CDD et CDI, nouveau levier important pour notre engagement.

Le Placement / Recrutement

Témoignage de **Natacha DUBUT**, actuellement Conseillère Clientèle Professionnelle au Crédit Agricole Centre Loire, ayant été **recrutée en CDI** par l'intermédiaire d'ADIA, dans le cadre de notre offre de Placement / Recrutement.



« Je dois vous avouer que lorsque j'ai été contactée par ADIA qui me proposait un emploi, j'ai tout d'abord été assez étonnée. En effet, j'avais travaillé pour ADIA quand j'étais étudiante, mais en tant qu'**intérimaire**, et je n'avais pas encore entendu parler de leur capacité à **proposer des emplois en CDI ou CDD**.

Passé ce premier moment, je me suis sentie **en confiance** grâce à l'accueil de Christelle POUGET, qui s'occupe du placement / recrutement pour ADIA sur la région parisienne, et par la **renommée nationale** de cette entreprise. En effet, il m'était déjà arrivé d'être en contact avec d'autres cabinets de placement, qui n'étaient pas des enseignes reconnues et dont le contact, même téléphonique, laissait à désirer.

A l'issue de ce premier contact téléphonique, nous avons pris rendez-vous pour poursuivre notre discussion de vive voix.

En arrivant au Jobstore ADIA, Christelle m'a mis à l'aise et nous avons échangé en toute franchise sur ma situation, mes **compétences** et ma **motivation**.

Elle m'a présenté plus en détail la **nouvelle activité d'ADIA** dans le recrutement sur des postes CDD et CDI, ainsi que la société qui l'avait chargé de recruter quelqu'un, à savoir le Crédit Agricole Centre Loire. J'ai apprécié cette **double présentation**, et l'approche très professionnelle de mon entretien de recrutement. Elle m'a aussi décrit le poste recherché et les compétences requises.

Pour la suite, je voudrais souligner la **réactivité** dont a fait preuve ADIA : l'après-midi même, j'étais contactée par le service des Ressources Humaines du Crédit Agricole, en vue d'être reçue en entretien. A la suite de chacun des **entretiens** que j'ai passé avec différents opérationnels du Crédit Agricole, Christelle m'a contacté pour savoir comment ils s'étaient déroulés. Même après mon intégration, le **suivi** réalisé par ADIA a continué : « comment ça se passe dans l'entreprise ? votre travail, vos collègues ? »

Maintenant que j'ai été **confirmée en CDI**, j'ai beaucoup moins de nouvelles d'ADIA : en même temps, leur travail est terminé, non ? »

Témoignage de **Sylvie LEOMENT**, Responsable Recrutement au **Crédit Agricole Centre Loire**, à propos de l'offre de Placement / Recrutement d'ADIA qu'elle a expérimenté.



« Mon premier contact avec ADIA a eu lieu à l'occasion de la **présentation de leur offre** de travail temporaire, en vue de répondre à notre besoin pour les vacances d'été. Au cours de l'entretien, j'ai vraiment eu l'impression d'avoir à faire à des **professionnels de la gestion RH** et j'ai donc décidé de travailler avec eux. Je dois dire que j'ai été pleinement satisfaite des résultats obtenus par ADIA concernant nos contrats d'été et je me suis donc laissée convaincre de **découvrir l'offre recrutement**, que m'ont présenté Sylvère SAUTRON, responsable du placement ADIA sur la région parisienne et Chrystèle POUGET sa collaboratrice.

Depuis que je fais appel à ADIA pour mes recrutements, je peux dire qu'environ 90 % des candidats qui m'ont été présentés ont été embauchés ! En fait, Chrystèle POUGET comprend et cerne très bien mes demandes en terme de **compétences, d'expérience et de qualification, en fonction du profil de poste** que je lui soumetts. Elle se charge ensuite d'**identifier** des candidats et de **les rencontrer** en entretien pour valider leur profil.

Avec la réputation d'ADIA, leur **engagement affiché**, je sais qu'elle me présentera tous les candidats dont les compétences correspondront aux besoins du Crédit Agricole, **sans discrimination**.

Les **rapports d'évaluation** qu'elle me transmet sur chacun des candidats qu'elle a sélectionné sont vraiment complets, précis et détaillés. Ils sont fondés sur des données vraiment objectives et ils me sont d'une utilité importante, lorsque je prépare mes propres entretiens avec eux. C'est la première fois que je travaille avec une entreprise de recrutement qui m'offre autant de **fiabilité** et de **professionnalisme**, en particulier dans la qualité de la sélection et les informations fournies.

A la suite de chaque entretien que je fais passer aux candidats envoyés par ADIA, Christelle me sollicite pour un **debriefing** téléphonique. Ensuite, elle assure un **suivi des candidatures** lors de notre choix définitif, puis un **accompagnement** de notre nouveau collaborateur au cours de son intégration, et ce jusqu'à la fin de la période d'essai.

C'est ainsi que, sur le deuxième semestre de l'année 2005, le Crédit Agricole Centre Loire a recruté pas moins de **4 nouveaux collaborateurs** par l'intermédiaire d'ADIA. »



Nos enjeux : Pour rester à l'écoute de l'ensemble des Salariés Permanents et Intérimaires, ADIA souhaite conserver un dialogue social ouvert et constructif avec les Représentants du Personnel, pour assurer un climat social détendu, favorable à tous.

- En particulier, sur les problématiques abordées par la démarche RSE ADIA, l'implication des Instances Représentatives du Personnel (IRP) est incontournable.
- Ceci est d'autant plus important que tous les IRP chez ADIA sont accessibles aux Salariés Intérimaires, comme aux Permanents, sous réserve des règles d'éligibilité et d'électorat. Ceci est en conformité avec l'application directe d'une volonté que tous les salariés ADIA participent aux relations sociales, sans discrimination.

Relations sociales : intervention de l'expert du Comité d'Entreprise

Depuis de nombreuses années, le Comité d'Entreprise (C.E) ADIA utilise la faculté qui lui est offerte de demander à un **expert comptable, indépendant d'ADIA**, de procéder à une "revue" des comptes de l'Entreprise afin de **vérifier l'exactitude des données communiquées**. Ainsi, le C.E a décidé de confier cette mission au cabinet SEXTANT pour l'exercice 2004 puis 2005. Intervenant pour la première fois en 2004, ce cabinet a pu accéder aux informations demandées, conformément à sa lettre de mission donnée par le C.E et au cadre légal défini par le Code du Travail.

Le rapport de l'expert du CE afférent à l'exercice 2004 concluait notamment : « au final la situation de votre société reste, au plan strictement financier, **saine** [...] ».

Concernant l'exercice 2005, la restitution des travaux de SEXTANT vient d'être effectuée auprès du C.E et de la Direction d'ADIA. Ainsi, conformément aux années antérieures, et quelques soient les différents experts sollicités qui ont **toujours confirmé** l'exactitude des informations et analyses communiquées par la Direction Générale notamment "au fil de l'eau", ses conclusions se résument en ces termes :

« Au-delà de la bonne santé financière de votre société, celle-ci est d'ores et déjà confrontée à un double défi, augmenter sa rentabilité sur un marché mature, tout en s'adaptant à de nouvelles perspectives de relais de croissance, et ce alors même que, à l'intérieur du périmètre du groupe, d'autres activités sont développées. »

Cela matérialise une **continuité** dans la démarche de **transparence**, d'**implication** et de **responsabilisation** des Instances Représentatives du Personnel, et plus largement de **"dialogue social"**.



Une réunion du Comité d'Entreprise ADIA

L'année 2005 s'est d'ailleurs traduite par l'ouverture de **nombreux "chantiers"** autour desquels ADIA et les Délégués Syndicaux se sont rencontrés à de très nombreuses reprises.

Les négociations se sont tenues autour de thèmes "traditionnels" comme les négociations annuelles sur les salaires, le protocole pré électoral, ou plus "novateurs" tels que :

- l'assurance **prévoyance et santé** (préparation de la **retraite**),
- un projet d'**accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**, anticipant ainsi sur le niveau d'exigence du Législateur,
- et la mise en oeuvre d'un **dispositif de valorisation de la fidélité**, notamment sous la forme d'une **prime**, au profit **tant des Salariés Permanents qu'Intérimaires**.

Ces deux derniers "chantiers", socialement engageants, ont d'ailleurs trouvé un aboutissement début 2006 par la **signature de deux accords majeurs**.

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Mesurer la qualité du "dialogue social"	Nb de réunions avec les différentes instances du personnel	38	51	+ 34 %	La forte augmentation du nombre de réunions avec les Instances Représentatives du Personnel s'explique par l'addition, aux négociations "traditionnelles" des négociations sur des thèmes plus novateurs tels que la retraite, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la mise en oeuvre d'un dispositif de valorisation de la fidélité pour tous les salariés (SP + SI).
Mesurer la qualité du "climat social"	Nb de jours de grève et nb de contentieux salariés (SP + SI)	0 et 52 + 90 = 142	0 et 42 + 75 = 117	- 18 %	La finalisation du programme de formation des responsables de site ou de service au "management des équipes" a contribué à la réduction du nombre de contentieux entre ADIA et les Salariés Permanents. En parallèle, le nb de litiges avec les Salariés Intérimaires a également décliné de manière notable, sous l'effet notamment de la poursuite de notre politique de rigueur mais aussi de dialogue et de communication avec eux.
Mesurer l'investissement en matière de fonctionnement du Comité d'Entreprise	Montant affecté	3 732 148 €	3 887 332 €	+ 4,1 %	Cette augmentation correspond à celle de la masse salariale globale, car le montant affecté au fonctionnement du CE correspond légalement à 0,2% de celle-ci.
Contribuer à la vie sociale des salariés chez ADIA	Budget "œuvres sociales" du Comité d'Entreprise	1 866 074 €	1 944 000 €	+ 4,2%	Le budget social du CE permet la réalisation d'actions au profit de l'ensemble des salariés pour que ceux-ci bénéficient d'avantages. Ces actions sont parfaitement cohérentes et complémentaires avec la démarche de fidélisation d'ADIA.

Les principaux avantages sociaux proposés par le Comité d'Entreprise

Sans condition d'ancienneté :

- Carte de réduction SERAP
- Réduction sur des loisirs / parcs d'attractions
- Mutuelle SMI (avec participation d'ADIA à hauteur de 50%)

Avec condition d'ancienneté, + de 455 h :

- Chèques-cadeaux mariage et naissance
- Cadeaux de Noël (en 2004, une parka)
- Participation à la Carte de pêche
- Réductions sur des loisirs (cinéma, Futuroscope, etc.)
- Chèques Lire et Disque
- Allocation décès

Avec condition d'ancienneté, + de 910 h :

- Colonies de vacances
- Locations d'appartements et mobil-homes pour les vacances
- Loisirs / Parcs d'attractions
- Voyages (« petits » et « grands » voyages)
- Clubs de sport
- Chèques-cadeaux Rentrée Scolaire
- Fêtes des mères et des pères

Nos enjeux : Notre activité consiste à apporter une réponse globale, rapide et précise aux besoins en recrutement de nos clients, en terme de compétences et de GRH, via le Travail Temporaire et maintenant le Placement / Recrutement en CDI et CDD.

- Nous développons avec eux des relations de type « gagnant-gagnant », sur le principe de « l'équilibre gagnant »: leur proposer des solutions économiquement performantes, qui soient socialement valorisantes pour les Salariés Intérimaires, les candidats et aussi pour eux.
- C'est pourquoi nous disposons en interne de compétences et d'outils pour accompagner nos clients pour le recrutement et la gestion des Ressources Humaines, mais aussi en terme de sécurité.
- Nous développons aussi avec eux des expérimentations, projets et actions concernant à la fois des publics discriminés (travailleurs handicapés, jeunes, « seniors », femmes, personnes d'origine étrangère, etc.) et des problématiques spécifiques du marché de l'emploi, pour les accompagner dans leur implication pour la diversité et les aider à faire face à leurs difficultés de recrutement.

► Pour nos clients, nous favorisons la conciliation entre flexibilité et gestion adéquat des compétences, voire la mise en œuvre de politiques volontaristes sur des sujets comme les travailleurs handicapés, la gestion de la diversité, l'insertion ou la féminisation des postes.

Clients Grands Comptes et RSE

Témoignage de **Jean-Etienne SOUCIET**, Directeur Commercial, à propos de l'évolution des exigences en terme de Développement Durable / Responsabilité Sociale émises par les clients « grands comptes ».



« Vous êtes de plus en plus nombreux à nous interroger sur nos engagements en matière de Développement Durable / Responsabilité Sociale d'Entreprise et à manifester un intérêt grandissant pour cet aspect de notre offre. C'est d'ailleurs une **tendance** que nous rencontrons d'autant plus que vous faites souvent partie de grands groupes sous accord national ou international avec ADIA. Bien sûr, cette préoccupation n'est pas récente et nous l'observons depuis quelques années maintenant. D'abord dans les entreprises pharmaceutiques et chimiques, puis dans le secteur bancaire, la distribution, l'industrie automobile, le bâtiment, elle se manifeste aujourd'hui dans **tous les secteurs** d'activités.

Parce que la notion de développement durable était au début centrée sur les aspects **environnementaux**, nous nous sentions alors que peu en mesure d'agir dans ce domaine, compte tenu des spécificités de notre activité tertiaire. Mais, là encore, les pratiques ont évolué et le **volet social** a maintenant toute sa place dans les exigences de nos clients. Et ce n'est pas pour nous déplaire, au contraire.

En effet, nous avons toujours défendu un travail temporaire fondé sur « l'équilibre gagnant ». Nous proposons à nos clients des solutions économiquement performantes, qui doivent aussi être socialement valorisantes pour les candidats et salariés intérimaires que nous mettons à leur disposition.

En tant que Directeur Commercial France d'ADIA, c'est aussi ce qui me guide et me permet chaque jour de travailler avec nos entreprises clientes sur des **actions qui vont bien au-delà de nos prestations traditionnelles** : l'insertion des travailleurs handicapés, la sécurisation des parcours professionnels alternant formation et emploi, la mise en place d'une véritable politique de ressources spécifiquement destinée à améliorer la situation des Salariés Intérimaires, la mise en place d'actions visant à renforcer la sécurité sur les lieux de travail, les actions de développement de la diversité...

Je me sens particulièrement **concerné** par ces sujets, je suis fier d'appartenir à une entreprise qui a mis la responsabilité sociale au cœur de ses convictions et de ses engagements. Et cette conception que j'ai de mon métier n'est pas récente, comme d'ailleurs l'engagement d'ADIA en matière de RSE.

En effet, si ma prise de conscience personnelle date du jour où j'ai lu la retranscription du discours de Martin Luther King le 28 août 1963 « J'ai fait un rêve... », celle d'ADIA a plus de 10 ans. Nous avons par exemple été la première entreprise de Travail Temporaire à monter un véritable **réseau d'Intérim d'Insertion (JANUS)**, à proposer une mutuelle et un accord d'intéressement aux Salariés Intérimaires, à participer à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées...

Ces actions n'ont été replacées dans le cadre de la RSE que depuis 2004, ce qui correspond d'ailleurs à notre adhésion au **Global Compact de l'ONU**, mais elles sont aujourd'hui intégrées dans une **démarche cohérente** déclinée en projets et indicateurs de suivi, avec un objectif majeur, rester à la pointe des ressources humaines.

ADIA, entreprise de recrutement sous toutes ses formes (travail temporaire, CDI, CDD), est et doit être **force de propositions** sur tous les sujets qui constituent des enjeux RH majeurs pour nos clients, quelle que soit leur taille, leur secteur d'activité... Si le processus dans lequel nous sommes rentrés n'est pas sans rappeler ce qui s'est passé au début des années 90 avec la diffusion des systèmes qualité (Norme ISO), il intègre une dimension complémentaire, la dimension éthique : les entreprises sont ou seront toutes bientôt engagées dans des démarches RSE, déclinées en actions et en objectifs concrets.

Nous allons peu à peu voir **se développer et se généraliser les exigences en matière de RSE**, faisant naître des interactions entre

les entreprises, et donnant une importance capitale à cette notion, y compris dans le cadre des négociations commerciales.

Des négociations qui ne pourront plus s'arrêter aux seules conditions commerciales, mais devront prendre en compte « la manière », une manière de faire compatible non seulement avec les objectifs RSE d'ADIA mais aussi avec ceux de nos clients.

Mes équipes et moi-même nous engageons à les accompagner dans cette voie, tout en continuant à **concilier flexibilité et sécurité** (durée des missions, enchaînement des contrats, développement des compétences professionnelles, insertion de publics en difficulté, prévention des accidents de travail, innovations sociales, mixité...).

D'ores et déjà, l'efficacité d'ADIA est jugée par nos clients et partenaires en terme de résultat global, auquel ces différents leviers contribuent pleinement. Mais je suis convaincu que ces leviers seront demain les clés de notre **performance**, et ce à **long terme**. »

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Être au service de nos clients	Nb total de clients	42 719	44 646	+ 4,5%	Cette augmentation du nombre de nos clients est liée en partie à une campagne de prospection clients intitulée "sortir du Jobstore". Elle consistait pour nos salariés à aller voir spécialement des entreprises pour présenter les spécificités de l'offre ADIA et en particulier la nouvelle offre Placement en CDI et CDD.
	Nb de Bilans de Services (BS)* réalisés / Nb de BS planifiés	67,2%	67,2%	=	Le taux de bilan est resté stable et le niveau de satisfaction de nos clients a encore augmenté, alors même que les Bilans de Service intégraient dès cette année notre nouvelle activité de Placement. L'actuel Bilan de Service sera d'ailleurs remanié pour l'année 2006 et deviendra "à géométrie variable".
Taux de satisfaction des clients	89,8%	90,2%	+ 0,4 pts		

Projet Mixité Professionnelle

Récit du **projet « Mixité Mulhouse ou comment conjuguer l'Industrie au Féminin »** auquel ont participé des **entreprises clientes** d'ADIA : PSA Peugeot Citroën, Faurecia, Pégiform, Hymer France et Inergy Automotiv System.



Fin 2003, ADIA a présenté son projet « Mixité Mulhouse ou comment conjuguer l'Industrie au Féminin » à plusieurs entreprises de la région, en replaçant cette action dans le cadre de son **implication sur le marché de l'emploi** en tant que **militant actif** de la lutte contre toutes les formes de discriminations et donc contre l'inégalité professionnelle et la non-mixité en particulier.

Concrètement, Thierry SPITZBERG, le Directeur de l'agence ADIA de Mulhouse et Sébastien ROLIN (Directeur Régional), leurs ont décrit ce projet qui consiste à travailler sur l'**employabilité** d'un certain nombre de **femmes**, intérimaires ou en situation de recherche d'emploi, pour les **intégrer sur des métiers traditionnellement masculins**, par le biais d'un **parcours qualifiant**.

Le secteur d'activité de la **construction automobile**, très présent sur le bassin économique de Mulhouse, est tout particulièrement concerné par cette problématique de postes de travail occupés quasi exclusivement par des hommes, alors même qu'une part de **mixité** est à la fois possible et potentiellement **bénéfique** en terme de climat social. De plus, ces entreprises connaissent des **difficultés de recrutement** et elles peuvent ainsi élargir leur recherche de personnes compétentes.

Piloté par ADIA, ce projet est appuyé par un certain nombre de **partenaires** et se déroule sur trois étapes :

- Tout d'abord, des **études** approfondies sont menées au sein des entreprises ayant décidé de s'impliquer, en vue **d'identifier les freins et leviers** à l'intégration de personnel féminin dans leurs équipes. La DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et un cabinet de consultant (MPI) balayent ainsi un certaines idées reçues, anticipent les difficultés en terme d'accueil et envisagent une communication en amont pour garantir un contexte favorable au déroulement du projet.

- Ensuite, ADIA mène en collaboration avec l'ANPE et des organismes de formation (AFPA et AFPI), le **recrutement et la formation des candidates** pour ce projet. En plus de la **méthode des habiletés** de l'ANPE, qui privilégie l'évaluation concrète des compétences cognitives, physiques et relationnelles des candidates grâce à des mises en situation, les **entretiens de recrutement et tests** ADIA, permettent de s'assurer des compétences mais aussi de la motivation et de l'engagement des femmes candidates pour un tel parcours.

Celles qui sont retenues intègrent alors le **parcours de formation** en deux phases :

- o une **découverte des postes** de travail pendant 5 semaines pour démystifier le monde industriel, durant lequel les stagiaires sont soutenues financièrement par l'ASSEDIC et la Région Alsace,

- o puis l'entrée en **Contrat de Professionnalisation, en alternance** entre la présence dans les entreprises et en formation, sur 1 an, en vue d'obtenir le diplôme d'Équipier Autonome de Production Industrielle, validé par l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie). Un point important, les stagiaires **changent d'entreprise à mi-parcours** pour favoriser la polyvalence, découvrir l'organisation du travail dans une des autres entreprises participantes.

- Enfin, ADIA et la DRDFE opèrent un **suivi personnalisé** de chacune des diplômées, à la suite de l'obtention du diplôme, dans leur parcours professionnel et leur évolution. **Très peu d'abandons** ont été observés à la suite de leurs intégrations dans les effectifs des entreprises.

Fin 2005, ce sont ainsi **112 femmes**, réparties en 4 « promotions » de 28, qui ont pu profiter de ce projet. Du point de vue des entreprises, cette initiative leur a permis à la fois **d'agir en faveur de la mixité professionnelle au sein de leurs équipes et de bénéficier de salariées compétentes et spécifiquement formées à leurs métiers**. Tous les partenaires de ce projet sont gagnants à leur niveau et les résultats sont vraiment positifs.

Partenariat Sécurité

Témoignage de **Sylvie VACAS**, Directrice des Ressources Humaines et **Patrick JANIN**, Responsable Maintenance Sécurité Environnement chez **METALDYNE International France**, sur un exemple de **coopération approfondie en terme de sécurité** entre ADIA et METALDYNE.



« La sécurité a toujours été un élément important dans l'activité de Metaldyne, mais une **démarche spécifique** sur le sujet a été engagée depuis 3 ans, grâce à la mise en place d'un Système de Management de la Sécurité, la nomination d'un responsable sécurité-environnement à plein temps et la signature d'une charte sécurité, remise à tous les salariés.

Le principe général de notre démarche est de **responsabiliser tous les salariés sur les enjeux de sécurité**, d'un point de vue humain et financier, en leur faisant adopter une **attitude de questionnement constant** sur les problématiques sécurité. Nous avons ainsi décidé de travailler sur **les aspects comportementaux et de management de la sécurité** et non plus seulement sur le strict respect de la réglementation. Pour associer à cette démarche les salariés intérimaires qui travaillent avec nous, notre partenariat avec ADIA a été déterminant. Il nous a notamment permis d'appliquer de nouvelles méthodes et de mettre en place de nouveaux outils, apportés par le Jobstore, avec l'appui du service sécurité national ADIA.

Tout d'abord, lors de la signature du contrat commercial, nous leurs avons remis notre **document unique**, qui répertorie tous les postes à risque sur notre processus de production. En **collaboration** avec Lila GANA, Directrice du Jobstore ADIA de St Fons, nous avons ensuite réalisé une **analyse précise des postes à risque** sur lesquels des Salariés Intérimaires étaient amenés à être délégués, accompagnée d'une remise à plat de toutes les exigences réglementaires. Dans cette démarche, l'outil d'analyse de poste ADIA, « le Scanner », s'est révélé très utile pour nous.

Maintenant, lorsque de nouveaux salariés intérimaires sont délégués chez nous, nous organisons une **formation spécifique au poste** qu'ils vont occuper, qui vient s'ajouter à la sensibilisation sécurité qu'ils ont reçu au Jobstore, via notamment le **nouveau questionnaire sécurité ADIA** (un QCM sécurité général, des QCM par spécialisation ainsi que des planches de dessins de mise en situation de travail, cf. *témoignage de Pierre CHANSON, p. 18*). Le responsable d'équipe les accueille, leur remet le **livret sécurité Metaldyne** et valide avec eux que tout est bien compris.

Au quotidien, notre politique sécurité consiste à **impliquer les salariés sur le terrain**, permanents comme intérimaires. En effet, pour la sécurité comme pour tout, **l'égalité de traitement de tous les salariés présents sur le site** est fondamentale.

Avec ADIA, nous réalisons tous les 6 mois une **enquête de satisfaction auprès des salariés intérimaires** en poste, afin qu'ils s'expriment sur notre entreprise : l'ambiance, la perception du risque, la sécurité, etc. C'est un outil très utile, qui nous permet de récupérer des informations précieuses. Les dernières enquêtes révèlent un **fort sentiment d'amélioration des conditions de sécurité** ; d'une manière générale, ils expriment leur optimisme et leur volonté de rester chez Metaldyne.

C'est un véritable changement de mentalité qui s'est opéré chez nous, car **les salariés intérimaires participent maintenant spontanément à l'amélioration de la sécurité**, relayent l'information et sont force de propositions. Je voudrais rajouter que sur tous les sujets relatifs à la sécurité, nous entretenons des **relations continues avec le Jobstore ADIA** : nous les appelons pour la moindre question ou le moindre incident et nous avons ainsi forgé une relation forte, qui va au-delà du commercial.

Un bon exemple de projet mis en place dans le cadre de notre coopération approfondie a été la conception et la mise en œuvre de **la formation « Gestes et Postures »**. Nous avons mené conjointement les analyses et construit les supports de formation. Nous avons ensuite organisé un **processus de formation mutuelle** entre collègues, auquel ont été totalement intégrés des salariés intérimaires.

Grâce à tout ce travail en commun sur la sécurité, nous nous sommes rendus compte que nous avons la **même vision de la prévention**, les **mêmes sujets de préoccupations** et la **volonté commune d'avancer** dans le même sens. A l'avenir nous allons continuer de faire vivre notre coopération en terme de sécurité, notamment par un nouvel outil d'**analyse de poste en dynamique**. »

Intégration des Travailleurs Handicapés

Témoignage de **Marie-Laure BOTTONI**, Responsable Recrutement sur le bassin lyonnais et correspondante de la Cellule Mission Handicap chez **sanofi pasteur**, et d'**Évelyne WIFVESSON**, Directeur Adjoint Recrutement et Mobilité France, à propos de leur démarche en faveur de **l'intégration des Travailleurs Handicapés**.



« Tout d'abord, je voudrais rappeler le **cadre** dans lequel sont menées toutes nos actions sur le handicap, constitué à la fois par nos **valeurs de solidarité, de respect des autres et de responsabilité sociétale**, défendues par le Groupe sanofi aventis, et par notre engagement concernant les Travailleurs Handicapés (TH).

Il s'agit pour nous :

- de développer le **maintien dans l'emploi** des salariés devenus handicapés,
- de favoriser le **recrutement** (CDI, CDD, Intérim, Stages) des personnes handicapées,
- de développer les **liens avec les entreprises du secteur protégé** (qui s'occupent spécifiquement de faire travailler des personnes handicapées en vue de favoriser leur insertion),
- de **former et sensibiliser** notre personnel **autour du handicap**,
- et enfin d'assurer l'**accessibilité** aux locaux du groupe à tout type de handicap.

Au niveau de sanofi pasteur, cette politique a trouvé un excellent écho et **chaque établissement** dispose d'un groupe de travail en liaison directe avec des actions transversales, dont le recrutement. Ainsi notre Plate-forme Recrutement s'occupe spécifiquement de tout ce qui concerne l'intégration des personnes handicapées. Aujourd'hui nous intégrons des personnes handicapés sous **tous les statuts potentiels** au sein d'une entreprise : **CDI** bien sûr mais aussi, **CDD, contrat de professionnalisation, stages, intérim..** En effet, tous ces contrats constituent un moyen de « mettre un pied » dans le monde du travail et nous voulons que tous les postes proposés par notre entreprise puissent être ouverts aux TH.

Au quotidien, nous mettons en œuvre des **actions concrètes**, en lien avec les objectifs que je vous ai rappelés. Pour le maintien dans l'emploi et l'intégration, sanofi pasteur travaille sur des **aménagements de postes** (adaptation d'horaires, de l'environnement de travail, fauteuils ergonomiques, etc.), des **adaptations diverses** (porte-plateaux spécifiques à la cantine, etc.), voire la recherche d'une **mobilité interne** lorsque les aménagements ne sont pas possibles.

Au-delà des conditions matérielles qu'il faut anticiper lors de l'intégration d'un TH, nous faisons un gros travail de **sensibilisation des managers**, en mobilisant les directeurs de sites, épaulés par la cellule Mission Handicap du Groupe sanofi aventis, et par le biais de **communications internes** spécifiques.

Parmi les **21** personnes handicapées que nous avons intégrées en 2005 (3 en CDI, 17 en intérim et 1 en stage), notamment grâce à ADIA, je voudrais vous parler spécifiquement d'**une personne, Assistant MSFP** et également reconnu COTOREP C.

En septembre 2005, nous avons ouvert un poste au recrutement au sein de la plate-forme de conditionnement, en orientant nos recherches sur un travailleur handicapé, car les caractéristiques de ce poste étaient favorables. Stéphanie GARCIA de l'agence ADIA de Tassin-la-Demi-Lune (69) nous a présenté plusieurs candidats dont les **compétences** avaient été validées, présentant différents types de handicap. Parmi eux, **l'expérience** et la **personnalité** de ce candidat ont retenu notre attention et il a donc été sélectionné, alors même qu'il présentait le handicap le plus lourd.

Par la suite, une rampe d'accès a été construite, l'organisation du travail de son équipe a dû être repensée, un logiciel de reconnaissance vocale ainsi qu'une souris bien spécifique ont été paramétrés pour lui, etc. Pour ces adaptations, ADIA nous a accompagnés en terme **d'analyse de poste** et en terme de **flexibilité**, grâce au recours à un contrat de travail temporaire au départ, avant que son intégration à plus long terme puisse être envisagée. Le 14 septembre de cette année, il a pu intégrer son **poste de travail complètement aménagé**, avec l'appui de 2 tuteurs et d'un médecin du travail, mais les adaptations en terme d'organisation continuent au jour le jour. Au-delà des contraintes matérielles, son intégration représente un **apport humain capital** pour nous et pour son équipe, qui s'est mobilisée autour de lui au quotidien, par sa motivation et sa personnalité.

Avec ADIA, dans le cadre d'un **partenariat national** entre notre cellule Mission Handicap du Groupe sanofi aventis et le service ADIA pour l'intégration de Travailleurs Handicapés, dirigé par Yvette DUFOUR, nous avons intégré en 2005 un certain nombre de travailleurs handicapés. Nous avons notamment confié à ADIA nos **recrutements récurrents**, ceux pour lesquels les volumes sont relativement importants (opérateurs et techniciens de production par exemple), en leur demandant d'effectuer un **sourcing permanent en terme de TH** et de nous proposer à chaque fois une proportion de personnes handicapées. C'est aussi dans le cadre de ce partenariat que nous avons participé avec ADIA à la **Semaine pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés** en novembre 2005.

Aujourd'hui, compte tenu des **difficultés** que nous rencontrons pour le **sourcing de TH** adaptés à nos besoins de recrutement, nous sommes **confiants** sur notre partenariat avec ADIA pour nous aider à élargir et diversifier les sources pour trouver des candidats potentiels. »

**ADIA****JOBstore**

Salariés permanents	Salariés Intérimaires	Candidats & IRP	Clients	Fournisseurs	Actionnaires	Partenaires	Société
----------------------------	------------------------------	----------------------------	----------------	---------------------	---------------------	--------------------	----------------

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Aider nos clients dans leur politique d'insertion des travailleurs handicapés	Cumul clients "handicapés "	3122	3197	+ 2,4 %	<p>Ces résultats reflètent la volonté de développer des partenariats et de mettre en œuvre des plans d'actions pour l'intégration durable des Travailleurs Handicapés avec les clients déjà sensibilisés et impliqués, même si la mobilisation de nouveaux clients dans ce type de démarche continue.</p> <p>Pour preuve, le nombre de TH délégués a fortement augmenté.</p>
	Nb nouveaux clients "handicapés"	447	75	- 372	
Développer la sensibilisation à la lutte contre toutes les discriminations, par la communication sur notre démarche et nos actions	Nb conférences "lutte contre la discrimination"	3	7	+ 4	<p>ADIA a été sollicité pour participer à des réunions ou des conférences concernant la lutte contre les discriminations et la diversité.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à la Commission FAUROUX ; - Colloques Entreprises au Conseil Économique et Social, de la Direction de la Population et des Migration, de l'ANDCP et du CR21 ; - Participation à l'élaboration et rédaction de la Charte du SETT.
Consolider les partenariats sécurité avec nos clients	Nb d'Études Sécurité réalisées pour les entreprises utilisatrices / nb de Synthèses Sécurité	40 études	130 études 19 synthèses	X 3	<p>-En 2005 a été mis en place un système d'informations innovant de gestion des Accidents de Travail, "ADIA REPORT", qui permet maintenant de sortir les statistiques sécurité de manière décentralisée par client, mais aussi par code NAF et NES (secteurs d'activité).</p> <p>-Les "Synthèses Sécurité" consistent en une analyse approfondie des données sécurité par le service prévention, afin de cibler et étudier précisément les problématiques, puis de construire un plan d'actions spécifique avec les opérationnels.</p>

Nos objectifs : Instaurer des relations commerciales valorisantes et durables avec nos fournisseurs, en les intégrant dans notre politique RSE.

Ceci grâce à des coopérations spécifiques sur des sujets pour lesquels nous avons un intérêt commun et nous tenant mutuellement à cœur.

L'impact environnemental ADIA et notre plan d'action

Conformément à notre **engagement** pris en 2004, celui de nous attaquer au volet « environnement » de notre activité, poursuivant ainsi notre logique de « **démarche globale** », nous avons entamé cette année une réflexion et une mobilisation en interne sur **l'impact d'ADIA sur l'environnement**. Tout d'abord, notre action a consisté en une compilation de l'ensemble des **consommations de « matières premières »** par les salariés permanents d'ADIA, en partenariat avec le **service des Achats** et nos **fournisseurs**.

Cette étude a porté sur la consommation **électrique** (ordinateurs, périphériques, lumière, chauffage/refroidissement, etc.), le **papier** (consommation majeure compte tenu de notre activité de services), les **cartouches jet d'encre** des imprimantes, mais aussi les **carburants** utilisés par la flotte des véhicules de société. A noter que nous avons envisagé de comptabiliser notre **consommation d'eau**, même si celle-ci se résume à l'utilisation des sanitaires, et que nous nous sommes heurtés au fait qu'étant locataires d'une grande partie de nos sites, dont les JobStores, il nous est impossible d'effectuer aisément un reporting national.

A la suite de cette étude, nous avons décidé, avec le soutien de **Jeff RAYNA, Directeur des Achats et le service Marketing / Communication ADIA**, de **lancer un plan d'actions opérationnel** sur le volet environnemental de notre activité en **deux étapes**.

Dans un premier temps, nous avons choisi de lancer une **campagne de sensibilisation aux économies d'énergie et au recyclage**, orientée sur 3 enjeux :

- la consommation de papier,
- d'électricité
- et le recyclage des cartouches jet d'encre.

Dans un deuxième temps, le service des Achats fournira à tous les collaborateurs ADIA des **solutions concrètes** pour agir sur ces domaines, et d'autres. Par exemple, l'utilisation de **papier recyclé** à grande échelle et non plus seulement pour nos plaquettes commerciales, un **système de tri et recyclage du papier**, l'utilisation de **cartouches d'encre remanufacturées**, des actions pour favoriser la **limitation de la consommation d'électricité**, etc.

Pour ce faire, nous avons conçu une campagne de communication à destination des salariés permanents ADIA qui sera lancée en même temps que ce deuxième rapport RSE. De plus, nous avons déjà initié des **partenariats** avec nos principaux **fournisseurs** pour parler RSE avec eux et envisager des solutions techniques viables. Le bilan de ces premières actions concrètes sera établi dans notre prochain rapport RSE 2006, ainsi que la continuité de notre action, dans le sens de la contribution d'ADIA à la prise de conscience et l'action pour **optimiser voire réduire notre impact écologique**.





Objectifs	Indicateur	Données 2005	Évolution
Surveiller nos consommations de manière à agir, à notre échelle, pour la protection de l'environnement	Consommation d'électricité (kWh)	env. 6 000 000 (soit 3 050 kWh par SP)	ADIA a changé de fournisseur d'électricité au début de l'année 2005 notamment afin de disposer d'un reporting précis des consommations électriques de l'ensemble de ses sites. La montée en charge n'a été totale qu'à partir de juillet 05 : en conséquence, notre consommation annuelle a été estimée à partir de relevés sur 6 mois.
	Consommation de carburant (litres)	917 725 (soit 466 litres par SP)	Cette consommation d'essence est issue uniquement du parc automobile des salariés ADIA. Elle se décompose de la manière suivante : - 88% de gasoil - 12% d'essence sans plomb
	Nb de cartouches d'encre utilisées	7 431	Nous avons choisi de suivre en particulier la consommation de cartouches d'encre pour imprimantes, celles qui ne sont pour le moment que très peu recyclées. La consommation représente environ 3,8 cartouches d'encre par Salarié Permanent par an.
	Consommation de papier dans les bureaux (nb de feuilles A4)	23 477 000 (soit 11 929 feuilles A4 par SP, env. 46 feuilles par jour de travail)	Dans la même logique, nous suivons à part la consommation de papier sous forme de feuilles A4 dans les bureaux, distinguée de la consommation de papiers administratifs (factures, contrats, paies, etc.). Chaque Salarié Permanent ADIA consomme ainsi en moyenne près de 12 000 feuilles A4 par an, ce qui correspond à environ 46 feuilles par jour de travail... C'est en effet sur cette consommation que chaque salarié peut avoir une influence directe : ne pas imprimer systématiquement ses e-mails, imprimer recto-verso, etc.



Objectifs	Indicateur	2004	2005	Évolution	Évolution
Trier et recycler le papier	Nb de tonnes de papier trié, broyé et recyclé	6,2	5,8	- 3 %	Étant donné que notre démarche de sensibilisation et de mise en œuvre concrète de recyclage du papier sera initiée fin 2006, il est logique que cet indicateur reste au même niveau.
S'entourer de fournisseurs conscients de leur RSE et qui s'engagent dans une démarche de progrès	Nombre de fournisseurs adhérents au Global Compact	Non pris en compte	7 / 28 (25%)		Même si le critère d'adhésion au Global Compact n'est pas encore systématiquement intégré dans les appels d'offres, il constitue un élément positif d'appréciation de nos fournisseurs, via leurs actions RSE faites dans ce cadre.
Élargir notre périmètre RSE à nos principaux fournisseurs, en évaluant leur démarche et instituant des collaborations.	Nb de fournisseurs questionnés par ADIA spécifiquement sur le sujet de la RSE	1	3	+ 2	Après avoir expérimenté la prise en compte de ces sujets avec notre sous-traitant ASTERION, qui s'occupe d'édition, nous commençons à rencontrer nos principaux fournisseurs pour discuter de leurs propres enjeux, évaluer leur implication sur ces sujets et discuter de l'évolution de leur offre en terme de Développement Durable. Ainsi nous avons notamment engagé une coopération avec la société Guilbert.

Nos objectifs : ADIA s'efforce de créer de la valeur par le biais de son activité de prestation de services dans la gestion des compétences, de mise à disposition de Ressources Humaines via le Travail Temporaire ou l'activité de Placement – Recrutement, dans un cadre « éthique ».

Contrôle interne et éthique professionnelle

Témoignage de Corinne ESCOT-PIONIN, Directrice du Contrôle de Gestion, à propos du contrôle interne et du lien avec l'éthique professionnelle ADIA, en particulier les moyens mis en œuvre pour assurer la fiabilité des données de gestion.



« En terme de gestion, le premier objectif du réseau ADIA est d'établir des **factures justes** à nos clients et des **paies justes** aux salariés intérimaires ADIA.

L'objectif du service contrôle de gestion est notamment de fournir des **informations de gestion fiables** aux managers pour les aider à prendre des décisions opérationnelles et pour assurer à l'actionnaire / au groupe le respect des règles qui président à la formation du résultat d'exploitation lié à l'activité d'ADIA.

Pour ce faire, il nous faut pouvoir :

- détecter les **erreurs** de manière à les corriger, et
- détecter et traiter les **éventuelles fraudes**, puis mettre en place des systèmes pour éviter le risque de renouvellement, en vue d'empêcher le plus possible en amont le risque de fraude.

Depuis longtemps, des règles et procédures de contrôle de gestion « en bon père de famille » sont appliquées chez ADIA et la mise en conformité à la loi US **Sarbane Oxley (SOX)** n'a fait que renforcer la formalisation de celles-ci, pour garantir de manière plus stricte les résultats.

Etant donné que la société ADIA actuelle est issue de **fusions** successives avec plusieurs autres entreprises, le besoin récurrent d'**homogénéité** et de **rationalisation des tâches** nous a conduit à nous doter progressivement d'un système de contrôle interne approfondi. C'est pourquoi la mise en conformité avec SOX a certes été source de changements mais a pu être largement fondée sur le système préexistant.

Celui-ci est fondé sur **3 niveaux de contrôle** :

-le **premier niveau** est très **décentralisé**, au niveau de chaque Jobstore, et il consiste globalement à vérifier l'accord des clients sur les quantités et les taux unitaires à facturer puis à contrôler la concordance entre les factures et les paies.

Chaque mois, les Directeurs d'agences contrôlent ainsi les points suivants :

- o la signature par les clients des **contrats** de mise à disposition,
- o la validation par les clients des **relevés d'heures**,
- o la liste des anomalies dans les **relevés d'heures** des salariés intérimaires saisis dans le système informatique, lequel met en exergue les éventuels relevés d'heures manquants ou ceux qui auraient été saisis en double et de corriger,
- o la liste des écarts entre **heures payées** au salarié intérimaire et les **heures facturées** au client,
- o la liste des **avoirs** émis par ADIA envers ses clients,
- o l'état de **rentabilité** du Jobstore et en particulier la concordance entre le **prix facturé** au client et le **prix** qui avait été **négocié** dans le contrat et les heures payées non facturées.

-le **deuxième niveau** est **centralisé** au niveau du contrôle de gestion « siège social » et « régional ». Ces contrôles mensuels sont **ciblés** sur des indicateurs identifiés comme critiques pour les Jobstores. D'une manière générale, ils consistent à vérifier les informations qui remontent du réseau ADIA, en filtrant les écarts constatés avec les normes et l'historique, analyser ces anomalies, en interrogeant le Jobstore et le pôle de gestion concerné, pour identifier les causes et agir si besoin. Enfin, l'ensemble de ces informations sont **relues et validées avant la clôture du résultat**.

-le **troisième niveau** se fait sous forme d'**audits de gestion** internes, réalisés une fois par an dans chaque Jobstore. Les 6 points clés précédemment cités sont alors systématiquement analysés en détail avec les salariés permanents. Cet audit est complété par ailleurs par un audit qualité.

Par ailleurs, ADIA est attaché au respect d'une **éthique de travail**, interne et partagée. De plus, un « **Code d'Éthique** » a été rédigé et est en cours de diffusion au niveau international dans le cadre du Groupe. Pour l'accompagner, une **formation à l'éthique** a été déployée auprès des salariés du monde entier, donc chez ADIA. »

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Suivre la performance économique d'ADIA	Chiffre d'Affaire (CA)	1 465 311 090 €	1 501 213 633 €	+ 2,5 %	La croissance de notre chiffre d'affaire correspond globalement à l'évolution du marché du Travail Temporaire en 2005.
	Classement ADIA en terme de CA sur le marché des Entreprises de Travail Temporaire	4 ^{ème} ETT	4 ^{ème} ETT	=	
	Capitaux investis	377 078 988 €	363 805 399 €	- 3,5 %	Malgré la hausse de notre chiffre d'affaire et la maîtrise de nos capitaux investis, à la fois la réduction des marges sur notre marché et l'augmentation de nos charges fixes (essentiellement les salaires) plombent notre résultat d'exploitation.
	Résultat d'exploitation	33 782 641 €	25 310 552 €	- 25 %	
Valeur dégagée par l'activité d'ADIA redistribuée sous forme de salaires aux salariés	Montant brut des salaires	933 137 349 €	971 832 918 €	+ 4,1 %	
Montrer la contribution ADIA aux objectifs du Groupe Adecco SA	Classement de la Business Unit ADIA au sein du groupe	3 ^{ème} Business Unit en CA	4 ^{ème} Business Unit en CA	+ 1	ADIA est une filiale importante pour le Groupe au niveau mondial, la 4^{ème} en chiffre d'affaire.
Importance de l'activité d'ADIA au sein des entreprises de services	Classement ADIA en CA (France) d'après le classement de l'Expansion	16 (2003)	15 (2004)	-1	Parmi les entreprises de Services en France et en région Rhône-Alpes, ADIA occupe une place de premier choix en terme de Chiffre d'Affaire. Ainsi les revenus d'activité, créés par ADIA puis redistribués à ses différentes Parties Prenantes, sont importants : cf. "Le schéma de redistribution de la valeur créée par ADIA"
	Classement ADIA en CA (Rhône-Alpes) d'après le classement de l'Expansion	2 (2003)	3 (2004)	-1	

« Group Policies » (« normes Groupe »)

Témoignage de Michel MANENT, Directeur Juridique, des Relations Sociales et de la Prévention ADIA, à propos de la démarche juridique mise en place chez ADIA pour être en conformité avec les normes définies par notre Groupe.



« L'appartenance à un Groupe international, coté à la Bourse de New York, implique de remplir des obligations supplémentaires pour le Groupe ADIA. Ainsi la mise en oeuvre de la loi Sarbanes-Oxley (SOX 404, ...), des normes Groupe (Group policies) et le suivi de leurs respects, notamment en matière de Gouvernance d'Entreprise, d'Éthique, de processus de contrôle et d'audit interne, sont des dispositifs très contraignants. Ceux-ci nécessitent en premier lieu leur connaissance par chaque salarié, afin que ces derniers adoptent les comportements et attitudes attendus au cours de leurs activités quotidiennes.

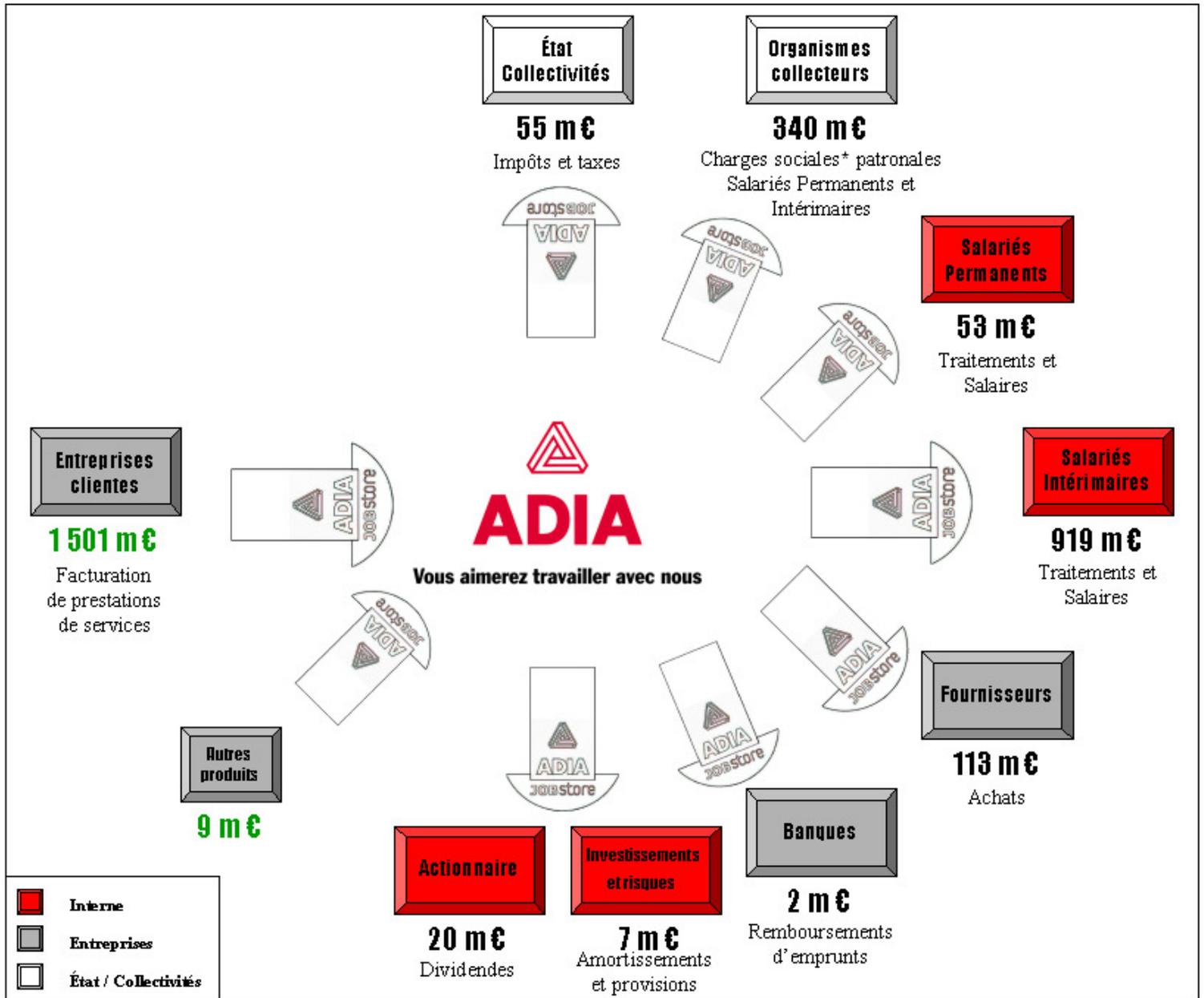
Outre le respect de ces normes "Groupe", ADIA se doit bien entendu de respecter l'ensemble de la législation française qui lui est applicable, en particulier en terme de droit social et de droit des sociétés, compte tenu de la spécificité de notre activité.

Ainsi la Direction Juridique et des Relations Sociales doit assurer une veille législative et réglementaire pointue,

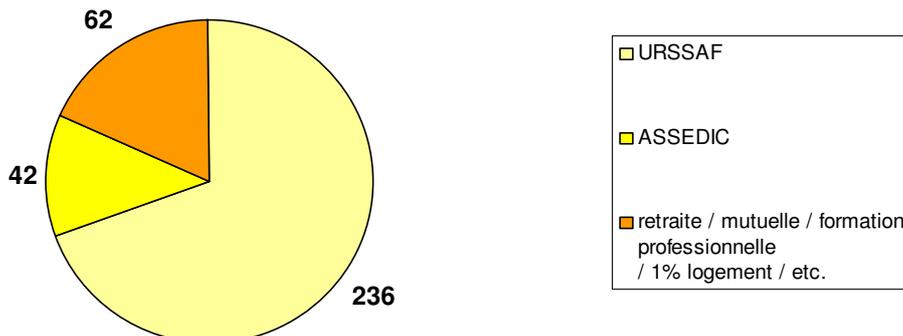
pour assurer la diffusion auprès des salariés, des opérationnels, voire des clients, d'une information toujours sûre et à jour, qui plus est dans un environnement économique de plus en plus réglementé et changeant. Ce dispositif apporte les garanties indispensables propres à assurer la conformité aux normes, la satisfaction des clients, la maîtrise des risques "sociétaux", le respect des règles de Gouvernance d'Entreprise et plus globalement de l'Éthique des Affaires. Pour cela, la Direction Juridique et des Relations Sociales ADIA est par ailleurs certifiée ISO 9001 version 2000 depuis 2001.

De plus, les audits assurés par des auditeurs internes (ADIA, ou "groupe") et externes (Commissaire au Comptes, AFAQ, ...) permettent de mesurer en toute objectivité l'efficacité des outils, la conformité ainsi que la performance d'ADIA dans ces domaines. Pour ce qui concerne le contrôle de gestion interne, le témoignage de Corinne ESCOT est tout à fait éclairant. »

Redistribution de la valeur créée par ADIA à ses Parties Prenantes



* : Répartition des charges sociales patronales payées par ADIA (pour les SP et les SI, en millions d'euros)



Nos objectifs : Développer l'impact d'ADIA, en tant qu'acteur de l'emploi engagé, efficace et reconnu sur des sujets importants. Cela se traduit par des accords de collaboration et des engagements avec de nombreux partenaires (associations, organismes d'État, de formation, etc.)

Remerciements à tous les partenaires (associations, institutionnels, gouvernement, etc) qui nous ont intégrés à leurs actions ou qui nous ont aidé à construire, mettre en œuvre des projets et obtenir les résultats présentés :

- Ceux qui ont contribué à la mise en œuvre de nos projets :

• **Projet Jeunes « Destination Emploi »** : Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, CNML (Conseil National des Missions Locales), Missions Locales, ANPE et les organismes de formation (les Compagnons du Devoir, Lanceurs d'Etoiles, etc)



• **Féminisation des emplois** : AFPA, ANACT / ARACT, Retravailler, Fédération Nationale Compagnonnaque des Métiers du Bâtiment, Cabinet de Catherine VAUTRIN (Ministre Déléguée à la Cohésion Sociale et à la Parité), SDFE (Service Droit des Femmes et de l'Égalité),



association nationale pour la formation professionnelle des adultes



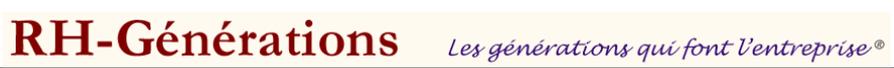
• **ECLOR** : ANLCI (Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme), CRI (Centres de Ressources Illettrisme), DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), AGEFOS-PME (organisme collecteur), CEREQ (Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications)



• **CLEF** : DRTEFP Ile de France (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), DPM (Direction de la Population et des Migrations), FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations), l'ALCI 77 (CRI), AFEC, COMASE



• **« Seconde Partie de Carrière »** : RH-Génération, RH Seniors, Berlitz,



- Nos autres partenaires, qui ont sollicité ADIA dans le cadre de leurs projets, colloques, groupes de travail, etc :



ADAPT (Association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), pour l'opération Job Dating spécial « handicapés » et la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées SEPH, pour la 9ème année consécutive ;



AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)



ANDCP, Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel ;



ANVIE, Sciences de l'Homme et Entreprises ;



APAVE, Organisme de Conseil et Formation Qualité / Sécurité / Environnement ;



FASILD, Fond d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations ;



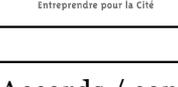
Conseil Économique et Social, colloque sur le thème «Prévention des discriminations, promotion de la diversité sur le marché du travail : pourquoi agir et comment réagir ?» ;



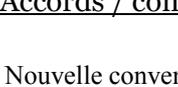
CR2I, Centre de Ressources et d'Initiatives pour l'International ;



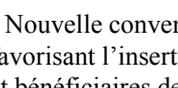
Développement & Emploi ;



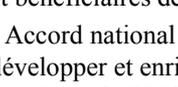
Participation à la **Commission FAUROUX**, qui a élaboré des préconisations auprès du Gouvernement pour lutter contre les discriminations ;



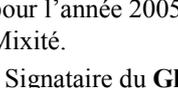
CGPME Rhône-Alpes (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises) : participation au Projet expérimental « EQUAL Mobilité », qui a pour objectif de sensibiliser et agir pour la mobilité professionnelle choisie, à destination d'entreprises et de salariés de 4 territoires de la région Rhône-Alpes ;



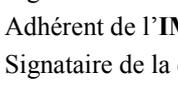
INRS, Institut National de Recherche et de Sécurité ;



IMS-Entreprendre pour la cité, Institut du Mécénat Social, porteur de la Charte de la Diversité ;



Global Compact (Pacte Mondial) de l'ONU ;



CEFRES (Centre de Formation et de Recherche Educative et Sociale) : Projet EQUAL Senior Attitude.

-Accords / conventions signées par ADIA en 2005, mais aussi ceux pour lesquels ADIA continue de s'investir :

- Nouvelle convention avec l'**AGEFIPH** pour 2005/2006 portant sur l'emploi des Travailleurs Handicapés et notamment la formation
- Nouvelle convention nationale de coopération avec l'**ANPE**, qui vise à lutter contre les discriminations en développant les actions favorisant l'insertion de publics spécifiques : jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et bénéficiaires de minima sociaux, etc.
- Accord national de partenariat avec l'**AFPA** (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), visant à poursuivre, développer et enrichir les actions de formation, d'évaluation et de qualification des Salariés Intérimaires. A titre d'exemple de résultats pour l'année 2005, 34 femmes intérimaires ont suivi des formations qualifiantes et obtenu leurs diplômes dans le cadre du projet Mixité.
- Signataire du **Global Compact** et membre de l'Association des Amis du Pacte Mondial
- Adhérent de l'**IMS**
- Signataire de la **charte de la diversité**
- Signataire de la **charte de l'apprentissage**
- Adhérent de l'**ANVIE**
- Signature de **Pactes Territoriaux** concernant l'emploi des Travailleurs Handicapés (Bar Le Duc, Poitiers, Montauban, Nanterre, Muretain, Mantes la Jolie, Ploermel, Morlaix, Bassin du Blayais, etc.)

Partenariat Sécurité avec l'INRS

Témoignage de **Claude CALVARIN** et **Michèle LEFEBVRE** de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), à propos du partenariat avec ADIA pour la conception et l'évaluation d'un nouveau **logiciel sécurité interactif**, spécifique au Travail Temporaire.



« L'INRS est un institut de recherche qui se préoccupe de la santé et de la sécurité des salariés, en particulier les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il s'intéresse depuis plusieurs années aux **spécificités du travail temporaire en terme de sécurité** et travaille **en collaboration** avec les professionnels de ce secteur pour **développer des outils en commun**. Parmi eux, le film « *Le Masque* » est par exemple toujours utilisé en formation par les agences de travail temporaire. Le constat fait en 2004 avec la profession met en évidence que les messages contenus dans ces supports sont toujours d'actualité et que le dialogue et la communication entre les trois acteurs de l'intérim, agence, entreprise « utilisatrice » et salarié intérimaire, est bien au cœur de la problématique de réduire le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

C'est dans ce cadre qu'est né le **projet « Interim Mission 3D »**, un **logiciel interactif** qui utilise le **jeu de rôle** pour alerter les protagonistes du travail temporaire sur **l'importance de la communication** pour éviter l'accident. Ce jeu souligne l'importance des **relations entre les 3 acteurs principaux** qui interviennent lors d'une délégation temporaire, en particulier la communication 2 à 2, entre **le salarié intérimaire, le salarié permanent de l'agence et la personne dans l'entreprise « utilisatrice »** chargée de l'accueil et de l'encadrement. C'est la raison pour laquelle cet outil sera destiné à la fois aux Entreprises de Travail Temporaire (ETT) comme ADIA, pour leurs salariés permanents et intérimaires, mais aussi à toutes les entreprises qui ont recours au travail temporaire.

Pour la conception, l'INRS a invité les responsables Sécurité des « grandes » ETT à venir échanger, débattre et s'enrichir mutuellement, au cours de séances de travail communes. Le sujet de la sécurité **dépasse en effet le champ concurrentiel**, il concerne la santé voire la vie des salariés ! Le choix des quatre secteurs spécifiquement abordés dans le jeu a ainsi été fait en commun : les **plates-formes logistiques, la collecte des ordures ménagères, le nettoyage industriel et les chantiers du bâtiment et des travaux publics**.

Le principe du jeu est que le « joueur » se mette alternativement dans la peau des 3 personnages clés, pour comprendre **son contexte de travail, sa logique et ses intérêts**. Il se retrouve concrètement sur les lieux de travail, se déplace, communique avec les autres et agit. Ainsi il se rend compte réellement des liens entre les événements et surtout **prend conscience des conséquences** parfois très graves, quelquefois l'accident violent et la blessure, que peuvent avoir des non-dits, un manque de communication, des explications pas claires, le non-respect des mises en garde, la passivité, etc.

Le jeu met ainsi plusieurs éléments en évidence :

- la nécessaire **proximité** entre le salarié intérimaire et son interlocuteur en agence,
- l'importance de **poser des questions**, pour les trois et notamment pour le salarié intérimaire,
- la nécessité que l'entreprise se donne les moyens d'**organiser un réel accueil et un accompagnement** du salarié intérimaire tout au long de sa mission,
- l'importance pour l'agence de mieux **connaître l'environnement** dans lequel évoluent les salariés intérimaires.

Ce support est **novateur** sur plusieurs points :

- il présente des situations de travail très **proches de la réalité** et montre les choses telles qu'elles peuvent arriver,
- c'est un **jeu interactif, moderne**, susceptible d'intéresser et de captiver un public jeune, comme le sont en majorité les intérimaires,
- il a pour finalité de **favoriser la communication directe entre les acteurs**. En effet c'est un jeu virtuel mais qui appelle à plus de contacts directs par la suite, des réactions, des questionnements, des compléments d'informations, etc., entre **les 3 groupes** de protagonistes auxquels il est destiné,
- il est **valorisant** pour le salarié intérimaire, car il montre que chacun des trois acteurs a son importance dans les situations rencontrées, que la curiosité, les capacités de communication, d'intégration dans une équipe et les connaissances en sécurité du salarié intérimaire sont des **compétences à part entière** et sont **valorisables**. Cette dernière idée est d'ailleurs tout particulièrement défendue par ADIA.

Pour finir, ce jeu, au-delà des consignes sécurité, aborde aussi des **questions qui ont fait débat** au cours des sessions de travail. Par exemple : le droit d'alerte, voire de retrait, l'inégalité de traitement, la délégation de risques, la question de l'encadrement et du tutorat dans l'entreprise, le contact direct entre l'agence et ses salariés intérimaires, les visites des permanents sur les lieux du travail, etc, sont implicitement évoqués. »

La politique de Prévention ADIA vue par un expert

Témoignage d'Alain JANVIER, Ingénieur Consultant APAVE Sud Europe, à propos de la démarche sécurité mise en place chez ADIA.



« J'exerce le métier de consultant depuis une bonne quinzaine d'années. Nous sommes amenés à rencontrer de nombreuses personnes, de nombreuses entreprises et des problématiques très différentes. Notre mémoire n'est malheureusement pas durable, donc on oublie beaucoup de choses avec le temps. Mais je garde un souvenir précis de ma première rencontre début d'année 2001 avec Michel MANENT dans les bureaux d'ADIA. Il était pressé d'aller droit au but, dans les cinq premières minutes la question était clairement posée :

« Une entreprise de travail de temporaire comme ADIA, c'est particulier. On a tous l'impression de subir les accidents et ce n'est pas acceptable. Jusqu'à aujourd'hui, toutes les approches que l'on m'a proposées ne m'ont pas convaincu. Je cherche à développer une démarche opérationnelle qui doit répondre à notre nécessité d'améliorer nos résultats sécurité dans un marché très concurrentiel. Je ne veux pas de gadget. Alors, dites-moi comment voyez-vous les choses ? ... »

Aujourd'hui nous sommes en 2006, et si je fais un bilan : **que de chemin parcouru au sein d'ADIA !** Je crois que l'on peut commencer à parler aujourd'hui « **d'une culture sécurité au sein d'ADIA** ».

- La sécurité n'est plus uniquement une contrainte commerciale : **la sécurité est devenue un facteur de différenciation vis à vis des concurrents ;**

- La relation avec un salarié intérimaire sur le sujet de la sécurité n'est plus un tabou : **la sécurité est devenue une valeur professionnelle ;**

- La sécurité était principalement associée à l'accident : **La sécurité est devenue un outil de management avec ses propres indicateurs de pilotage ;**

- Les salariés permanents sont moins complexés chez les clients face aux outils et aux structures sécurité présentées par les concurrents : Les premiers **outils sécurité** mis en place sont **opérationnels et différenciants**. Ils démontrent le **professionnalisme** d'ADIA, encore renforcé depuis deux ans la mise en place d'un **chargé de mission sécurité** qui vient en appui des agences ;

-Etc.

Mais, derrière cet optimisme, il ne faut pas se voiler la face : combien de permanents d'ADIA reste-t-il à **convaincre** qu'ils ont un rôle à jouer en matière de sécurité? 70% ? 80% ? Je ne sais pas.

Mais je sais par expérience que si nous atteignons 60% de convaincus par la démarche sécurité, ADIA serait certainement la référence des Entreprises de Travail Temporaire en terme de résultats sécurité* au niveau national. »

* d'un point de vue humain, toutes ces actions ont permis d'éviter un nombre non négligeable d'accidents et donc de sauver des vies ! Cf. p. 19

Cercle Humania

Témoignage de Ghislain MISSONNIER, Responsable des Relations Extérieures ADIA, à propos du Cercle Humania.



« Le Cercle Humania (anciennement Cercle Miromesnil) est un **lieu d'échanges et de réflexions** pour les **D.R.H** de grandes organisations privées et publiques, qui a été créé en novembre 2004 sous l'égide d'ADIA. L'objectif est de favoriser la **réflexion** et le **débat** sur de vraies **problématiques RH**, prendre de la distance avec l'actualité et anticiper les évolutions, avec une ouverture sur l'Europe et le Monde.

Au cours de l'année 2005, un certain nombre de **personnalités** est venu **témoigner** dans le cadre de ce cercle et apporter un éclairage d'experts sur plusieurs sujets. Ainsi nous avons pu accueillir, entre autres :

- **François CHEREQUE**, Secrétaire Général de la CFTD ;
 - **Francis MER**, ancien Ministre de l'Economie et des Finances, Président de la Fondation pour l'Innovation ;

- **Pierre CAHUC**, Professeur d'économie à l'université Panthéon Sorbonne, à l'Ecole Polytechnique et chercheur au CREST ;

- **Pascal LAMY**, Directeur Général de l'OMC, ancien Commissaire européen, chargé du commerce international ;

- Le Général d'Armée **Bernard THORETTE**, Chef d'Etat Major de l'Armée de Terre ;

- **Charles DEHELLY**, Président d'ARJOWIGGINS, ancien Directeur Général de THOMSON ;

- **Jacky CHATELAIN**, Directeur Général de l'APEC ;

Les débats se poursuivent en 2006, avec notamment les interventions d'**Annie THOMAS** (Présidente de l'UNEDIC), de **Louis SCHWEITZER** (Président de la HALDE et ancien Président Directeur Général de RENAULT) et de **Laurence PARISOT** (Présidente du MEDEF). »

Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
Mesurer l'engagement dans le secteur de l'insertion des personnes en difficultés	Montant des capitaux investis dans l'entreprise JANUS, Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion	200 000 €	200 000€	=	L'engagement financier d'ADIA dans l'activité du réseau d'agences de Travail Temporaire d'Insertion JANUS reste identique. En effet, cela correspond à notre volonté de poursuivre notre soutien à un public spécifique, pour lequel les Jobstores n'ont pas forcément de réponse adéquat.
	Nb de Salariés Intérimaires intégrés dans le monde du travail par le biais de JANUS	956	998	+ 4,4 %	JANUS, entreprise de Travail Temporaire d'Insertion, filiale du groupe Vitamin'T et partenaire privilégié d'ADIA, a pour activité l'insertion par le travail de publics en grande difficulté. Concrètement elle prend en charge les personnes dont les difficultés sociales doivent être prises en compte spécifiquement et qui dépassent le champ d'action du Travail Temporaire classique. La qualité du relationnel et la transparence relative à la mission sociale de JANUS lui permettent un suivi du parcours d'insertion de ses salariés intérimaires et un accompagnement approfondi, notamment via les mesures d'aides à l'emploi.
	Equivalents Temp Plein des effectifs accompagnés par JANUS	190	197	+ 3,7 %	
Mesurer l'engagement pour l'intégration des Travailleurs Handicapés, avec les associations spécialisées	Capitaux investis, sommes affectées à l'insertion des Travailleurs Handicapés	1 467 168 € sur 24 mois (2003-2004)	1 703 298 € sur 24 mois (2005-2006)	+ 16,1 %	ADIA et l'AGEFIPH ont signé en 2005 une nouvelle convention pour 2 ans dont les objectifs sont ambitieux. Cette continuité de partenariat s'explique notamment par les résultats obtenus par ADIA, conformes aux objectifs qui avaient été fixés. Cette nouvelle convention permettra d'aider encore plus les entreprises pour l'intégration de Travailleurs Handicapés selon leurs compétences, et ce notamment dans le cadre de l'entrée en application de la nouvelle loi sur le handicap.



ADIA et le GLOBAL COMPACT



Le **Global Compact** de l'ONU (**Pacte Mondial** en français) est l'**initiative volontaire internationale** la plus connue et la plus importante sur le sujet du développement durable et de la RSE. Il a été lancé en **2000** par **Kofi Annan**, Secrétaire Général, à destination des organisations du monde entier et a pour ambition d' "unir la force des marchés à l'autorité des idéaux individuels", afin de les responsabiliser.

Celles des entreprises, associations, villes, universités, etc. qui ont décidé de signer le Global Compact s'engagent à progresser, par des actions en lien avec leur activité, dans le **respect 10 principes fondamentaux**. Ces principes, issus des conventions internationales, concernent le respect des droits de l'Homme, de l'environnement, du droit du travail et la corruption :

1. Soutenir et respecter la protection des droits de l'Homme dans la sphère de leur influence,
2. S'assurer que leurs propres sociétés ne sont pas complices d'abus contre les droits de l'Homme,
3. Veiller au respect de la liberté d'association et à la reconnaissance du droit aux associations collectives,
4. à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire,

5. à l'abolition du travail des enfants,
6. à l'élimination de la discrimination dans le recrutement et l'évolution des carrières,
7. Prévenir les risques environnementaux,
8. Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale,
9. Encourager le développement et la diffusion des technologies respectueuses de l'environnement,
10. Lutter contre toutes les formes de corruption.

ADIA a décidé de devenir signataire du Global Compact en **novembre 2004**, date qui a marqué le début de la **mise en œuvre officielle d'une démarche structurée et organisée de Responsabilité Sociale d'Entreprise**.

Conformément aux exigences de cette adhésion, nous avons **communiqué sur les progrès d'ADIA** à l'issue de la première année, par le biais du site Internet de l'ONU, en présentant nos bonnes pratiques, concernant en particulier la lutte contre toutes les discriminations sur le marché de l'emploi. Vous pouvez retrouver ces informations sur les sites : <http://www.institut-entreprise.fr> et <http://www.unglobalcompact.org>

ADIA continue de **soutenir** le Global Compact, notamment par la sensibilisation de ses fournisseurs et partenaires sur les 10 Principes et leurs liens avec une démarche de RSE.

Nos objectifs : ADIA est un « agitateur » social et contribue, par sa démarche, à faire réfléchir, à casser les idées reçues en se positionnant comme un acteur du changement des comportements

En avril 2005, ADIA lance les Jobstores



ADIA lance les Jobstores, une offre totalement inédite, conséquence de la loi de cohésion sociale entrée en vigueur le 21 janvier 2005.

Conservant l'exclusivité du Travail Temporaire, ces agences d'un nouveau type peuvent désormais proposer des CDD et des CDI.

Pour les candidats en recherche d'emploi ou souhaitant évoluer, un Jobstore est une solution efficace et rapide ;

Pour les entreprises, la solution idéale à tous leurs besoins de recrutement. Désormais, ADIA, c'est l'emploi à 100%.

2ème Testing CV / entretien ADIA – JF Amadiou – Envoyé Spécial (France 2)

En avril 2005, ADIA a réalisé en collaboration Jean-François AMADIEU, un nouveau testing, dont les résultats ont été présentés au cours de l'émission « Envoyé Spécial » sur France 2. Ce nouveau testing a été au-delà du simple envoi de CV, car en plus de comptabiliser les réponses positives et négatives, des candidats se sont ensuite rendus aux entretiens de recrutement.

Principaux enseignements :

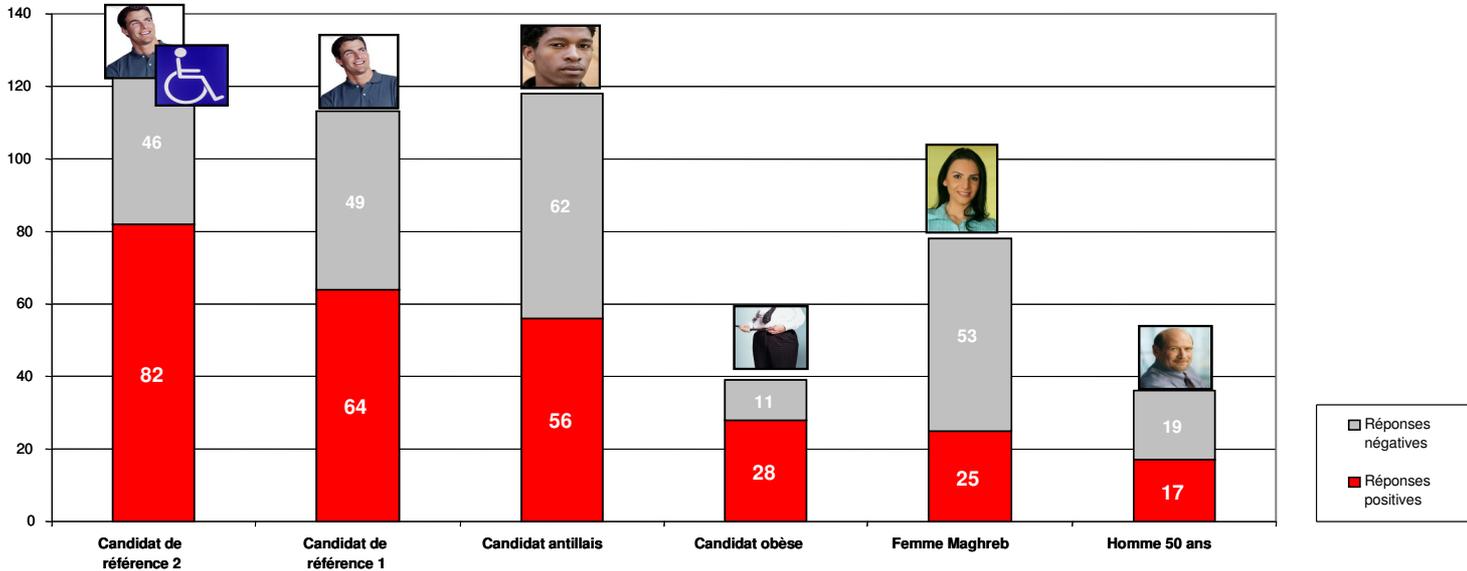
Le constat est simple : on assiste à un formidable **gâchis de compétences**. Cette étude vient confirmer ce qui avait été déjà observé lors de l'étude réalisée en mai 2004. Les employeurs s'arrêtent souvent sur des éléments irrationnels et surtout illégaux : le physique, l'âge, le lieu de résidence, le sexe, l'origine ethnique, le handicap.

Même si le **CV anonyme** n'est pas le remède miracle, car des discriminations peuvent aussi s'opérer au cours de l'entretien, il est incontestable que « l'anonymisation » des CV semble **bénéficier aux candidats**. En effet, le candidat handicapé et la candidate d'origine maghrébine sont des exemples probants. Cependant, il apparaît aussi que les emplois proposés aux candidats fortement discriminés sont moins intéressants (pas de salaire fixe, journée d'essai hors contrat, formation non rémunérée,...) que les postes proposés à des candidats plus faiblement discriminés, et ces postes se trouvent plus souvent en banlieue qu'à Paris.

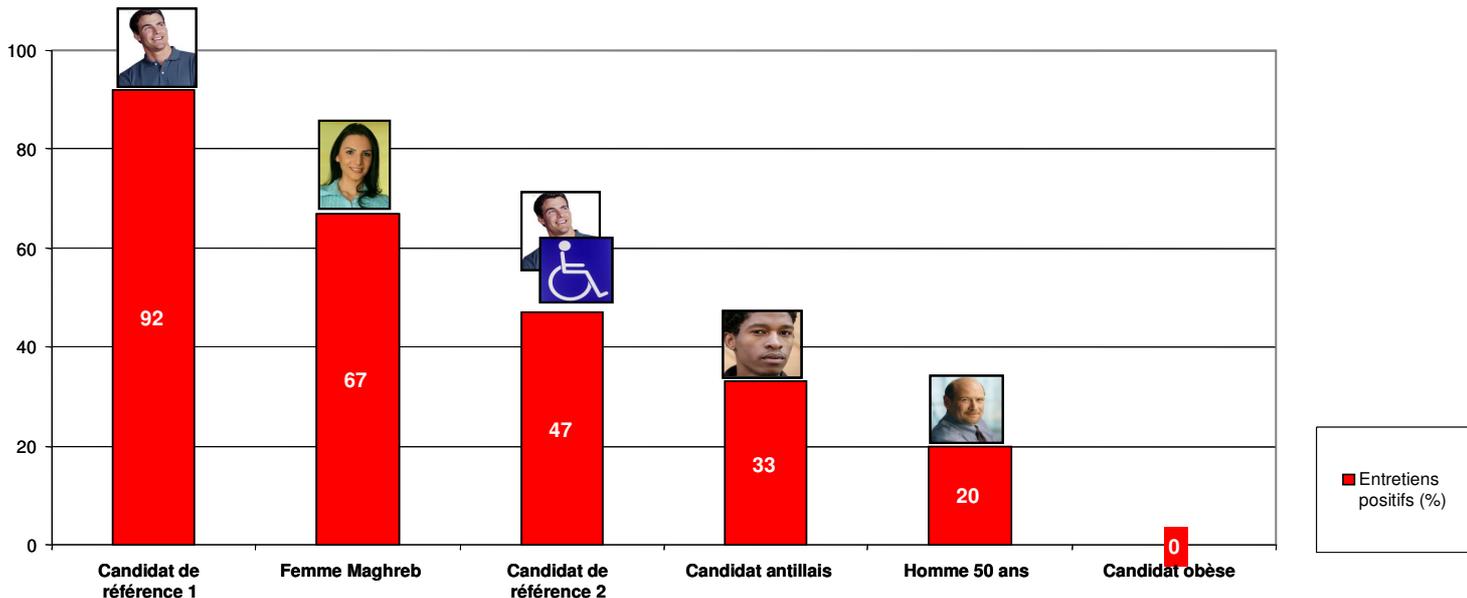
Une donnée importante : **l'âge reste un phénomène discriminant fort**. Que ce soit au stade du CV ou de l'entretien, le candidat de 50 ans obtient toujours le plus mauvais score.

Les résultats :

• Testing CV – Réponse à 325 offres d'emploi



• Testing Entretiens positifs



Objectif recherché	Indicateur	2004	2005	Évolution	Commentaire
ADIA est un acteur reconnu du marché de l'emploi	Notoriété globale	50%	50%	=	La précédente campagne ADIA 2003-2004 sur la lutte contre les discriminations "Ne vous fiez pas aux apparences, fiez vous aux compétences", avait rencontré un fort impact médiatique (repris dans les journaux TV, par la presse généraliste et même dans les livres scolaires de 1ère). Notre campagne 2005 "Arrêtons le gâchis" nous permet de maintenir le score de notoriété globale, même si la notoriété spontanée et top of mind (nb de fois où ADIA est citée en première parmi les entreprises de notre secteur) reculent légèrement.
	Notoriété spontanée	13%	11%	- 2 pts	
	Top of mind	5%	3%	-2 pts	

Témoignage de Jean-François AMADIEU, professeur de sociologie et de GRH à l'Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne, Directeur de l'Observatoire des Discriminations et membre du comité consultatif de la HALDE, à propos de l'opération de « testing vidéo », menée avec ADIA en 2005, en vue d'évaluer les discriminations sur le marché de l'emploi.



« La méthode du testing a été jusqu'à maintenant insuffisamment utilisée en France malgré sa portée démonstrative. Sur le marché de l'emploi, cette pratique est en effet très adaptée pour **mettre en évidence des phénomènes de discrimination à l'embauche**. Concrètement, elle consiste à répondre à des offres d'emploi par des candidatures relativement similaires et qui ne diffèrent que par une seule caractéristique, la variable à tester. **En 2004**, j'ai déjà mené avec ADIA une recherche de ce type et nous avons mis en évidence des différences significatives de taux de succès entre un candidat « de référence » et un candidat handicapé qui recevait 15 fois moins de réponses positives, un homme d'origine marocaine 5 fois moins, un candidat de plus de 50 ans près de 4 fois moins. Les candidatures d'un homme au visage disgracieux ou encore d'un candidat habitant un quartier dit sensible étaient aussi moins bien accueillies. Notre candidate femme jeune et célibataire ne faisait pas l'objet de discrimination sur ce type d'emploi de commercial, alors même qu'une femme de 35 ans avec 3 enfants était clairement écartée.

En 2005 nous avons décidé de prolonger ces études grâce à un **dispositif inédit** en France, le « testing vidéo », à savoir le recours à une caméra cachée au cœur des entretiens d'embauche de nos différents candidats. Cette méthode, qui a fait l'objet d'un reportage sur France 2 dans l'émission « Envoyé Spécial (1) », permet en plus de **comparer les résultats obtenus lors de l'envoi du CV puis lors de l'entretien**. C'est ainsi que 6 acteurs, présentant chacun un profil différent, ont été retenus pour se porter candidat et réaliser des entretiens d'embauche sur des postes de commerciaux : un homme **blanc de peau** de 33 ans, un homme **âgé de 50 ans**, un homme **de couleur** originaire des Antilles, un homme **handicapé**, un homme **obèse** et une **femme d'origine maghrébine**.

Les résultats de ce testing sont sans équivoque : on assiste à un **véritable gâchis de compétences**, car une partie des employeurs qui recrutent arrêtent leurs choix sur des éléments **subjectifs** et surtout **illégaux** comme le physique, l'âge, le lieu de résidence, le sexe, l'origine ethnique réelle ou supposée, le handicap. En effet, qu'il s'agisse des résultats obtenus après envoi de CV en réponse à des annonces similaires et ceux des entretiens d'embauche, ils montrent de manière claire une **inégalité de traitement** non fondée sur des critères objectifs comme le sont les compétences. En plus, le **taux de réponses**, qu'elles soient négatives ou positives, est différent selon les candidats, ce qui est inadmissible.

Parmi ces résultats, voici les **principaux enseignements** que nous avons pu en retirer, qui concernent parfois des problématiques spécifiques :

- Le candidat obèse a obtenu des résultats déplorables alors que

son CV est équivalent aux autres ;

- Même avec un **CV amélioré**, la jeune femme maghrébine **résidant en banlieue parisienne** a reçu 3 fois moins de réponses positives à ses candidatures ;

- L'âge s'est révélé être le critère le plus discriminant dans le cadre de notre étude (4 fois moins de réponses positives), alors même que les **annonces illégales**, car mentionnant un critère d'âge, avaient été écartées ;

- Une **discrimination par la localisation géographique des entreprises** a pu être observée : les entreprises se situant dans Paris (par opposition à la banlieue parisienne) sont plus concernées par des processus discriminatoires ;

- Un point plutôt positif, le candidat antillais, même s'il n'obtient pas les résultats du candidat de référence, a obtenu un score de réponses favorables relativement proche,

- mais son taux de réussite aux entretiens est moins brillant en comparaison du candidat de référence ;

- La candidate maghrébine, alors même que son CV était massivement écarté par les recruteurs potentiels, obtient un très bon taux de réussite lors de l'entretien : elle a eu **l'occasion de révéler ses compétences et potentialités**, même si elle a tout de même rencontré certains obstacles « inhabituels ».

- Le candidat de plus de 50 ans, alors même qu'il décroche peu d'entretiens, est recalé à près de 80 % !

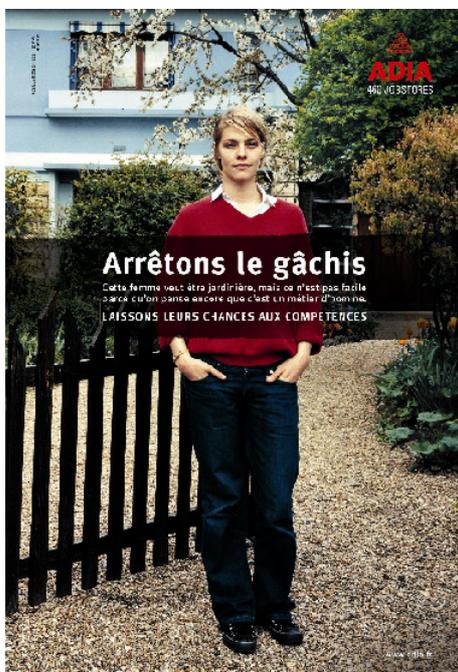
- Un des candidats de référence n'avait **pas mentionné son handicap** dans son CV et n'avait donc pas été victime de discrimination : le fait d'avoir révélé ce handicap lors de l'entretien a fait diminuer son taux de succès, même si son score lui aurait permis d'obtenir un emploi sans difficulté.

Même s'ils ne peuvent pas être considérés comme généralisables à l'ensemble du marché de l'emploi, les résultats de ce testing sont importants pour **réfléchir à nos pratiques de recrutement en France**. Outre l'ampleur du phénomène global de discrimination, qui s'appuie sur différentes caractéristiques, on peut estimer que le **CV anonyme**, même s'il ne résout pas tout car le candidat peut être discriminé lors de l'entretien, permet au moins de **donner une chance** de s'exprimer, de montrer ses compétences et sa motivation.

Mais il est nécessaire d'aller au-delà de cette seule mesure et aménager les **autres étapes du processus de recrutement** pour éviter les discriminations à tous les niveaux. Enfin, le système de **recrutement par réseau** de connaissance peut aussi se révéler porteur de discriminations, ne serait-ce que parce qu'il ne permet pas l'anonymisation. »

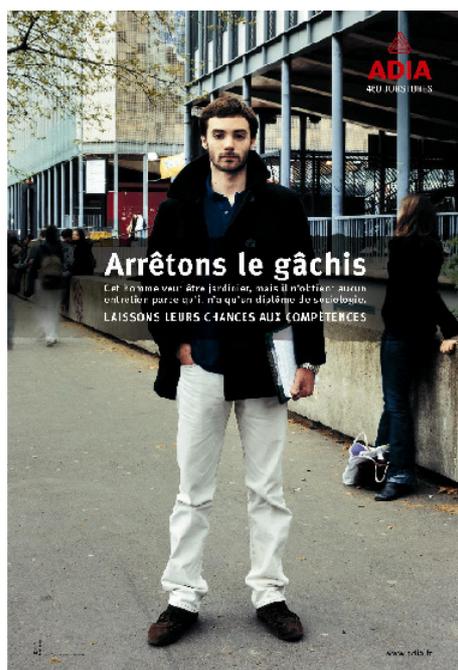
(1) Emission « Envoyé Spécial » du 14 avril 2005, reportage de V. Nguyen et M. Birden.

Notre campagne de communication « Arrêtons le Gâchis – Laissons leurs chances aux compétences »



Le point de départ : un schéma de recrutement obsolète

- Le recrutement « à l'identique », qui constitue un réflexe irrationnel laissant croire à une sécurisation du processus de recrutement ;
- Le recrutement fondé sur la **qualification** plutôt que sur les compétences ;
- Des entretiens menés sur une **logique de préjugés** (ex : femme qui a des enfants serait peu ou pas disponible...);
- Des difficultés pour de nombreux recruteurs à **analyser les postes** selon les compétences nécessaires ;
- Des **habitudes** de rédaction et de présentation de CV favorisant la discrimination (photo, âge, situation maritale...)



L'axe créatif

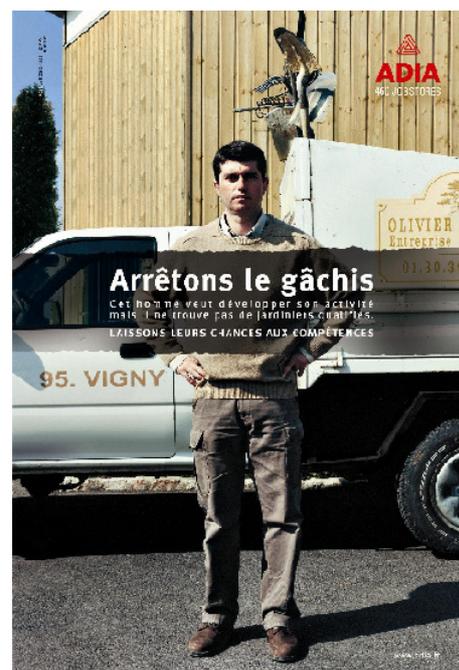
Le **fonctionnement du marché de l'emploi** est souvent absurde si on l'observe avec du recul :

- un nombre important de personnes sont à la recherche d'un emploi,
- alors que certaines entreprises rencontrent de grandes difficultés à recruter sur certains secteurs en tension et certains métiers.

Ce fonctionnement conduit à **une impasse** :

- Il marginalise les candidats qui ne rentrent pas dans le moule ;
- Il fragilise les entreprises qui n'arrivent pas à développer leurs RH.

Nous devons faire de **l'évaluation des compétences l'axe central du renouveau des méthodes de recrutement.**



**ADIA****Salariés permanents****Salariés intérimaires****Candidats & IRP****Clients****Fournisseurs****Actionnaires****Partenaires****Société**

Nos Points Forts	Nos Axes de progrès
Engagement véritable, opérationnel et vérifiable par des données objectives ;	Développer une "culture" RSE parmi les salariés ADIA par la sensibilisation et la diffusion des enjeux ;
Transparence ;	Favoriser et valoriser les initiatives et l'engagement des salariés qui participent de la démarche RSE ADIA ;
Lutte contre toutes les discriminations ;	Optimiser notre impact environnemental ;
Parité de traitement entre Salariés Permanents et Intérimaires	Sécuriser les situations et les parcours professionnels ;
Un recrutement et une gestion des Ressources Humaines exclusivement fondé sur les compétences ;	Continuer de lancer des projets innovants, multi-acteurs et territoriaux ;
Véritable expertise sur certaines problématiques du marché de l'emploi (Travailleurs Handicapés, sécurité au travail, jeunes, illettrisme, mixité, salariés en Seconde Partie de Carrière, etc.).	Développer des initiatives et des projets innovants sur la région Rhône-Alpes, le territoire d'implantation de notre siège social, avec nos partenaires que sont l'association des Amis du Global Compact, la CGPME Rhône-Alpes et l'IMS ; Faire savoir, communiquer auprès de nos parties prenantes ;
Agitateur sur le marché de l'emploi : casser les idées reçues ;	Sensibiliser et accompagner nos filiales sur le sujet de la RSE ;
Création de véritables "agences privées pour l'emploi" : les Jobstores ;	Obtenir une reconnaissance et "casser" l'idée perçue de "précarité" concernant notre activité ;
Partenariats solides et réciproques avec différents acteurs sur le marché de l'emploi ;	Faire remonter les initiatives locales pour pouvoir les valoriser, les diffuser ;
Rigueur de gestion financière et juridique.	Expliquer notre système de gouvernance, piloter la mise en place de la ligne éthique.

Objectifs et projets pour l'année 2006 et à plus long terme

- **Sensibiliser et impliquer l'ensemble des salariés permanents** ADIA dans la démarche RSE, grâce à une diffusion des concepts de RSE et de Développement Durable, et notamment les inviter à participer à notre volonté de réduire l'**impact environnemental** d'ADIA, par des économies d'énergie, de ressources, le recyclage et l'utilisation de produits recyclés.

- **Analyser, agir et rendre compte** de nos relations et nos actions en direction d'une « **nouvelle** » **partie prenante** qui se révèle à nous, « les **Territoires** ». En effet, chaque site ADIA est intégré et impliqué dans un maillage de relations sur leur territoire (leur rue, leur commune, leur département, leur région...) avec d'autres entreprises, des associations, des personnalités, d'autres types d'organisations, etc. Ces relations peuvent prendre la forme de projets multi-acteurs, qui sont créateurs de valeur au sens large pour chacun d'eux et qui participent de la responsabilité sociétale d'ADIA.

- **Continuer** la mise en œuvre des projets qui sont décrits pour une majorité d'entre eux dans ce rapport et faire un suivi précis des résultats.

- **Construire et porter** de nouveaux projets pour répondre à de nouvelles problématiques principalement RH rencontrées par ADIA au cours de son activité ou qu'il nous semble important d'aborder pour progresser dans notre approche du marché de l'emploi.

- **Développer et affiner notre analyse** en terme d'enjeux RSE du marché du Placement / Recrutement en CDI et CDD qui s'est ouvert à nous en 2005, grâce à plus de recul et par le développement de notre volume d'activité.

- **Inviter nos filiales à se lancer dans une démarche RSE** qui prenne en compte leurs propres enjeux et qui y réponde par des projets portés par eux-mêmes, en lien avec leur activité spécifique et leurs valeurs.



ADIA

Salariés permanents

Salariés intérimaires

Candidats & IRP

Clients

Fournisseurs

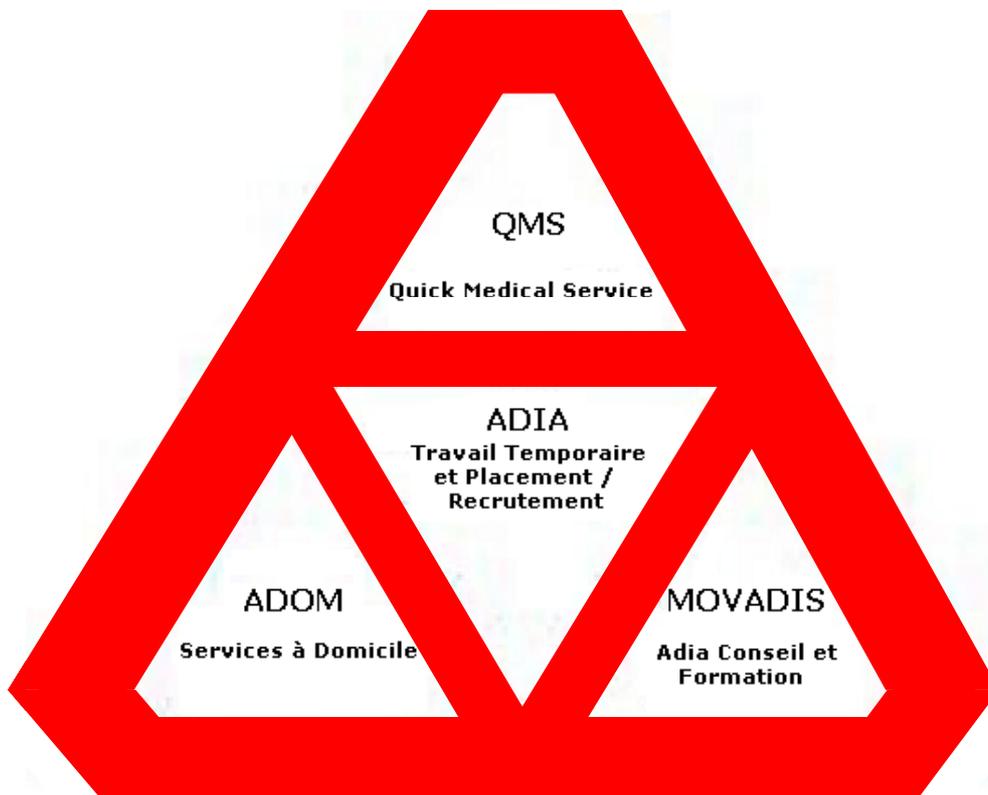
Actionnaires

Partenaires

Société

ADIA en quelques chiffres et quelques mots...

- ▶ Près de **260 000** Salariés dans toute la France, dont **2000** Permanents ;
- ▶ Environ **460** Jobstores, qui accueillent chaque jour candidats, salariés intérimaires et clients ;
- ▶ Le **N°4** français sur le **secteur des « Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi »**, avec un chiffre d'affaire de plus de **1,5 milliard €** ;
- ▶ Des activités de : **Travail Temporaire, Placement / Recrutement, Conseil, ...** ;
- ▶ **Certification ISO 9001 Version 2000** pour ses activités de Travail Temporaire et de Placement / Recrutement ;
- ▶ Les autres filiales : **Quick Médical Service (QMS)**, **ADOM** (Services à Domicile) et **MOVADIS** (ADIA Conseil et Formation), qui ont toutes en commun la **gestion RH et la mise à disposition de compétences** via des solutions « traditionnelles » comme le Travail Temporaire, et maintenant le Placement / Recrutement, le conseil en RH, la formation, etc., au **profit des entreprises et aussi des particuliers.**



▶ Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site www.adia.fr, tout sur ADIA / Responsabilité Sociale



ADIA

Salariés permanents

Salariés intérimaires

Candidats & IRP

Clients

Fournisseurs

Actionnaires

Partenaires

Société

TOUS NOS REMERCIEMENTS :

- Aux personnes qui ont témoigné dans notre rapport 2005 :

Jean-Louis JOLY, Claude-Hélène FOY, Frédéric MIARD, Valérie MARCHAL, Anne MOUCHOT, Sandra MARTIAL, Yanis LITIM, Baderani BACAR, Redouane ACHOURI, Vanessa BAVIERE, Michel NEVADO, Pierre CHANSON, Maud HOUARD, Saïd MADI, Cécile RONFLE, Fabienne COATRIEUX, Corinne PINCHON, Samuel MOREL, Natacha DUBUT, Sylvie LEOMENT, Jean-Etienne SOUCIET, Sylvie VACAS, Patrick JANIN, Marie-Laure BOTTONI, Evelyne WIFVESSON, Corinne ESCOT-PIONIN, Michel MANENT, Claude CALVARIN, Michèle LEFEBVRE, Alain JANVIER, Ghislain MISSONNIER, Jean-François AMADIEU.

- Aux Salariés Permanents ADIA qui ont contribué au choix des thèmes abordés, suivi et analysé les indicateurs :

Isabelle ARMITANO et Emilie CHENIN, Alexis BATARD, Vanessa BAVIERE, Catherine BELOTTI, Isabelle BLIN, Olivier CANONNE, Catherine DATH, Jean-Louis DE LA BUSSIERE, Didier DOZAS et Sylvain CHARROIN, Yvette DUFOUR et Solenn LU, Corinne ESCOT-PIONIN, Claude-Hélène FOY, Éric GENIN et Catherine PEIGNY, Frédéric GIRARD, Sylvie GRIFTY, Myriam JACQUIER, Jean-Louis JOLY, Christine MAHAVE, Michel MANENT, Françoise NAUTS, Jeff RAYNA et Agnès CROS, Jean-Etienne SOUCIET, Sylvie USSEL et Nadine DUPRE, Colette WILSON.

- A tous les autres Salariés ADIA Permanents et Intérimaires, qui contribuent au quotidien à la Responsabilité Sociale ADIA par leur travail et qui donnent du sens à notre activité, nos actions et nos projets ;

- A toutes les parties prenantes ADIA qui nous accompagnent dans nos projets et nous permettent de conduire nos activités.

Vos contacts RSE chez ADIA

Michel MANENT _____ Directeur Juridique, des Relations Sociales et de la Prévention (DJRSP),
Responsable de la politique RSE ADIA, michel.manent@adia.fr

Olivier CANONNE _____ Chargé de Mission RSE, DJRSP, olivier.canonne@adia.fr

*ADIA (SAS)
7, rue Louis Guérin – B.P. 2133
69603 VILLEURBANNE Cedex
tél. : 04-72-82-28-28*

QU'EST-CE

Etre flexible ne veut pas dire accepter n'importe quoi.

QUE LA SECURITE

En contribuant à l'intégration et à la formation

DE L'EMPLOI ?

des 18 000 intérimaires que nos 210 agences délèguent chaque jour

POUVOIR EN CHANGER

dans 5 000 entreprises nous voulons

QUAND ON VEUT.

donner toutes leurs chances à tous les talents.



ADIA

Vous aimerez travailler avec nous

*Campagne de
communication
ADIA 1997*

				 ADIA			
Salariés permanents	Salariés intérimaires	Candidats & IRP	Clients	Fournisseurs	Actionnaires	Partenaires	Société



Vous aimerez travailler avec nous