

Diversité

Trajectoire
professionnelle

Non-
discrimination

Mécénat



Insertion

Management
de la RSE

360
RSE

Handicap



Santé
et sécurité
au travail



Environnement

Ce document vous
est proposé par :

LA CHAÎNE DU
oui!
by Adecco
#Adecco2015



Edito

Les entreprises ont compris que pour attirer et fidéliser les talents, il y avait plus qu'un contrat, plus qu'une relation de travail, plus qu'un cadre de référence.

Bien évidemment, ce sont des pré-requis indispensables ! Mais ce sont bien souvent les suppléments d'âme qui font la différence pour les collaborateurs.

La Responsabilité Sociale et Environnementale –appelez-la comme vous voudrez : développement durable, responsabilité d'entreprise, RSE, etc.- permet de lier l'activité d'une organisation avec l'environnement dans lequel elle évolue, en ancrage à la fois stratégique et opérationnel. C'est un outil d'appropriation et de mutualisation positive des valeurs qui trouvent des terrains d'expression que chacun peut façonner à sa patte, pour autant que le sens commun soit respecté. On peut en parler avec ses collègues, avec ses interlocuteurs clients, avec les candidats, avec des partenaires et faire progresser collectivement la qualité de la relation, donc de service, avec une ambition d'intérêt général. Dans tous les cas, c'est en participant qu'on construit les bonnes solutions.

Dès lors, l'engagement - dans des initiatives locales, associatives, inter-entreprises ...- devient porteur de sens pour le quotidien dans l'organisation et, *in fine*, permettra la création de valeurs partagées avec d'autres : à l'origine de nouveaux business models ?

Bruce ROCH, Directeur RSE



Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Diversité

Réforme du code du travail : la laïcité s'invite aussi dans l'entreprise

« Première pierre de la réforme du code du travail, le rapport de Robert Badinter qui est présenté ce lundi pose 61 principes fondamentaux. Parmi ceux-ci, outre les principes consacrés au temps de travail (en pleine polémique gouvernementale sur les 35 heures), figurent des droits fondamentaux comme l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le droit de grève, ou l'interdiction de discrimination. Il y serait préconisé un droit nouveau, qui serait très strictement encadré: "la liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses", sur le lieu de travail. L'employeur pourrait y apporter des restrictions au nom d'autres "droits fondamentaux" (comme l'égalité homme femme) ou pour le "bon fonctionnement de l'entreprise. »

Source : *L'Express*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Non- discrimination

Emploi, école : les réussites et les blocages de l'intégration en France



« Du premier pied posé en France par un immigré à l'installation dans la vie adulte de ses enfants s'écrit une histoire d'intégration. Pour comprendre ce processus, qui transforme en Français un nouveau venu et sa descendance, mais aussi pour en repérer les blocages, une équipe de 22 chercheurs de l'Institut national d'études démographiques (INED) et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ont scruté les vies de 8 300 immigrés issus de sept vagues d'entrées successives. Ils les ont comparées à celles de 8 200 de leurs descendants et à des Français sans ascendance étrangère. »

Source : *Le Monde*

[En savoir +](#)



Testing à l'embauche : êtes-vous prêt ?

« Une campagne nationale de testing va être lancée auprès des entreprises de plus de 1 000 salariés pour mesurer d'éventuelles discriminations à l'embauche. Près d'un millier de sociétés devraient être concernées. Concrètement, deux CV quasi-identiques seront envoyés aux employeurs de plus de 1 000 salariés. Ils correspondront à des emplois à pourvoir pour éviter que les candidatures-tests soient inappropriées. Ils se différencieront par un critère potentiellement discriminant : nom de famille ou lieu de domicile. Seule la première phase du recrutement, le sourcing, sera testé c'est-à-dire l'échange d'emails et de CV »

Source : *Actuel RH*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Insertion

Un arrêté revalorise les aides au poste des structures d'insertion

« Un arrêté du 14 janvier 2016 revalorise les aides au poste versées aux structures de l'insertion par l'activité économique.

La partie socle versée aux entreprises d'insertion est revalorisée pour les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires et les ateliers /chantiers d'insertion, au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique. Ces aides sont versées mensuellement par l'Agence des services et de paiement aux structures qui embauche des chômeurs en difficulté. L'aide au poste comprend en outre une part modulée comprise entre 0 et 10% de la partie socle et calculée en fonction des résultats atteints. »

Source : *Localtis*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Management de la RSE

Comment mettre les RH au Service de la RSE ?



« La RSE aborde tant les problématiques environnementales que sociales. Elle a donc toute sa place aux côtés d'une stratégie de ressources humaines. Mettre les RH au service de la RSE est un investissement. Cela peut passer par différentes pratiques:

- Une meilleure communication des actions RSE en interne
- Inscrire la RSE au centre des RH: sensibilisation et formation à la RSE, l'intégrer dans son process d'évaluation (entretiens annuels).
- Créer des émulations autour de la RSE (ex: des concours internes).

Améliorer la qualité de vie au travail grâce à une meilleure ergonomie des locaux et du matériel, un management plus à l'écoute, mais aussi une flexibilité sur l'organisation du travail (horaires, télétravail).

Cet investissement à terme peut rapporter, aussi bien en termes financiers (l'implication des salariés dans les démarches environnementales de leur entreprise augmente leur productivité de 16%, l'absentéisme est diminué), qu'en termes d'amélioration de la marque employeur (attraction et rétention des talents). »

Source : *E-RSE*

[En savoir +](#)



Agefiph : l'organisme qui gère les fonds destinés à l'insertion professionnelle des handicapés

« La loi oblige les entreprises à verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, quand elles ne respectent pas leur obligation d'emploi de personnes en situation de handicap. Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer au moins 6 % de personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

L'agefiph reçoit ainsi environ 500 millions d'euros par an. Cet argent permet d'assurer l'insertion professionnelle, le placement, le suivi et le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi ; de financer, à la demande d'un employeur, l'adaptation ou l'acquisition d'un matériel pour maintenir ou recruter un travailleur handicapé ; d'aider les personnes en situation de handicap à créer leur entreprise ; enfin financer les Cap Emploi. »

Source : *Capital*

[En savoir +](#)



Travailleurs handicapés, changement de prisme

«En s'impliquant dans des politiques diversité, les entreprises ont conscience qu'elle vont attirer les nouveaux talents. Au-delà du salaire, les nouvelles générations souhaitent donner du sens à leur carrière et recherchent avant tout à se reconnaître dans les valeurs sociales de leur employeur. Autre atout imparable, l'impact des politiques diversité sur l'image de marque de l'entreprise auprès des clients, et donc sur le CA. "L'intégration de personne en situation de handicap est un facteur de performance . Beaucoup plus motivée que les autres et moins focalisées sur leurs bobos, elles vont contribuer à créer une ambiance stimulante dans nos boutiques et à renforcer la cohésion au sein des équipes", estime Laurent Depond, directeur diversité du groupe Orange. L'article aborde le sujet des solutions contre le manque de qualification des personnes en situations de handicap. Certaines entreprises mettent en place des formations pour inciter leurs collaborateurs et leurs managers à changer leur regard sur le handicap. »



Source : *Le Nouvel Economiste*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Santé et sécurité au travail

Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé



« La Chambre des Salariés, en partenariat avec l'Association d'assurance accident vient de rééditer le "Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé : Agir au quotidien, aux côtés des salariés".

Le délégué à la sécurité et à la santé est un acteur incontournable en matière de prévention des risques professionnels. Il doit prendre en compte les préoccupations et les besoins des salariés en matière de santé et sécurité au travail et participe à l'élaboration d'un environnement de travail sain. C'est aussi lui qui peut participer à l'analyse d'un incident ou d'un accident du travail.

Son rôle a été renforcé par la nouvelle loi sur le dialogue social, qui prévoit de nouvelles attributions et une révision du congé-formation pour développer ses compétences en matière de santé et sécurité au travail.

La nouvelle publication en tient compte et précise le rôle et les missions du délégué au sein de l'entreprise, en s'appuyant sur des exemples concrets pour présenter les actions possible à mener au cours d'un mandat. »

Source : *Challenge*

[En savoir +](#)



Attentats : comment les entreprises répondent au stress des salariés ?

« Les attentats de 2015 en France ont bouleversé notre société. Comment l'entreprise répond-elle au stress engendré par des violences externes?

Certaines ont mis en place des cellules de gestion de crise pour accompagner les salariés dont des managers dans leur prise de parole en public. D'autres ont favorisé le télétravail ou créé des groupes de parole informels à la demande des salariés.

Longtemps, les services de ressources humaines ne parlaient que de risques psychosociaux et ne faisaient appel aux professionnels que lorsque les crises étaient présentes (conflits au sein d'équipes, absentéisme...). Aujourd'hui, les sociétés anticipent plus et comprennent que les problèmes peuvent être gérés en amont: lignes téléphoniques anonymes et gratuites à disposition des salariés, soutien psychologique, rencontres entre salariés, travail de formation sur les comportements et discours à adopter, ou le renforcement de la solidarité au sein de l'entreprise.



Source : *Viva Presse*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Trajectoire professionnelle

Développer l'apprentissage des jeunes : le gouvernement doit préciser sa feuille de route



« Le 18 janvier, le président de la République a annoncé qu'un nouveau dispositif permettrait de rendre les titres professionnels délivrés par le Ministère du travail accessibles par la voie de l'apprentissage tout au long de l'année. Il a par ailleurs indiqué que le Gouvernement accompagnerait les initiatives des régions visant à favoriser le transport et l'hébergement des apprentis. Une nouvelle aide à l'embauche vient de voir le jour: les TPE (moins de 11 salariés) ne paieront plus rien pour l'emploi d'un apprenti mineur.

Pourtant, alors que l'apprentissage est décrit comme "une filière de réussite et d'excellence", un quart des contrats d'apprentissage de niveau V ne vont pas à leur terme.

Il est nécessaire que le Gouvernement prenne des mesures concrètes et efficaces pour généraliser l'apprentissage auprès de tous les jeunes en difficulté, surtout auprès de ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi et cela sans attendre la rentrée prochaine. Des mesures ont déjà été préconisées, notamment par les Apprentis d'Auteuil. L'encadrement actuel de la période de la signature des contrats d'apprentissage (trois mois avant ou après la rentrée en CFA) interroge sur la faisabilité d'une entrée en apprentissage tout au long de l'année, comme cela a été annoncé.»

Source : *Huffingtonpost*

[En savoir +](#)



Adecco et l'Afpa font cause commune en faveur de l'emploi

« Le Groupe Adecco, leader des solutions RH et l'Afpa, premier organisme de formation professionnelle en France, annoncent la signature d'une convention globale de partenariat confirmant ainsi leurs engagements communs en faveur de l'emploi. Partenaires de longue date, le Groupe Adecco et l'Afpa renforcent ainsi leur collaboration par une dimension nouvelle afin de développer leurs actions concrètes, au niveau des bassins d'emploi, pour la sécurisation des parcours professionnels. Ce partenariat stratégique s'articule autour de cinq volets : l'insertion, l'accès à l'emploi, l'alternance, la formation et l'innovation digitale.



Source : *Cap Campus*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Trajectoire professionnelle

Les nouvelles approches académiques de la gestion des carrières



« Dans un contexte de transformation rapide des organisations qui accroît le niveau d'incertitude ressenti par les salariés, Jean-Luc Cerdin, professeur à l'ESSEC Business School analyse les résultats de recherches sur la gestion des carrières, qui se focalisent sur le maintien et le développement de l'employabilité. Pour les managers, il s'agit de prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise, et les aspirations des collaborateurs. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des méthodes de co-construction de carrière, afin de libérer le dialogue sur le sujet et de permettre une meilleure contribution des collaborateurs au sein de l'entreprise.

Ces méthodes dépendent du modèle de carrière dans lequel elles peuvent se déployer. Le modèle de carrière traditionnel est une attente de sécurité contre une attente de loyauté, tandis que le modèle de carrière dit sans frontière est une attente d'employabilité contre de la performance et flexibilité. La carrière traditionnelle renvoie la responsabilité de la gestion des carrières à l'entreprise et la carrière sans frontière à l'individu.

En réalité, la responsabilité ne peut qu'être partagée dans une logique de cogestion des carrières.

Source : *Focus RH*

[En savoir +](#)



Pourquoi les entreprises nous aident-elles à concilier travail et famille ?

« Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'immiscer dans la vie familiale de leurs salariés. Coaching, conférences, garde d'enfants, soutien scolaire, journées portes ouvertes...

Loin d'être une simple mode, ce mouvement contribue à faire évoluer en profondeur les relations entre directions et employés. 83% des décideurs RH considèrent que l'articulation famille-travail devrait représenter un enjeu central à l'avenir! Du coup, les boîtes rivalisent d'inventivité.

Une nouvelle approche pas si désintéressée: l'aide à la parentalité permet aussi de lutter contre l'absentéisme, la démotivation ou le burn-out. »



Source : *L'Express*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat

Trajectoire professionnelle

Quelle métamorphose du travail à l'ère du numérique ?

«Deux tiers des enfants qui entrent en primaire aujourd'hui exerceront un métier qui n'existe pas encore. Si la révolution numérique va créer de nouveaux emplois, elle va aussi être source de déstabilisation du monde du travail.

Une étude récente du Forum économique mondial, estime que la 4ème révolution industrielle - celle des objets connectés, de l'intelligence artificielle, de l'impression 3D et de la big data - pourrait détruire 7,1 millions d'emplois et en créer 2 millions, soit une perte nette de 5,1 millions d'ici 2020, qui concernerait plus particulièrement les emplois intermédiaires routiniers.

La nature du travail pourrait elle aussi changer, avec 2 tendances émergentes: la pluriactivité et le travail indépendant. Les nouvelles technologies développent le travail à distance, les espaces de co-travail et la téléconférence. La base d'employés à temps plein pour les fonctions support devrait faiblir, pour être soutenue par des collègues d'autres pays, des consultants externes et des entrepreneurs pour des projets spécifiques.

Devant le risque de paupérisation d'une partie de la population, des solutions sont envisagées ou à l'essai. La mise en place d'un revenu de base ou universel, distribué de manière inconditionnelle à l'ensemble des citoyens, est testé en Finlande et aux Pays bas.

L'augmentation du temps libre laisse aussi envisager un "droit individuel à la contribution", qui autoriserait un travailleur à participer à des projets, notamment d'intérêt général, en dehors de son organisation principale. Cette participation serait comptabilisée sur un compte personnel d'activité et redonnerait du sens au travail. »

Source : *Novethic*

[En savoir +](#)





Diversité
Non-discrimination
Insertion
Management de la RSE
Handicap
Santé et sécurité au travail
Environnement
Trajectoire professionnelle
Mécénat
Sources

Sources

Anon. (25 Janvier 2016) Réforme du code du travail : la laïcité s'invite aussi dans l'entreprise
http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/reforme-du-code-du-travail-la-laicite-s-invite-aussi-dans-l-entreprise_1757010.html

Maryline Baumard (08 Janvier 2016) Emploi, école : les réussites et les blocages de l'intégration en France
http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/01/08/le-s-enfants-d-immigres-s-integrent-mais-restent-victimes-du-chomage-et-de-la-discrimination_4843872_3224.html

Anon. (21 Janvier 2016) Testing à l'embauche : êtes-vous prêt ?
<http://www.actuel-rh.fr/content/testing-etes-vous-pret>

Anon. (26 Janvier 2016) Un arrêté revalorise les aides au poste des structures d'insertion
<http://www.localtis.info/cs/ContentServer?pagename=Localtis/LOActu/ArticleActualite&cid=1250270191711>

Clément Fournier (19 Janvier 2016) Comment mettre les RH au Service de la RSE ?
<http://e-rse.net/rh-rse-role-ressources-humaines-18055/>

Michèle Auteuil (25 Janvier 2016) Agefiph : l'organisme qui gère les fonds destinés à l'insertion professionnelle des handicapés
<http://www.capital.fr/carriere-management/dossiers/agefiph-l-organisme-qui-gere-les-fonds-destines-a-l-insertion-professionnelle-des-handicapes-1098642>

Adeline Farge (21 Janvier 2016) Travailleurs handicapés, changement de prisme
<http://www.lenouveleconomiste.fr/dossier-art-de-vivre/travailleurs-handicapes-changement-de-prisme-29479/>

Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé :
<http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/2955/ra-w>

Marilyn Perioli (21 Janvier 2016) Attentats : comment les entreprises répondent au stress des salariés
<http://www.viva.presse.fr/attentats-comment-les-entreprises-repondent-au-stress-des-salaries-171468>

Nicolas truelle (26 Janvier 2016) Développer l'apprentissage des jeunes : le gouvernement doit préciser sa feuille de route
http://www.huffingtonpost.fr/nicolas-truelle/developper-lapprentissage-des-jeunes_b_9075720.html

Anon. (26 Janvier 2016) Adecco et l'Afpa font cause commune en faveur de l'emploi
<http://www.capcampus.com/actualite-jeune-dip-1024/adecco-et-l-afpa-font-cause-commune-en-faveur-de-l-emploi-a37624.htm>

Jean-Luc Cerdin (21 Janvier 2016) Les nouvelles approches académiques de la gestion des carrières
<http://www.focusrh.com/actualites-rh/rh-m/a-la-une/les-nouvelles-approches-academiques-de-la-gestion-des-carrieres.html>

Amandine Hirou (13 janvier 2016) Pourquoi les entreprises nous aident-elles à concilier travail et famille ?
http://www.lexpress.fr/emploi/pourquoi-les-entreprises-nous-aident-elles-a-concilier-travail-et-famille_1751000.html

Concepcion Alvarez (22 Janvier 2016) Quelle métamorphose du travail à l'ère du numérique ?
<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/conditions-de-travail/isr-rse/quelle-metamorphose-du-monde-du-travail-a-l-ere-du-numerique-143816.html>

Des questions, des remarques sur cet outil,
merci de prendre contact avec Audrey RIGAUD

audrey.rigaud@adecco-groupe.fr
>> Suivez-nous sur le blog de lachaineduoui.fr