

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

GROUPE ACCENTURE FRANCE

ENTRE :

Les sociétés membres du Groupe Accenture France représentées par Monsieur Christian Nibourel, agissant en qualité de représentant d'Accenture SAS, société dominante du Groupe Accenture France,

Ci-après désignés « le Groupe »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe Accenture France au sens de l'article L 2122-1 du Code du travail :

La CFE-CGC, représentée par Monsieur David Chapelle, Délégué Syndical Groupe ;



La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe ;



La CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan, Délégué Syndical Groupe ;



La CGT, représentée par Madame Nayla Glaise, Déléguée Syndicale Groupe.



Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »

D'AUTRE PART,

1
de
an

Préambule

Les parties signataires au présent accord réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quels que soient son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement des actions réalisées dans le cadre du plan Senior.

Il s'inscrit également dans le cadre d'une politique de recrutement de jeunes diplômés particulièrement active. Les transferts de compétences et de savoir doivent être appréciés de manière transverse et non dans un sens unique, sénior, vers plus jeune.

Les parties signataires entendent poursuivre par le présent accord les actions engagées en faveur des jeunes et des séniors en conformité avec les prescriptions de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et textes pris pour son application.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation GPEC au niveau du Groupe dans les trois mois de la signature du présent Accord.

Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord, dans le cadre du préambule ci-dessus, a pour objet de favoriser :

- L'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein du Groupe,
- L'embauche, la poursuite de l'activité, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de séniors,
- L'interaction transverse entre ces deux populations.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, et d'alternance et qui sont âgés de :

- **Moins de 25 ans** : les « jeunes »,
- **45 ans et plus** : les « séniors ».

R 2 

3.1 Objectifs

Dans ces domaines d'action, les parties signataires conviennent de fixer les objectifs suivants :

3.1.1 Objectif chiffré global en matière d'embauche de jeunes en CDI

Dans un contexte de marché difficile et incertain, le Groupe réaffirme sa volonté d'embauche des jeunes diplômés. La politique de recrutement du Groupe pour les trois prochaines années reste sensiblement équivalente à celle de la FY13 avec un taux d'emploi des jeunes diplômés à environs 33% des embauches.

L'objectif fixé par le Groupe est de maintenir ce taux sur les trois prochaines années.

3.1.2 Objectif chiffré global en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans la mesure où, au 31 décembre 2012, 7,5% du personnel du Groupe étaient âgés de 45 ans et plus, le Groupe se fixe comme objectif de maintenir a minima ce taux d'emploi et d'essayer de le faire progresser afin d'atteindre le taux de 10% de salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue des trois ans.

L'objectif par tranche d'âges est le suivant :

	Situation actuelle	Objectifs à 3 ans
45-49	4,60%	5,50%
50-54	2%	2,50%
55-59	0,70%	1,50%
60+	0,20%	0,50%
Total	7,50%	10%

D'autre part, le Groupe se fixe comme objectif le recrutement de 20 séniors sur les trois prochaines années.

3.2 Indicateurs de suivi

Pour chacun de ces objectifs, les indicateurs suivants seront fournis par le Groupe aux organisations syndicales signataires :

- Le nombre, la proportion et la répartition des jeunes de moins de 25 ans embauchés sur l'année écoulée par type de contrat et répartition H/F,
- La proportion de jeunes recrutés sur l'année encore en poste en fin d'année et la répartition H/F,
- Le nombre, la proportion et la répartition des séniors (45 ans et plus) et la répartition H/F,

pe 4 f

Article 2 – Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur :

- La pyramide des âges,
- La place respective des jeunes et des seniors dans le Groupe et les caractéristiques de ces populations,
- Les prévisions de départ à la retraite,
- Les perspectives de recrutement,
- Les compétences clés,
- Les conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'est appuyé sur ceux effectués dans le cadre des négociations portant sur l'égalité hommes femmes dans les sociétés du Groupe ainsi que sur le plan Seniors.

Le diagnostic a été remis aux partenaires sociaux et est annexé au présent accord.

Article 3 – Détermination des domaines d'action et objectifs

Il est ici rappelé que de nombreuses mesures sont reconduites et renforcées. En effet, le Groupe a déjà réalisé de nombreux axes de développement quant à certaines d'entre elles.

Les parties signataires soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors entendent s'engager tout particulièrement en matière de :

- Recrutement et maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors,
- Formation et insertion durable des jeunes et des seniors dans l'emploi,
- Formation et emploi des salariés âgés,
- Transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans le Groupe :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que la mixité des emplois,
- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

3
aw f

- Le nombre, la proportion et la répartition des séniors (45 ans et plus) embauchés sur l'année écoulée par type de contrat et la répartition H/F,
- La proportion de séniors recrutés sur l'année encore en poste en fin d'année et la répartition H/F.

Article 4 - Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durables des jeunes

4.1 Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés

Les plans de formation en place tiennent compte de la spécificité des jeunes. En effet, une partie de ces plans est consacrée aux formations à destination des jeunes embauchés.

Dès leur entrée au sein du Groupe, les jeunes salariés disposent d'un plan de formation individuel sur la plateforme « My Learning ».

Cette plateforme leur propose un parcours de formation adapté à leurs rôle et métier. Ce parcours comprend des formations obligatoires et optionnelles permettant leur intégration dans l'entreprise.

Afin de renforcer l'accès à la formation, les salariés ne disposant pas d'un solde de DIF suffisant pour suivre une formation éligible au DIF dans le cadre du plan de formation pourront demander à l'issue de leur période d'essai à bénéficier d'une anticipation de leurs droits dans la limite de 120 h.

Concernant les jeunes les moins qualifiés, le plan de formation propose pour les salariés de la TGP (Technology Growth Platform) la possibilité de s'engager dans l'ATA (Accenture Technology Academy) qui est un programme de certification mis en place en partenariat avec le Massachusetts Institute of Technology (MIT).

L'ATA offre la possibilité d'obtenir au bout de dix-huit mois d'expérience projet chez Accenture une certification si l'ensemble des conditions de formation, d'expérience projets et de réussite à l'examen sont réunies.

Les jeunes salariés peuvent s'y inscrire dès leur arrivée dans l'entreprise.

Certification ATA	Levels éligibles
Application Developer Certification	A Programmer/ Associate Software Engineer, Sr. Programmer/Software Engineer, Analyst, Level G and F with expertise in Java, C++, .NET, SAP/ ABAP, Oracle or Mainframe. New Associate, Associate, Analyst avec une expertise sur Java, C++, .NET, SAP/ ABAP, Oracle ou Mainframe.
Application Designer Certification	An Analyst Programmer/Sr. Software Engineer, Exp. Analyst, Level E with experience in Application Analysis and Design. Analyst expérimenté, Senior Analyst, Consultant, Team Lead / Specialist (dans les douze premiers mois du level), avec une expérience dans l'analyse et le design d'applications.
Application Tester Certification	A Programmer/ Associate Software Engineer, Sr. Programmer/Software Engineer, Analyst, Level G and F who has/will have experience in test execution and basic test design. New Associate, Associate, Analyst qui a ou aura une expérience dans l'exécution et le design de tests.
Application Test Designer Certification	An Analyst Programmer/Sr. Software Engineer, Exp. Analyst, Level E who has/will have experience in test analysis and design. Analyst expérimenté, Senior Analyst, Consultant, Team Lead / Specialist (dans les douze premiers mois du level), qui a ou aura une expérience dans l'analyse et le design de tests.

Le Groupe s'engage à communiquer sur l'ATA via la Career Connection Newsletter ainsi que lors des journées d'accueil.

Concernant les jeunes les moins qualifiés, le plan de formation propose des formations en lien avec les métiers d'Entreprise ainsi que des formations transversales (langues, développement personnel, efficacité professionnelle).

Lors des journées d'accueil des nouveaux salariés, la plateforme « My Learning » et les plans de formation sont présentés.

Objectifs : 50% des jeunes formés par an dans le cadre des classrooms (formations en groupe) et en moyenne 45 heures de formation classroom par personne et par an.

Indicateurs : Nombre et types de formations réalisées par an par les jeunes embauchés et la répartition H/F.

4.2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

- Journée d'accueil des nouveaux entrants dans le Groupe

Le Groupe a mis en place un programme de journée d'accueil. Chaque salarié intégré dans le Groupe y compris les stagiaires, bénéficie obligatoirement de deux journées d'accueil à son entrée dans le Groupe.

L'objectif des journées d'accueil est de :

- Présenter l'organisation du Groupe, sa structure, ses processus ainsi que les règles à suivre dans l'entreprise ou chez le client,
- Présenter l'organisation du travail, le développement des salariés, les projets Accenture,
- Présenter les différents départements, points de contact utiles,
- Présenter les différents avantages (mutuelle, prévoyance, CE...),
- Récupérer le matériel le cas échéant (PC, smartphone, badges...),
- Rappeler les documents à remplir et à adresser à la gestion du personnel, ceux à retourner à la RH, les documents liés à la mobilité,
- Présentation du plan de formation,
- Déjeuner avec un représentant des Ressources Humaines pour répondre aux questions des salariés,
- Visite du bâtiment...

Ces journées d'accueil sont animées tous les quinze jours par un intervenant des Ressources Humaines, des intervenants appartenant à certains départements et des intervenants en poste sur des projets.

De plus, un « Welcome Package » est envoyé avec le contrat de travail qui permet d'expliquer l'ensemble des documents administratifs, l'organisation du travail, les avantages, etc aux nouveaux entrants.

Le Groupe souhaite développer au maximum la communication auprès des nouveaux entrants afin de les accompagner au mieux dans leur intégration chez Accenture.

Le Groupe mettra en place à partir d'octobre 2013 l'envoi par email d'un memo à tous les nouveaux entrants, reprenant l'ensemble des démarches à effectuer les premières semaines de leur intégration :

- Formalités administratives,
- Formations obligatoires,
- CV sur « My scheduling »,
- Prendre contact avec son « career counselor »,
- Remplir ses objectifs,
- Demande de carte Amex, le cas échéant,
- Time Report,
- Installer Lync le cas échéant...

Objectif : Accenture au niveau mondial donne pour objectif que 90% des entrants doivent effectuer leurs journées d'accueil dans les soixante premiers jours de leur arrivée.

Indicateurs : Nombre de journées de formation suivi par les nouveaux embauchés, nombre de jeunes embauchés ayant suivi ces journées par rapport au nombre total de nouveaux embauchés

4.3 Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Le Groupe a mis en place la notion de « Career Counselor ». Tout nouvel entrant dans le Groupe se voit attribuer dans les premières semaines de son arrivée un « Career Counselor ».

Le « Career Counselor » est responsable de la gestion de carrière, du développement des compétences et de la gestion de la performance de son Counselee (son collaborateur). Son rôle est plus particulièrement de :

- Aider le salarié à s'intégrer au sein du Groupe en le connectant à son réseau et en jouant un rôle de représentant/accompagnant,
- Reconnaître les talents du salarié,
- Faire évoluer le salarié,
- Aider le salarié à être et rester engagé,
- Accompagner le salarié dans sa carrière, le conseiller, l'orienter vers les bonnes personnes, les bons outils, les bonnes formations.

Pour les salariés des Workforces Consulting, Services et Solutions, il s'agit, dans la mesure du possible, d'un Career Counselor de minimum deux grades supérieurs au nouvel embauché travaillant généralement dans le même groupe/la même plateforme. Le « Career Counselor » n'a pas de lien hiérarchique avec le salarié concerné. Pour les salariés de la Workforce Enterprise, le « Career Counselor » est généralement son superviseur.

Le Career Counselor doit rester disponible dans son rôle d'accompagnant pour ses salariés. Il est en charge de conduire l'entretien annuel de ce dernier ainsi que l'entretien de mi-année sur la base des objectifs fixés par le salarié lui-même et des recommandations des différents superviseurs. C'est également lui qui portera le dossier de promotion, s'il y a lieu, à destination des équipes RH.

Objectif : Le Groupe souhaite maintenir la notion de « Career Counselor » à destination de l'ensemble des salariés intégrant Accenture.

Indicateurs : Attribution des Career Counselors pour chaque nouveau salarié.

4.4 Modalités de recours aux contrats en alternance et leur développement

En FY13, le Groupe a embauché 24 salariés sur ces types de contrat, ce qui équivaut à 2,5% des recrutements.

Objectif : Maintenir l'emploi des jeunes salariés en contrat d'alternance ou d'apprentissage et tendre vers une augmentation progressive sur les trois prochaines années, le plan de recrutement FY14 prévoyant 3,2% des embauches sur ces types de contrat.

Le Groupe se fixe comme objectifs pour les trois prochaines années d'avoir dans ses effectifs à minima 1% de ses salariés en contrat d'alternance ou d'apprentissage, ce pourcentage sera calculé en fin d'année sur la base des effectifs présents au 31 décembre.

Indicateurs : Nombre de contrats d'apprentissage et contrats d'alternance et nombre d'embauche en CDI à la suite de ces contrats.

4.5 Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Le développement des stagiaires dans le Groupe a toujours été un axe de recrutement fort. En FY13, 244 stagiaires ont rejoint le Groupe comme stagiaires soit 25,8% du total des entrants.

L'accueil de ces stagiaires est le même que pour les salariés, soit deux journées d'accueil à réaliser avec tous les nouveaux entrants. Tous les stagiaires sont suivis et accompagnés par un maître de stage.

Objectif : Maintenir le taux d'emploi des stagiaires dans le Groupe à 25% du total des recrutements annuels pour les trois prochaines années.

A l'issue de chaque année, le Groupe se fixe comme objectifs de recruter en moyenne 50% de ces stagiaires en CDI.

Indicateurs : Nombre de stagiaires et pourcentage, nombre de transformations en CDI/CDD, répartition par entité, par Workforce et H/F.

4.6 Mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

- Bourse de l'emploi

L'ensemble des salariés ont accès via l'intranet à la « bourse de l'emploi ». Cette page référence l'ensemble des postes ouverts dans le Groupe.

Un lien accessible de l'intranet permet aux salariés d'accéder à OIP (Open Internal Positions). C'est un outil qui référence l'ensemble des postes au sein d'Accenture Monde.

Article 5. Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des salariés âgés

5.1 Actions favorisant l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

- Télétravail

Il est rappelé ici que dans le cadre des Accords d'entreprise signés par certaines des sociétés du Groupe, le télétravail peut être mis en place à la demande des salariés suivants les modalités définies dans les accords de Télétravail. Dans le cas où aucun accord d'entreprise ne serait signé au sein d'une société du Groupe, la policy reste applicable.

Objectif : Accord télétravail dans chaque société du Groupe, prenant en compte la réalité seniors.

Indicateurs : Taux de refus, nombre d'accords signés.

- Mise en place du Bilan de santé (Visite médicale) dans un programme spécifique aux salariés de 45 ans et plus

Dans le cadre du plan d'action Senior initié en 2010 par le Groupe, un bilan de santé à destination des salariés seniors est en place.

Pour rappel : Les seniors âgés de 45 ans et plus ont la possibilité de réaliser un bilan de santé auprès du Centre médical Montaigne Santé selon la fréquence suivante : un bilan tous les deux ans pour les salariés âgés de 45 à 49 ans inclus et un bilan tous les ans pour ceux qui sont âgés de 50 ans et plus. Ce bilan est à dissocier de la visite médicale du travail qui revêt un caractère obligatoire légal.

Pour bénéficier de ce bilan de santé confidentiel, les salariés concernés sont contactés par la Direction, leur management ou les Ressources Humaines :

- Pour prendre rendez-vous directement auprès du Centre médical concerné après avoir validé leur absence avec leur superviseur.

- Pour charger le temps relatif à ce bilan santé sur leur Time Report sur le WBS « Absence autorisée payée » dans la limite de 4h maximum.
- Pour transmettre impérativement une copie de leur convocation à leur gestionnaire paie, comme justificatif d'absence.

Les salariés en mission en province ou à l'étranger sont invités à organiser leur bilan à l'occasion d'un déplacement déjà planifié sur Paris. Dans le cas où cela ne serait pas possible, il est demandé de contacter la gestion du personnel pour valider les dépenses liées à ce déplacement.

Le Groupe communique sur ce bilan de santé via la Career Connection. Les modalités de ce bilan de santé sont également disponibles sur PORTAL <https://sites.accenture.com/publishing/FranceHR/HealthandInsurance/Pages/default.aspx>.

Objectif : A fin juin 2013, 45 bilans médicaux ont été passés dans le cadre du plan sénior, 20 par des Femmes, et 25 par des Hommes sur 384 salariés concernés.

Au moins 80 % des salariés âgés de 45 ans et plus devront avoir réalisé un bilan santé à l'issue de la période triennale d'application du présent accord. Pour ce faire, le Groupe va envoyer une communication individuelle par email à l'ensemble des salariés concernés par ce dispositif.

Indicateur : Taux de réalisation de Bilan Santé.

- Temps partiel

Pour alléger la charge de travail des salariés séniors à temps complet, un dispositif de passage à temps partiel pourra être aménagé selon le principe ci-dessous :

- Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet âgés de plus de 50 ans peuvent demander, auprès des RH et de leur supérieur hiérarchique, le bénéfice du passage à temps partiel.
- Une formation sera mise en place à destination des Managers, Senior Managers sur la gestion des profils à temps partiel et leur prise en compte dans les phases de planification des projets sera intégrée dans les formations managériales locales existantes. Cette demande fera obligatoirement l'objet d'une réponse motivée.
- Par ailleurs, l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations patronales retraite et vieillesse sur la base d'un temps complet.

Le Groupe s'engage à communiquer la possibilité du passage à temps partiel à chaque salarié concerné dès lors qu'il est éligible à cette modalité et cette demande sera réitérée à chaque entretien annuel.

Objectif : Maintien du dispositif en place et communication sur ce dispositif.

Indicateur : Pourcentage de séniors en temps partiel et le pourcentage de refus.

5.2 Actions favorisant le recrutement de salariés âgés dans le Groupe

- Formation à la prévention de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Le Groupe a élaboré et mis en œuvre un cycle de formation spécifique destiné à la sensibilisation des acteurs intervenant dans le processus de recrutement.

Au niveau interne, sont concernés par ces actions de formation :

- les Managers et Senior Managers ;
- les Managing Directors ;
- les chargés de recrutement.

Objectif : Maintien du dispositif en place, tous les nouveaux recruteurs seront formés sur la prévention de la discrimination par l'âge lors des recrutements qu'ils seront amenés à effectuer.

Indicateur : Pourcentage de personnes formées.

- Entretien des candidats

Les parties signataires de l'accord décident que le Groupe s'engage à ce que chaque candidat expérimenté identifié dont l'expérience, le savoir-faire et l'expertise pourraient être en adéquation avec un poste ouvert au sein d'une des sociétés du Groupe, soit reçu en entretien de recrutement par un chargé de recrutement et / ou un manager.

Lorsqu'il est recouru aux services d'un prestataire externe (cabinets de recrutement), il sera demandé au prestataire un engagement écrit par lequel celui-ci s'engage à n'opérer aucune discrimination liée à l'âge dans la sélection des candidatures qui lui sont adressées comme prévu par la loi du 27 mai 2008 portant sur la discrimination.

De leur côté, les donneurs d'ordre s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion des offres de recrutement comme prévu par la loi du 27 mai 2008 portant sur la discrimination.

Objectif : Maintien du dispositif en place et communiquer sur ce sujet auprès des collaborateurs concernés.

5.3 Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

- Entretien de deuxième partie de carrière

Les parties signataires s'accordent à proposer à tous les salariés âgés de 45 ans et plus un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle. Cet entretien sera ensuite renouvelé tous les trois ans.

Cet entretien dit de « mi- carrière » se déroulera en présence :

- du responsable hiérarchique du salarié,
- de son responsable des Ressources Humaines,
- du responsable formation de l'entreprise.

Lors de cet entretien individuel, qui sera distinct de l'entretien professionnel annuel, le salarié se verra présenter l'ensemble des dispositions prévues par l'entreprise en faveur des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet entretien sera l'occasion de :

- relater la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière,
- traduire en termes de compétences son expérience,
- exprimer ses projets (poursuite d'activité, réorientation, aménagement du temps de travail, conciliation vie familiale et professionnelle, projet de développement externe),
- évaluer ses projets de retraite à partir d'un bilan individualisé,
- évoquer l'éventuel aménagement des conditions de travail,
- les éventuels souhaits en termes de mobilité,
- les éventuels besoins en formation,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Cet entretien permet d'accompagner le salarié sénior dans sa réflexion de mi-carrière. Il contribue à la définition d'un plan d'actions concerté entre le salarié sénior et le management. Il favorise un suivi personnalisé du salarié sénior dans la seconde phase de sa vie professionnelle. Ainsi le développement des compétences et des carrières du personnel âgé de plus de 45 ans est géré jusqu'à l'âge normal du départ en retraite.

Ceci permet au Groupe :

- d'organiser la transmission des compétences et du savoir-faire. Évolution, par exemple, vers une fonction de tuteur ou travail en binôme avec un nouveau salarié,
- de prendre compte les questions de santé au travail et l'adaptation des conditions de travail propres au personnel âgé,

- d'étudier les aménagements du temps de travail en fin de carrière professionnelle.

Objectifs :

- 50% des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord devront avoir bénéficié d'un entretien de mi-carrière,
- communiquer sur ce sujet auprès des salariés concernés,
- former le management et les RH à ce dispositif.

Indicateurs :

- Taux de réalisation d'entretiens de mi-carrière sur la population des 45 ans et plus par Workforce, level et H/F,
- Nombre de personnes du management/RH formées au dispositif de mi-carrière.

- Bilan de compétences

Les parties signataires conviennent que les salariés seniors ont la possibilité de réaliser un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur leurs compétences, leurs aptitudes et leurs motivations.

Dans le cadre de ce bilan, le salarié pourra éventuellement construire un projet professionnel à court ou à moyen terme.

Chaque salarié peut ainsi bénéficier d'un congé pour bilan de compétences (CBC) après cinq ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise. Ce congé lui sera proposé par le Groupe tous les cinq ans.

Cependant, si le salarié a 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou est âgé de 40 ans au moins, il pourra également bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de douze mois dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Ce bilan sera automatiquement proposé par le Groupe lors de l'entretien de mi-carrière et pourra être refusé par le salarié concerné.

Le bilan de compétences s'effectuera ainsi dans le cadre du Congé Bilan de Compétences (CBC), ou dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC, ou encore dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il s'agit d'une démarche individuelle et volontaire.

Objectif : L'ensemble des salariés sera informé de ce dispositif. Le Groupe ne se fixe

pas d'objectifs chiffrés, il est rappelé que ce dispositif est accessible uniquement à l'initiative des salariés. Le Groupe communiquera sur ce sujet auprès des salariés concernés.

Indicateur : Taux de réalisation de Bilan de Compétences et la répartition H/F.

- Validation des acquis de l'expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience doit être comprise comme un outil de sécurisation des parcours professionnels, à la fois au service des personnels (individualisation et professionnalisation de leurs parcours) mais aussi comme une opportunité offerte par l'entreprise.

La VAE permet au salarié qui désire faire valider son expérience de s'absenter soit pour :

- participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, soit pour
- bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Afin de contribuer à la réussite de la VAE proposée aux seniors, le Groupe s'engage à accepter toute demande d'autorisation d'absence en vue d'un congé VAE sous réserve des conditions légales d'accès et de mise en œuvre du congé VAE comme le prévoit le Livre IV Partie VI du Code du travail.

Les indicateurs annuels de suivi retenus pour cette action sont le nombre de VAE démarrées dans l'année pour les salariés âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge, le nombre de jours de congés de VAE attribués.

5.4 Actions de maintien dans l'emploi des Séniors dans l'entreprise

- **Développer les actions de communication interne pour sensibiliser l'ensemble des personnels du Groupe**

Afin de promouvoir la diversité intergénérationnelle dans sa politique de gestion des ressources humaines, le Groupe s'engage à renforcer les actions de communication et de sensibilisation internes pour valoriser la perception de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des personnels du Groupe et en particulier, de ceux intervenant dans le processus de recrutement et des managers.

Le Groupe veillera à ce que les grands principes de déontologie de non-discrimination liés à l'âge soient toujours diffusés aux équipes en charge du recrutement.

5.5 Actions d'organisation et la coopération intergénérationnelle

Le Groupe rappelle qu'au cours de son activité professionnelle, le salarié sénior a acquis des compétences mais également un savoir-faire important pour le Groupe.

Les parties signataires de l'accord s'entendent à développer la transmission des savoirs et compétences au sein du Groupe par le biais du tutorat.

Le salarié tuteur exercera sa mission auprès des salariés intégrant le Groupe, à savoir :

- les nouveaux salariés au cours de la période d'intégration (jeune diplômé ou expérimenté),
- les salariés en contrat d'apprentissage,
- les salariés en contrat de professionnalisation,
- les salariés en formation dans le cadre de la période de professionnalisation,
- les stagiaires.

Dans le cadre de cette mission, le tuteur :

- transmettra ses connaissances au regard de ses méthodes travail, son savoir-faire, sa technique,
- suivra la progression pédagogique et évaluera l'acquisition des connaissances de la personne pour laquelle il a été désigné tuteur,
- aidera à l'intégration des nouveaux salariés.

Le tutorat ne peut se faire que sur la base du strict volontariat de la part des salariés âgés de 45 ans et plus. Un appel à volontariat sera envoyé aux salariés qui pourront s'identifier auprès du service des Ressources Humaines.

Pour les stagiaires, le tuteur sera désigné par le service des Ressources Humaines une fois que le salarié aura rejoint le projet. En effet, le tuteur devra travailler, dans la mesure du possible, sur le même projet que son stagiaire.

Pour les autres contrats (apprentissage/professionnalisation), le tuteur dit « maître d'apprentissage » sera désigné par le service Recrutement. Celui-ci devra avoir un diplôme équivalent et trois ans d'ancienneté ou cinq ans d'ancienneté dans le cas où le diplôme n'est pas équivalent.

Chaque tuteur de stage ou de contrat d'apprentissage/de professionnalisation aura la possibilité d'effectuer une formation « Tuteur » dans le cadre du plan de formation.

Deux heures par mois pourront être chargées par les tuteurs afin d'exercer leurs missions, un compte spécifique pour charger les heures effectuées (WBS) sera fourni par les Ressources Humaines.

Objectifs : 100% des demandes acceptées.

Indicateur : Nombre de formations « Tuteur » réalisées.

5.6 Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les actions suivantes ont été mises en place :

- Actions d'adaptation et de développement des compétences,
- Actions de promotion professionnelles,
- Actions de conversion destinées à réduire les risques d'inadaptation à l'évolution des techniques,
- Actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

Objectif : Au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord devront avoir suivi au minimum une formation par an.

Indicateur : Nombre de personnes formées par rapport au plan de formation et celles formées sur le DIF et nombre de formations réalisées.

- Valorisation des heures de DIF

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications de tous les salariés âgés de 45 ans et plus, le Groupe s'engage à abonder le plafond de leurs heures de formation dans le cadre du DIF de 120 heures à 150 heures.

Par ailleurs, tous les salariés âgés de 45 ans et plus pourront consommer par anticipation et dans la limite des 150 heures, leurs heures au titre du DIF.

Objectif : Communication sur ce processus. L'utilisation du DIF des seniors devra être au moins égale à l'utilisation du DIF par les autres salariés.

Indicateur : Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant utilisé le DIF abondé. Pourcentage de seniors formés par rapport aux autres salariés.

5.7 Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite

- Création d'entreprise

Les parties signataires de l'accord entendent aussi favoriser le maintien dans l'emploi en aidant le salarié de 50 ans et plus à créer son propre emploi.

Une page sur l'intranet local sera dédiée à l'auto-entrepreneuriat afin d'apporter des informations sur ce dispositif aux salariés qui seraient intéressés.

- Bilan de retraite individualisé

A partir de 45 ans, le salarié se verra proposer la réalisation d'un bilan de ses droits à retraite par les institutions de retraite, le Groupe informera par email les salariés concernés.

Le Groupe s'assurera que l'ensemble des salariés bénéficiaires de ce bilan retraite puisse en bénéficier.

Le salarié sera également informé sur les conditions de maintien d'activité au-delà de 67 ans et la possibilité de cumuler le bénéfice d'une pension de retraite avec le maintien d'une activité.

- Formation de préparation à la retraite

Les salariés seniors qui arrivent à la retraite pourront faire une demande de formation dans le cadre du DIF sur la préparation à la retraite.

Cette formation devra être effectuée au cours des douze derniers mois de travail du salarié alors que celui-ci est encore salarié de l'entreprise.

Une liste de formations agréées par Accenture sera disponible auprès du service formation.

Indicateur : Nombre de formations réalisées / nombre de départs à la retraite.

Article 6. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements.

Les différentes actions ainsi définies prises au regard des engagements forts du Groupe en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors se dérouleront dans un maximum de trois mois suivant la date de signature du présent accord.

Article 7. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Les parties signataires de l'accord conviennent de créer une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord. Elle est composée de deux représentants des Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord. Chaque partie signataire nomme trois représentants sachant que seulement deux d'entre eux pourront siéger à une réunion.

La commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande d'une des parties signataires. Cette commission aura notamment pour mission d'examiner les indicateurs de l'année N-1 cités dans le présent accord.

Le Groupe transmettra à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord à l'autorité administrative, les délégués syndicaux centraux, délégués syndicaux du Groupe, les membres des CE, le Comité de Groupe, le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord. Ce document contiendra les informations suivantes :

- Actualisation des données chiffrées du diagnostic,
- Suivi des indicateurs pour chaque engagement,
- Suivi des actions de transmission des savoirs et des compétences,
- Suivi des autres engagements contenus dans le présent accord,
- Objectifs de progression.

Article 8. Consultation des représentants du personnel

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation des Instances Représentatives du Personnel de chaque entité du Groupe.

Article 9. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature. A l'issue de ce délai, le présent accord cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 10. Dépôt légal et publicité de l'accord

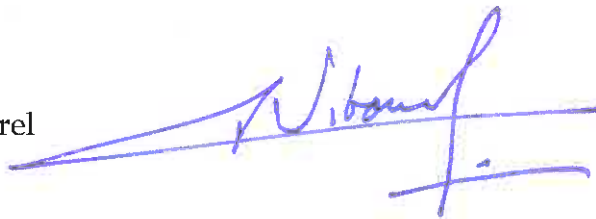
Le présent accord entrera en vigueur suite à son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, en deux exemplaires et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D 2231-1 du Code du travail.

Chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise recevra un exemplaire du présent accord et une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'observatoire de la convention collective du Syntec.

Fait à Paris, le 30 janvier 2014
En dix exemplaires.

Pour le Groupe

Monsieur Christian Nibourel

A blue ink signature, appearing to read 'Nibourel', written over a horizontal line.

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFE-CGC, représentée par Monsieur David Chapelle

A black ink signature, appearing to read 'D. Chapelle', written over a horizontal line.

La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza

La CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan

A black ink signature, appearing to read 'C. Ecollan', written over a horizontal line.

La CGT, représentée par Madame Nayla Glaise

Liste des Annexes

- **Annexe 1 :** Tableau récapitulatif des objectifs et indicateurs contenus dans le présent Accord.
- **Annexe 2 :** Diagnostic et ses annexes
 - 2.1 Accord sur l'égalité professionnelle Accenture SAS.
 - 2.2 Accord sur l'égalité professionnelle ATS.
 - 2.3 Accord sur l'égalité professionnelle AIS.
 - 2.4 Rapport Egalité Professionnelle Accenture SAS.
 - 2.5 Rapport Egalité Professionnelle ATS.
 - 2.6 Accord de Groupe sur les Risques Psychosociaux.
 - 2.7 Plan Séniors.
 - 2.8 Bilan du Plan Séniors.

Annexe 1

Tableau récapitulatif des objectifs et indicateurs contenus dans le présent Accord.

<u>Thématiques</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Indicateurs</u>																		
Objectif chiffré global en matière d'embauche de jeunes en CDI	Maintenir le taux d'emploi des jeunes diplômés à environs 33% des embauches sur les trois prochaines années.	Le nombre, la proportion et la répartition des jeunes de moins de 25 ans embauchés sur l'année écoulée par type de contrat et répartition H/F.																		
Objectif chiffré global en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	- Objectif d'embauches et de maintien dans l'emploi <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th><th>Situation actuelle</th><th>Objectifs à 3 ans</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>45-49</td><td>4,60%</td><td>5,50%</td></tr> <tr> <td>50-54</td><td>2%</td><td>2,50%</td></tr> <tr> <td>55-59</td><td>0,70%</td><td>1,50%</td></tr> <tr> <td>60+</td><td>0,20%</td><td>0,50%</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>7,50%</td><td>10%</td></tr> </tbody> </table> - Recrutement de 20 séniors sur les trois prochaines années		Situation actuelle	Objectifs à 3 ans	45-49	4,60%	5,50%	50-54	2%	2,50%	55-59	0,70%	1,50%	60+	0,20%	0,50%	Total	7,50%	10%	- La proportion de jeunes recrutés sur l'année encore en poste en fin d'année et la répartition H/F. - Le nombre, la proportion et la répartition des séniors (45 ans et plus) et la répartition H/F. - Le nombre, la proportion et la répartition des séniors (45 ans et plus) embauchés sur l'année écoulée par type de contrat et la répartition H/F. - La proportion de séniors recrutés sur l'année encore en poste en fin d'année et la répartition H/F.
	Situation actuelle	Objectifs à 3 ans																		
45-49	4,60%	5,50%																		
50-54	2%	2,50%																		
55-59	0,70%	1,50%																		
60+	0,20%	0,50%																		
Total	7,50%	10%																		
Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés	50% des jeunes formés par an dans le cadre des classrooms (formations en groupe) et en moyenne 45 heures de formation classroom par personne et par an.	Nombre et types de formations réalisées par an par les jeunes embauchés et la répartition H/F.																		

Journée d'accueil des nouveaux entrants dans le Groupe	90% des entrants doivent effectuer leurs journées d'accueil dans les soixante premiers jours de leur arrivée.	• Nombre de journées de formation suivies par les nouveaux embauchés. • Nombre de jeunes embauchés ayant suivi ces journées par rapport au nombre total de nouveaux embauchés.
Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	Maintenir la notion de Career Counselor à destination de l'ensemble des salariés intégrant Accenture.	Attribution des Career Counselors pour chaque nouveau salarié.
Modalités de recours aux contrats en alternance et leur développement	• Maintenir l'emploi des jeunes salariés en contrat d'alternance ou d'apprentissage et tendre vers une augmentation progressive sur les trois prochaines années, le plan de recrutement FY14 prévoyant 3,2% des embauches sur ces types de contrat. • Pour les trois prochaines années d'avoir dans ses effectifs a minima 1% de ses salariés en contrat d'alternance ou d'apprentissage, ce pourcentage sera calculé en fin d'année sur la base des effectifs présents au 31 décembre.	• Nombre de contrats d'apprentissage et contrats d'alternance. • Nombre d'embauche en CDI à la suite de ces contrats.
Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires	• Maintenir le taux d'emploi des stagiaires dans le Groupe à 25% du total des recrutements annuels pour les trois prochaines années. • Recruter en moyenne 50% de ces stagiaires en CDI.	Nombre de stagiaires et pourcentage, nombre de transformations en CDI/CDD, répartition par entité, Workforce et H/F.

Télétravail	Accord télétravail dans chaque société du Groupe, prenant en compte la réalité séniors.	Taux de refus, nombre d'accords signés.
Bilan de santé	• Au moins 80 % des salariés âgés de 45 ans et plus devront avoir réalisé un bilan santé à l'issue de la période triennale d'application du présent accord. • Envoyer une communication individuelle par email à l'ensemble des salariés concernés par ce dispositif.	Taux de réalisation de Bilan Santé.
Temps partiel	Maintien du dispositif en place et communication sur ce dispositif.	Pourcentage de séniors en temps partiel ; et le pourcentage de refus.
Formation à la prévention de la discrimination par l'âge lors du recrutement	Maintien du dispositif en place, tous les nouveaux recruteurs seront formés sur la prévention de la discrimination par l'âge lors des recrutements qu'ils seront amenés à effectuer.	Pourcentage de personnes formées.
Entretien des candidats	Maintien du dispositif en place et communiquer sur ce sujet auprès des collaborateurs concernés.	
Entretien de deuxième partie de carrière	• 50% des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord devront avoir bénéficié d'un entretien de mi- carrière. • Communiquer sur ce sujet auprès des salariés concernés. • Former le management et les RH à ce dispositif.	• Taux de réalisation d'entretiens de mi-carrière sur la population des 45 ans et plus par Workforce, level et H/F. • Nombre de personnes du management/RH formées au dispositif de mi- carrière.
Bilan de compétences	L'ensemble des salariés sera informé de ce dispositif.	Taux de réalisation de Bilan de Compétences et la répartition H/F.

Validation des acquis de l'expérience	Accepter toute demande d'autorisation d'absence en vue d'un congé VAE sous réserve des conditions légales d'accès et de mise en œuvre du congé VAE.	Nombre de VAE démarrées dans l'année pour les salariés âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge, le nombre de jours de congés de VAE attribués.
Développer les actions de communication interne pour sensibiliser l'ensemble des personnels du Groupe	Renforcer les actions de communication et de sensibilisation internes pour valoriser la perception de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des personnels du Groupe et en particulier, de ceux intervenant dans le processus de recrutement et des managers.	
Actions d'organisation et la coopération intergénérationnelle	100% des demandes acceptées	Nombre de formations « Tuteur » réalisées.
Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord devront avoir suivi au minimum une formation par an.	Nombre de personnes formées par rapport au plan de formation et celles formées sur le DIF et nombre de formations réalisées.
Valorisation des heures de DIF	Communication sur ce processus. L'utilisation du DIF des seniors soit au moins égale à l'utilisation du DIF par les autres salariés	Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant utilisé le DIF abondé. Pourcentage des seniors formés par rapport aux autres salariés.
Création d'entreprise	Une page sur l'intranet local sera dédiée à l'auto-entreprenariat afin d'apporter des informations sur ce dispositif aux salariés qui seraient intéressés.	
Bilan de retraite individualisé	Le Groupe s'assurera que l'ensemble des salariés bénéficiaires de ce bilan retraite	

	puisse en bénéficier. Le salarié sera également informé sur les conditions de maintien d'activité au-delà de 67 ans et la possibilité de cumuler le bénéfice d'une pension de retraite avec le maintien d'une activité.	
Formation de préparation à la retraite	Les salariés seniors qui arrivent à la retraite pourront faire une demande de formation dans le cadre du DIF sur la préparation à la retraite.	Nombre de formations réalisées / nombre de départs à la retraite.

 **accenture**

consulting | technology | outsourcing



High performance. Delivered.

Contrat Génération
Diagnostic

02 

Diagnostic – Contrat génération



Méthodologie du diagnostic

Le Diagnostic porte sur les collaborateurs du Groupe Accenture (Sociétés Accenture SAS, Accenture Technology Solutions, Accenture Insurance Services et Accerria).

Les données seront étudiées sur les collaborateurs suivants :

- Effectifs présents au cours de l'année 2012 sur le Groupe Accenture ;
- Les « jeunes » de moins de 25 ans et les « salariés âgés » de 45 ans et plus. L'âge des collaborateurs est apprécié au 31 décembre 2012 ;

Le diagnostic permettra de mettre en avant l'évolution de ces collaborateurs sur les 3 dernières années.

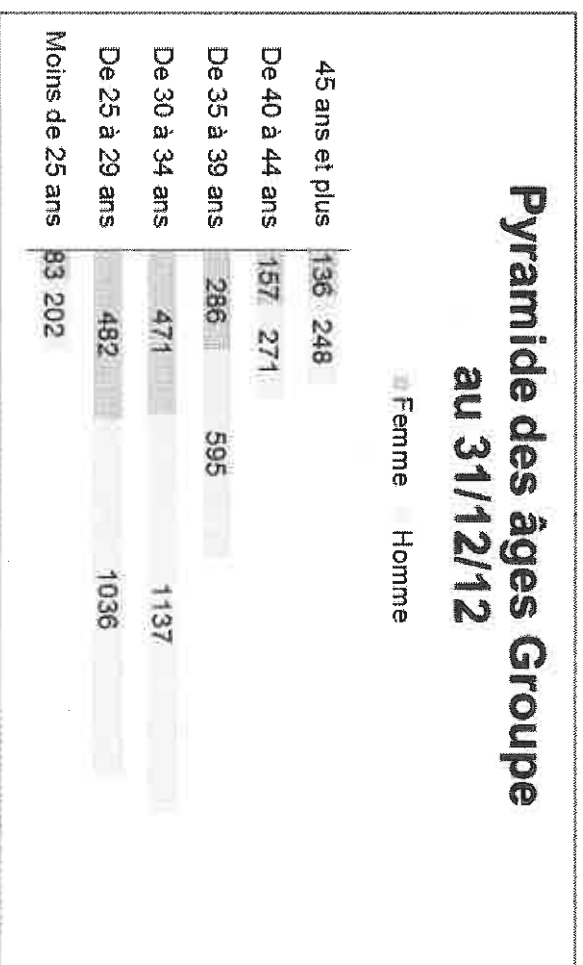
Diagnostic – Contrat génération

Contenu du diagnostic

- 1/ La pyramide des âges ;
- 2/ Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années ;
- 3/ Les prévisions de départ à la retraite ;
- 4/ Les perspectives de recrutement ;
- 5/ Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le groupe , dites « compétences clés » ;
- 6/ Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.
- 7/ Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

1/ Pyramide des âges au 31/12/2012

- Groupe Accenture



	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	83	202	285
De 25 à 29 ans	482	1036	1518
De 30 à 34 ans	471	1137	1608
De 35 à 39 ans	286	595	881
De 40 à 44 ans	157	271	428
45 ans et plus	136	248	384
Total	1615	3489	5104

	Femmes	Hommes	Total
45-49 ans	77	159	236
50-54 ans	36	68	104
55-59 ans	16	20	36
60 ans et plus	7	1	8
Total	136	248	384

accenture

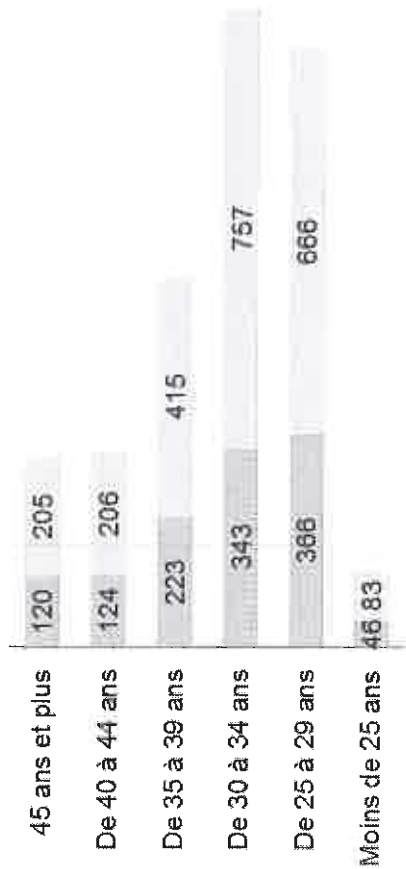
Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

1/ Pyramide des âges 31/12/2012

Focus Accenture SAS

Pyramide des âges Accenture SAS au 31/12/12

■ Female ■ Male



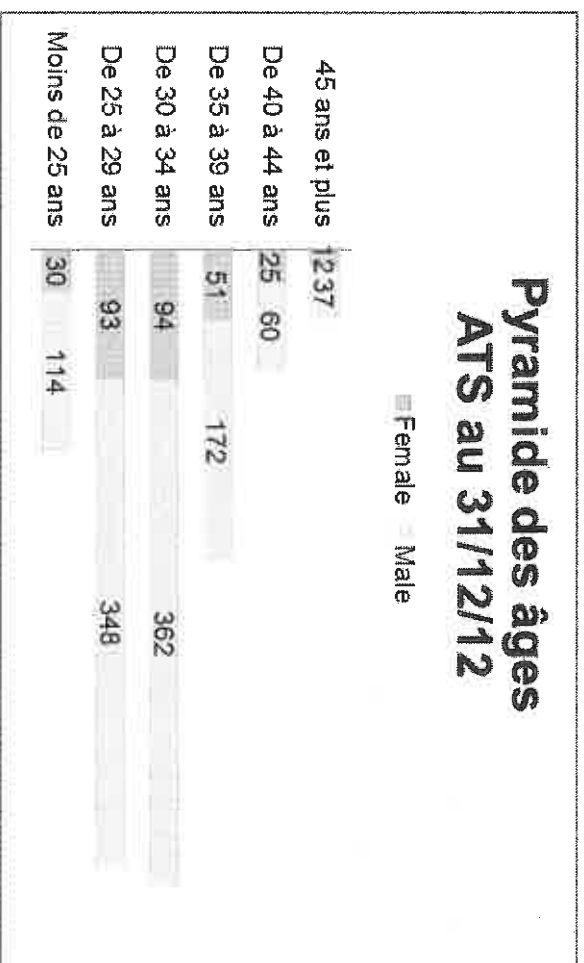
Accenture SAS	Female	Male	Grand
Total	1222	2332	3554
Moins de 25 ans	46	83	129
De 25 à 29 ans	366	666	1032
De 30 à 34 ans	343	757	1100
De 35 à 39 ans	223	415	638
De 40 à 44 ans	124	206	330
45 ans et plus	120	205	325

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

 **accenture**

1/Pyramide des âges 31/12/2012

Focus ATS

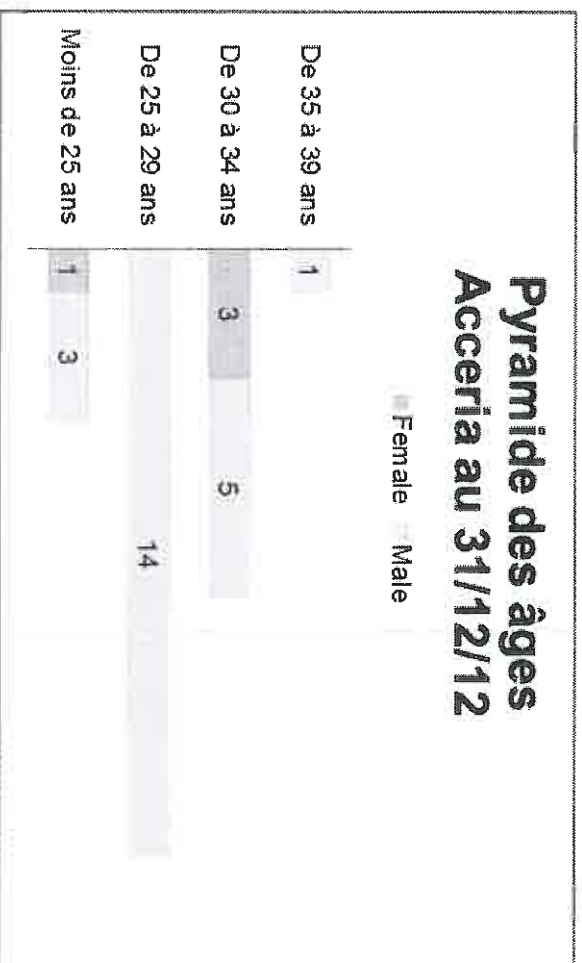


ATS	Female	Male	Grand
Total	305	1093	1398
Moins de 25 ans	30	114	144
De 25 à 29 ans	93	348	441
De 30 à 34 ans	94	362	456
De 35 à 39 ans	51	172	223
De 40 à 44 ans	25	60	85
45 ans et plus	12	37	49

1/ Pyramide des âges 31/12/2012

Focus Acceria

Handwritten signature

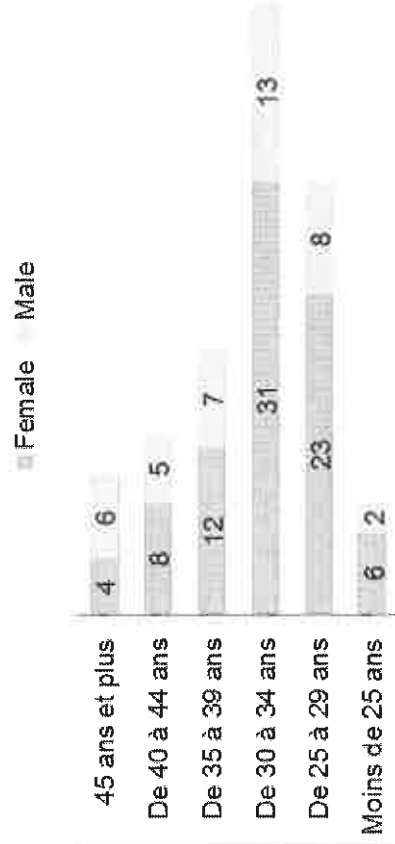


Acceria	Female	Male	Total
Total	4	23	27
Moins de 25 ans	1	3	4
De 25 à 29 ans		14	14
De 30 à 34 ans	3	5	8
De 35 à 39 ans		1	1

1/ Pyramide des âges 31/12/2012

Focus AIS

**Pyramide des âges
AIS au 31/12/12**



AIS	Female	Male	Total
Total	84	41	125
Moins de 25 ans	6	2	8
De 25 à 29 ans	23	8	31
De 30 à 34 ans	31	13	44
De 35 à 39 ans	12	7	19
De 40 à 44 ans	8	5	13
45 ans et plus	4	6	10

1/ Age moyen des départs

Collaborateurs entrés et sortis en 2010, 2011, 2012

	Hommes						Total Hommes	Total Age moyen Hommes	Grand Total nombre de personnes	Grand Total Age moyen
	Départs 2010		Départs 2011		Départs 2012					
	Nombre de personnes	Age moyen	Nombre de personnes	Age moyen	Nombre de personnes	Age moyen				
Entrées en 2010	111	29	77	30	47	29	235	30	367	29
Moins de 25 ans	15	24	6	24	5	23	26	24	47	24
De 25 à 29 ans	60	27	42	27	25	27	127	27	213	27
De 30 à 34 ans	23	32	16	32	11	31	50	32	64	32
De 35 à 39 ans	7	36	5	36	4	37	16	36	23	36
De 40 à 44 ans	2	43	6	42	2	44	10	43	13	42
45 ans et plus	4	48	2	57			6	51	7	53
Entrées en 2011			258	31	91	29	349	30	522	30
Moins de 25 ans			47	24	20	23	67	23	96	24
De 25 à 29 ans			109	27	33	26	142	27	227	27
De 30 à 34 ans			59	32	20	32	79	32	106	32
De 35 à 39 ans			18	37	11	37	29	37	45	37
De 40 à 44 ans			6	42	6	42	12	42	19	41
45 ans et plus			19	59	1	52	20	59	29	57
Entrées en 2012					197	29	197	29	284	28
Moins de 25 ans					84	23	84	23	135	23
De 25 à 29 ans					70	26	70	26	92	26
De 30 à 34 ans					19	31	19	31	27	31
De 35 à 39 ans					7	37	7	37	10	37
De 40 à 44 ans					4	42	4	42	5	42
45 ans et plus					13	64	13	64	15	63
Total	111	29	335	31	335	29	781	30	1172	30

accenture

1/ Age moyen des départs

Collaborateurs entrés et sortis en 2010, 2011, 2012

	Femmes						Total Femmes	Total Age moyen Femmes
	Départs 2010		Départs 2011		Départs 2012			
	Nombre de personnes	Age moyen	Nombre de personnes	Age moyen	Nombre de personnes	Age moyen		
Entrées en 2010	46	29	50	28	36	28	132	28
Moins de 25 ans	4	24	9	24	8	24	21	24
De 25 à 29 ans	33	26	34	27	19	27	86	27
De 30 à 34 ans	5	32	4	33	5	31	14	32
De 35 à 39 ans	2	36	2	37	3	35	7	36
De 40 à 44 ans	1	40	1	41	1	41	3	41
45 ans et plus	1	63					1	63
Entrées en 2011			106	30	67	30	173	30
Moins de 25 ans			15	24	14	24	29	24
De 25 à 29 ans			57	27	28	27	85	27
De 30 à 34 ans			16	32	11	32	27	32
De 35 à 39 ans			10	37	6	36	16	37
De 40 à 44 ans			2	42	5	41	7	41
45 ans et plus			6	56	3	50	9	54
Entrées en 2012					87	26	87	26
Moins de 25 ans					51	23	51	23
De 25 à 29 ans					22	27	22	27
De 30 à 34 ans					8	31	8	31
De 35 à 39 ans					3	37	3	37
De 40 à 44 ans					1	42	1	42
45 ans et plus					2	57	2	57
Total	46	29	156	29	190	28	392	28

* Après vérification, les chiffres ont été corrigés pour les personnels entrés et partis en 2010 ayant 45 ans et plus.

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Analyse des recrutements /départs sur les 3 dernières années

	Femme					Total Femme
	Présent au 31/12/12	Départ avant 2010	Départ en 2010	Départ en 2011	Départ en 2012	
Moins de 25 ans	83	3	5	24	73	188
Entrée avant 2010	1	3	1			5
Entrée en 2010	4		4	9	8	25
Entrée en 2011	16			15	14	45
Entrée en 2012	62				51	113
45 ans et plus	136	334	12	18	15	515
Entrée avant 2010	126	334	11	12	10	493
Entrée en 2010	2		1			3
Entrée en 2011	4			6	3	13
Entrée en 2012	4				2	6
Total	219	337	17	42	88	703

	Homme					Total Homme
	Présent au 31/12/12	Départ avant 2010	Départ en 2010	Départ en 2011	Départ en 2012	
Moins de 25 ans	202	9	15	53	110	389
Entrée avant 2010		9			1	15
Entrée en 2010	21		15	6	5	47
Entrée en 2011	48			47	20	160
Entrée en 2012	133				84	330
45 ans et plus	249	788	40	43	34	1669
Entrée avant 2010	228	788	36	22	20	1587
Entrée en 2010	5		4	2		14
Entrée en 2011	11			19	1	31
Entrée en 2012	5				13	24
Total	451	797	55	96	144	1543
Total						2246

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

De
af

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Motifs de départ des collaborateurs entrés en 2010, 2011 et 2012

Répartition des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2010, 2011 et 2012 par motifs de départ.

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	Départ en 2010	Départ en 2011	Départ en 2012		Départ en 2010	Départ en 2011	Départ en 2012		
Moins de 25 ans	4	24	73	101	15	53	109	177	278
Fin de stage/ Fin Contrat apprentissage / fin de CDD à la date de la fin de contrat	3	22	69	94	15	48	89	152	246
Licenciement et fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur	0	0	1	1	0	1	5	6	7
Démision et fin de période d'essai à l'initiative du salarié	1	2	3	6	0	4	15	19	25
45 ans et plus	1	6	5	12	4	21	14	39	51
Fin de stage/ Fin Contrat apprentissage / fin de CDD à la date de la fin de contrat		2	2	4	1	9	1	11	15
Licenciement et fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur		1	2	3	2	2	2	6	9
Démision et fin de période d'essai à l'initiative du salarié	1	3	1	5	1	10	11	22	27
Total	5	30	78	113	19	74	123	216	329

accenture

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Motifs de départ des collaborateurs entrés en 2010, 2011 et 2012

Age moyen des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2010, 2011 et 2012 par motifs de départ.

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	Départ en 2010	Départ en 2011	Départ en 2012		Départ en 2010	Départ en 2011	Départ en 2012		
Moins de 25 ans	24	24	24	24	24	24	23	24	24
Fin de stage/ Fin Contrat apprentissage / fin de CDD à la date de la fin de contrat	24	22	23	23	24	23	23	23	23
Licenciement et fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur	0	0	24	24	0	24	24	24	24
Démission et fin de période d'essai à l'initiative du salarié	24	24	24	24	0	24	24	24	24
45 ans et plus	63	56	52	56	51	59	64	58	57
Fin de stage/ Fin Contrat apprentissage / fin de CDD à la date de la fin de contrat		63	50	57	55	62	63	60	59
Licenciement et fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur		56	50	53	49	48	49	49	52
Démission et fin de période d'essai à l'initiative du salarié	63	50	63	59	48	58	68	58	59

accenture

Confidential: Do not forward -- for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Motifs de départ des collaborateurs entrés en 2010, 2011 et 2012

Répartition des Femmes et des Hommes entrés et sortis en 2010, 2011 et 2012 par écoles.

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	HT	N/A	T1	T2	T3	HT	N/A	T1	T2	T3			
Moins de 25 ans	2	43	31	14	11	101	10	96	40	19	12	177	278
45 ans et plus	1	10	1		1	13		51			2	53	66
Total	3	53	32	14	12	114	10	147	40	19	14	230	344

N/A correspond aux niveaux hors bac + 5 et aux écoles internationales

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes par niveau de qualification et Workforces

		Femme						Femme	
		BAC	BAC + 2	BAC + 3	BAC + 4	BAC + 5	N/A	Total	Total
Moins de 25 ans	3	12	4			52	12	83	
Consulting						31		31	
Entreprise	1	1				4	1	7	
Solutions		1	1			8	8	18	
45 ans et plus	2	10	3			9	3	27	
Consulting		9	2	1		36	88	136	
Entreprise						11	2	13	
Solutions		6			1	10	64	81	
Grand Total		2				11	19	32	
		1	2			4	3	10	
	3	21	6	1	88	100	219		

	BEP	BAC	Homme					Homme	
			BAC + 2	BAC + 3	BAC + 4	BAC + 5	N/A	Total	Grand Total
Moins de 25 ans	1	4	71	15	1	102	8	202	285
Consulting						63		63	94
Entreprise						2		2	9
Solutions		1	3			12	7	23	41
45 ans et plus	1	3	68	15	1	25	1	114	141
Consulting		6	19		4	120	100	249	385
Entreprise		1	3			72	38	114	127
Solutions			1			12	21	34	115
Grand Total		2			1	25	38	66	98
		5	13		3	11	3	35	45
	1	10	90	15	5	222	108	451	670

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes par types de contrat

	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	83	202	285
CDD	25	26	51
CDI	50	155	205
Stagiaire	8	21	29
45 ans et plus	136	249	385
CDI	136	247	383
Stagiaire		2	2
Total	219	451	670

Au cours des trois dernières années, soit entre le 01/01/10 à le 31/12/12, 16 collaborateurs ont changé de contrat de travail :

	Femme	Homme	Total
	Moins de 25 ans		16
CDD à CDI		1	1
Stagiaire à CDD		3	3
Stagiaire à CDI	4	8	12

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes par niveau de qualification et Workforces

	Femme						Femme Total
	Assistant	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Accenture Leadership	
Moins de 25 ans	38	45					83
Consulting		31					31
Enterprise	6	1					7
Services	12	6					18
Solutions	20	7					27
45 ans et plus	5	40	43	19	18	11	136
Consulting		1	1		3	8	13
Enterprise	3	27	28	11	10	2	81
Services	2	10	10	5	4	1	32
Solutions		2	4	3	1		10
Total	43	85	43	19	18	11	219

	Homme						Homme Total	Total
	Assistant	Analyst	Consultant	Manager	Senior Manager	Accenture Leadership		
Moins de 25 ans	110	92					202	285
Consulting		63					63	94
Enterprise	1	1					2	9
Services	14	9					23	41
Solutions	95	19					114	141
45 ans et plus	9	13	32	29	47	119	249	385
Consulting				3	21	90	114	127
Enterprise	4	3	5	4	10	8	34	115
Services	1	9	14	8	13	21	66	98
Solutions	4	1	13	14	3		35	45
Total	119	105	32	29	47	119	451	670

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes par niveau de qualification et Workforces

Au cours des trois dernières années, soit entre le 01/01/10 à le 31/12/12 :

- 2 collaborateurs ont transféré de ATS à Accenture SAS
- 12 collaborateurs ont changé de Workforces
- 13 collaborateur ont changé de Workgroup

Changement de Workforces			
	Femme	Homme	Total
	45 ans et Plus		12
Consulting à Entreprise	1	1	2
Consulting à Services		4	4
Entreprise à Services	2	1	3
Services à Consulting		3	3

Changement de Workgroup			
	Femme	Homme	Total
	45 ans et Plus		13
Account Management à Sales&Innovation		1	1
Account Management à SI		1	1
Acquisitions à Sales&Innovation		1	1
Finance à Operations	2		2
Finance à Sales&Innovation	1		1
Finance à WP	1		1
HR à Service Delivery	1		1
MC à Corporate Leadership		1	1
MC à Operations	1		1
MC à Sales& Innovation		1	1
MC à SI		2	2

accenture

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes par niveau de qualification et Workforces

Au cours des trois dernières années,

soit entre le 01/01/10 à le 31/12/12 :

- 17 collaborateurs ont changé de grade

	Changement de grade		
	Femme	Homme	Total
	Total		
	Moins de 25 ans		
Assistant à Analyst		1	1
Level F à E		1	1
Level H à G	1	1	2
	45 ans et Plus		
Analyst à Senior Analyst	3		3
Analyst à specialist	2		2
Analyst Programmer à System Analyst		1	1
Assistant à Analyst		1	1
Assistant à Senior Assistant	1		1
Level A à SE		1	1
Level A à SM		1	1
Level B à Level A		1	1
Level D à Level C	1		1
Level D à Specialist		1	1
Level E à Level D		1	1
Level G à F	1		1
Manager à SM	1		1

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes en fonction du recours au temps partiel

	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	83	202	285
Full-Time	82	200	282
Part-Time	1	2	3
45 ans et plus	136	249	385
Full-Time	116	247	363
Part-Time	20	2	22
Total	219	451	670

Au cours des trois dernières années, soit entre le 01/01/10 à le 31/12/12, 12 collaborateurs ont souhaité changer leur statut de temps partiel :

Changement temps partiel			
	Femme	Homme	Total
Total			12
	Moins de 25 ans		
Part-Time à Full-Time	2		2
	45 ans et plus		
Full-Time à Part-Time	4		4
Part-Time à Full-Time	5	1	6

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes en fonction du statut (stagiaire, employé, agent de maîtrise, cadre)

	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	83	202	285
Stagiaire	8	21	29
Employé	16	14	30
Agent de Maîtrise	19	86	105
Cadre	40	81	121
45 ans et plus	136	249	385
Stagiaire		2	2
Employé	2	2	4
Agent de Maîtrise	11	7	18
Cadre	123	238	361
Total	219	451	670

2/ Caractéristiques des Jeunes et salarié âgés

Répartition des effectifs encore présents au 31/12/12

Répartition des hommes et des femmes en fonction de l'ancienneté

	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	83	202	285
Moins d'un an	37	75	112
Entre 1 et 2 ans	45	122	167
Entre 3 et 5 ans	1	5	6
45 ans et plus	136	249	385
Moins d'un an	2	4	6
Entre 1 et 2 ans	8	14	22
Entre 3 et 5 ans	9	24	33
Entre 6 et 10 ans	16	18	34
Entre 11 et 15 ans	12	32	44
Entre 16 et 20 ans	28	44	72
Entre 21 et 25 ans	42	85	127
Plus de 25 ans	19	28	47
Total	219	451	670

3/ Prévision de départ à la retraite

Etat des départs en retraite et prévision

entre le 01/01/10   le 31/12/12, 9 collaborateurs sont partis à la retraite. Ils avaient plus de 5 ans d'ancienn t :

	Level E	Senior Analyst	Senior Executive	Specialist	Total
Femme	1	1	1	3	6
Enterprise		1	1	3	5
Services	1				1
Homme			3		3
Consulting			3		3
Total	1	1	4	3	9

La prévision des départs en retraite pour les trois prochaines années (en partant du principe que les collaborateurs ont 59 ans et plus au 31/12/12) :

	Analyst	Level E	Level F	Specialist	Systems Analyst	Manager	Senior Manager	Senior Executive	Total
Femme	3	2	1	2	1	2			11
Enterprise	3			2		2			7
Services		2	1						3
Solutions					1				1
Homme							2	2	4
Consulting							1	2	3
Enterprise							1		1
Total	3	2	1	2	1	2	2	2	15

accenture

4/ Les perspectives de Recrutement

Plan de recrutement

Le plan de recrutement en cours est le suivant :

FY13	Consulting			Services		Solutions		Total
	AMC	CSG	TGP CWF	BPO	dont AIS	TGP	ATS	
Stages	40		141	15			48	244
Apprentis/contrats pro							24	24
Jeunes Diplômés	26		137	50			110	323
Expérimentés	55	30	114	15			123	337
Total	121	30	392	80		43	281	947

FY14	Consulting			Services		Solutions		Total
	AMC	CSG	TGP CWF	BPO	AIS	TGP	ATS	
Stages	42		169			13	62	286
Apprentis/contrats pro			17				16	33
Jeunes Diplômés	26		151				161	338
Expérimentés	56	34	96	40		35	84	345
Total	124	34	433	40	18	48	323	1020

Concernant les recrutements des compétences clés émergentes nous n'avons pas encore les données pour FY14, à ce jour sont prévus 5 recrutements sur Mobility et 8 sur salesforces. Les plans de recrutement pour les années 2015 et 2016 sont sensiblement les mêmes que pour ces deux années.



5/ Les compétences clés

Compétences clés et émergentes

Les compétences clés pour le groupe Accenture sont les suivantes :

Workforces	Domaines de Compétences	Compétences		Effectifs		Explications
		Clés	émergentes	actuels Fonctionnelles	actuels Techniques	
Consulting	Cross entité compétences émergentes (recrutements pour l'an prochain)	Salesforce	X		Salesforce	
		Workday	X		Workday	
		Image Recognition	X		Image Recognition	
		event processing	X		event processing	
		SAP HANA	X		SAP HANA	
		Maximo	X		Maximo	
		Teradata	X		Teradata	
		Success factor	X		Success factor	
		Fusion	X		Fusion	
		Data security	X		Data security	
		health	X		health	
		retirement	X		retirement	
		HR Access	X		HR Access	
		SAP HR	X		SAP HR	
		PeopleSoft	X		PeopleSoft	

5/ Les compétences clés

Compétences clés et émergentes

Les compétences clés pour le groupe Accenture sont les suivantes :

Workforces	Domaines de Compétences	Compétences Clés	Compétences émergentes	Effectifs actuels Fonctionnelles	Effectifs actuels Techniques	Explications
Consulting	Management Consulting/Finance & Enterprise Performance	Finance Process & Ops		34		Gestion financière
		Change Management		27		Conduite du changement
	Management Consulting /Human Capital Management	HR and Talent Management	X	16		Gestion des talents
		Capital Markets Processes	X	44		Marchés de capitaux
	Management Consulting /Infrastructure & IT	IT Strat & Transformation			42	Stratégie des systèmes d'information
	Management Consulting /Marketing, Communication, Sales & Service Transformation	Marketing		47		Marketing
	Management Consulting /Risk Management	Risk Process Excellence		36		Gestion des Risk (financier)
	Management Consulting /Strategy & Innovation	Strategy		25		Stratégie de l'entreprise
	Management Consulting /Supply Chain & Operational Management	Lean Six Sigma	X	14		Méthode de management visant à améliorer la qualité et les process
		Supply Chain & Operations		53		Gestion de la logistique
	System Integration/Human Capital Management	HR and Talent Management		15		Accompagnement de l'homme
		Banking Processes		35		Gestion des process bancaires
	System Integration/Industry Processes	Capital Markets Processes	X	21		Gestion des Marchés de capitaux
		Insurance Processes		43		Gestion des process assurances
	System Integration/Packaged Software & Apps	Oracle			31	Oracle
		PeopleSoft			22	People soft
System Integration/Platforms, Tech Components & Arch		SAP			579	SAP
		Cloud Computing	X		3	Cloud
		Information Management			41	Mise en place du système d'information
		Technology Architectures			56	Mise en place des architectures de système
	System Integration/Supply Chain & Operational Management	Supply Chain & Operations		8		Gestion de la logistique
	Technology Consulting/Infrastructure & IT	Data Center			39	Data center
Technology Consulting/Solution Delivery		PPSM			13	Program, project and service management

5/ Les compétences clés

Compétences clés et émergentes

Workforces	Domaines de Compétences	Compétences Clés	Compétences émergentes	Effectifs actuels Fonctionnelles	Effectifs actuels Techniques	Explications
Services	Sales & Innovation/Client Relationship Management	Sales Execution	X	35		Relations ventes
	Service Delivery/Finance & Enterprise Performance	Finance Services & Admin		17		Finance et administratif
	Service Delivery/Human Capital Management	Learning & Collaboration		55		Formation
	Service Delivery/Infrastructure & IT	Data Center			14	Data center
	Service Delivery/Infrastructure & IT	Network & Communications			14	Informatique et communication
	Service Delivery/Packaged Software & Apps	SAP			51	SAP
	Service Delivery/Platforms, Tech Components & Arch	Information Management			13	Mise en place du système d'information
	Service Delivery/Solution Delivery	Java Technology Platform			17	Java Technology Platform
	Service Delivery/Insurance	PPSM			167	PPSM
	Service Delivery/Supply Chain & Operational Management	Quality			33	Qualité
Solution	Tech Solutions/Packaged Software & Apps	Insurance		all AIS	all AIS	Assurance
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Supply Chain & Operations		32		Gestion de la logistique
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	SAP			319	SAP
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Siebel			65	Siebel
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Cloud Computing			2	Cloud Computing
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Data Architectures			70	Mise en place des architectures de système
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Hostcentric Platform			52	Hostcentric Platform
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Information Management			88	Mise en place du système d'information
	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch	Java Technology Platform			304	Java Technology Platform
	Tech Solutions/Solution Delivery	Agile	X		1	Agile
Solution	Tech Solutions/Solution Delivery	Salesforce	X		2	dont 9 en formation Salesforce
	Tech Solutions/Solution Delivery	Workday	X		0	Workday
	Tech Solutions/Solution Delivery	Mobility	X		4	Mobility
	Tech Solutions/Solution Delivery	Analytics	X			Analytics
	Tech Solutions/Solution Delivery	Digital	X			Digital
	Tech Solutions/Solution Delivery	Testing	X			Testing
	Tech Solutions/Solution Delivery			Très peu de personnel dans ces compétences d'où un recrutement pour FY14		
	Tech Solutions/Solution Delivery				193	Digital Testing
	Tech Solutions/Solution Delivery					
	Tech Solutions/Solution Delivery					

5/ Les compétences clés

Compétences clés focus sur les principales

Classement	Workforces	Domaines de Compétences	Compétences Clés	Compétences émergentes	Effectifs actuels Fonctionnelles	Effectifs actuels Techniques	Effectifs total	% Effectifs groupe	Explications
1	Consulting Services Solution	System Integration/Packaged Software & Apps Service Delivery/Packaged Software & Apps Tech Solutions/Packaged Software & Apps Service Delivery/Platforms, Tech Components & Arch	SAP		579	51 319	979	19%	SAP
2	Solution Services	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch Tech Solutions/Solution Delivery	Java Technology Platform Testing		17	304 193 13 167	321	6%	Java Technology Platform
3	Consulting Services	Tech Solutions/Consulting/Solution Delivery Service Delivery/Solution Delivery System Integration/Platforms, Tech Components & Arch	PPSM				180	4%	Program, project and service management
4	Consulting Services	Service Delivery/Supply Chain & Operational Management	Supply Chain & Operations		8		83	2%	Gestion de la logistique
5	Solution Consulting	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch Management Consulting /Supply Chain & Operational Management	Information Management		53	13 88	142	3%	Mise en place du système d'information
6	Solution Consulting	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch Management Consulting /Human Capital Management	Capital Markets Processes	X	44		65	1%	Marchés de capitaux
7	Consulting Solution	Tech Solutions/Packaged Software & Apps System Integration/Platforms, Tech Components & Arch	Siebel Technology Architectures		21	65 56	65	1%	Siebel Mise en place des architectures de système
8	Services Consulting	Service Delivery/Human Capital Management Technology Consulting/Infrastructure & IT	Learning & Collaboration Data Center		55	39 14	53	1%	Formation Data center
9	Solution Consulting	Tech Solutions/Platforms, Tech Components & Arch Management Consulting/Finance & Enterprise Performance	Hostcentric Platform Finance Process & Ops Finance Services & Admin		34	52	51	1%	Hostcentric Platform Gestion financière
10	Services Consulting	Service Delivery/Finance & Enterprise Performance			17				Finance et administratif

6/ Les conditions de travail des salariés âgés

Pénibilité

Aucune condition de travail en situation de pénibilité n'a été identifiée dans le groupe Accenture au sens du législateur.

Néanmoins, la Direction du Groupe Accenture France et les partenaires sociaux ont ici voulu mettre en avant les potentiels risques Psychosociaux.

Ainsi, le groupe Accenture a négocié avec les partenaires sociaux un accord sur l'évaluation de la prévention des risques psychosociaux. Cet accord est actuellement en consultation auprès des différents CHSCT et CE du Groupe Accenture et sera prochainement ouvert à signature ; Il est joint en annexe 6 du présent diagnostic.

Concernant les salariés âgés, la Direction du Groupe Accenture a négocié avec les partenaires sociaux sur le thème de l'emploi des personnes âgées ce qui a abouti à un plan d'action signé par la direction du groupe le 26 janvier 2010 ; Il est joint en annexe 7 du présent diagnostic.



7/ Proportions des Femmes et des Hommes

Analyse par métier

Répartition des hommes et des femmes par métier

	Femme		Femme Total	Homme		Homme Total	Grand Total
	Moins de 25 ans	45 ans et plus		Moins de 25 ans	45 ans et plus		
METIERS DU CONSEIL							
Analyste	31	13	44	63	114	177	221
Directeur Mission/projet	0	3	3	0	24	24	27
MD		8	8		90	90	98
Ingénieur	16	1	17	40	0	40	57
Apprenti/Stagiaire	15	0	15	23	0	23	38
METIERS ENTREPRISE	7	81	88	2	34	36	124
Apprenti/Stagiaire	1	0	1	0	1	1	2
Assistante de direction/standardiste	2	14	16	0	0	0	16
Chargée de mission /Assistant /technicien dans autres services internes	0	8	8	0	4	4	12
Finance	0	14	14	0	2	2	16
Directeur de Services internes	0	12	12	0	16	16	28
RH	4	9	13	2	1	3	16
Juriste		1	1		1	1	2
Infirmière/Medecin	0	1	1	0	1	1	2
Responsable de services internes	0	22	22	0	7	7	29
METIERS SERVICES	18	32	50	23	66	89	139
Acheteur		1	1				1
Apprenti / Stagiaire	2	1	3	7	0	7	10
Métier administratif (secrétariat/finance/RH/Juriste)	10	17	27	2	6	8	35
Consultant	1		1				1
Directeur de Mission / Projet	0	6	6	0	39	39	45
Ingénieur étude /projet	4	1	5	9	6	15	20
Responsable Systemes /support	0	3	3	0	3	3	6
Technicien/Administrateur réseau/Analyst/concepteur	1	3	4	4	10	14	18
METIERS SOLUTIONS	27	10	37	114	35	149	186
Apprenti/Stagiaire	3		3	11		11	14
Chef de Projet	0	3	3	0	7	7	10
Développeur	17	0	17	84	4	88	105
Directeur de Projet	0	4	4	0	17	17	21
Ingénieur d'Etudes	7	3	10	19	7	26	36
Grand Total	83	136	219	202	249	451	670

accenture

Confidential: Do not forward – for discussion purposes only.
Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

7/ Proportions des Femmes et des Hommes

Analyse par métier

Les autres données sont identifiées dans les slides 4 à 19 de cette présentation.

Des accords en faveur de l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes pour les sociétés Accenture SAS, ATS et AIS ont été signés par les directions et les partenaires sociaux. Ces accords visent à mettre en place des actions de communication liées aux problématiques de l'égalité professionnel au sein du groupe Accenture à travers les journées d'accueil, au niveau des recrutements, en faveur des pères, à destination des managers et au niveau des partenaires sociaux. Les accords d'entreprise sont joints au présent diagnostic en Annexes 1, 2 et 3.

De plus les rapports égalités professionnels Accenture SAS et ATS sont établis annuellement et font état d'un bilan et plan d'actions sur l'année, ils sont joints au présent diagnostic en Annexes 4 et 5.

