

Adecco

Groupe
France

Diversité

Trajectoire
professionnelle

Non-
discrimination

Mécénat



Insertion

Management
de la RSE

360
RSE

Handicap



Santé
et sécurité
au travail



Environnement

Mars 2016



Edito



Restons mobilisés : la RSE en perpétuel mouvement

L'actualité ce mois-ci met en avant une grande campagne de testing lancée par l'Etat. Le principe : envoyer deux candidatures en tous points comparables sauf un critère de discrimination. Le dispositif vise à objectiver les processus RH, car au-delà des intentions, des points de progrès demeurent sur cette question difficile et protéiforme des discriminations. C'est dans le même esprit que les organisations s'efforcent d'obtenir de nouvelles certifications – gage d'amélioration continue dans les processus - ou encore participent à des baromètres ou classements : s'étalonner pour progresser, et ensuite se maintenir quand elles sont bien positionnées.

L'éthique, les achats responsables et la RSE ne font pas exception dans le 360° RSE du mois : ces sujets ne sont pas ceux de quelques uns mais bien ceux de l'ensemble des collaborateurs d'une organisation.

Il convient donc de toujours remettre l'ouvrage sur le métier : en matière de responsabilité sociale et environnementale, rien n'est définitivement acquis

Bruce ROCH, Directeur RSE



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

Diversité

Deux tiers des élèves pensent qu'elles seront victimes de discrimination au travail

« Selon l'étude menée par l'association Elles bougent, près de neuf élèves et étudiantes sur dix considèrent que le sexisme a toujours cours dans le secteur de l'industrie. L'étude, menée auprès de 469 étudiantes et de 449 collégiens et lycéens, dont 268 filles, révèle en revanche qu'au collège comme au lycée, l'autocensure sur les métiers scientifiques est moins fréquente que ce que l'on peut penser. Toutefois les orientations demeurent stéréotypées. Les filles préféreraient évoluer dans le secteur du médical, du paramédical, du luxe et des médias tandis que les garçons opteraient plutôt pour l'aéronautique, le spatial, le numérique, l'automobile et la voiture intelligente, ou la robotique. Autre enseignement de l'étude, la persistance des discriminations de genre et du sexisme ordinaire. 90% des élèves filles et 87% des étudiantes interrogées pensent que les discriminations sont toujours présentes dans le monde du travail et deux tiers des filles pensent qu'elles en seront elles-mêmes les victimes. Chez les élèves filles, la discrimination la plus redoutée est d'être moins payée pour un travail égal. Vient ensuite la crainte d'accéder à des postes inférieurs à formation égale, puis la peur d'être moins respectées que leurs homologues hommes. »



Source : *Etudiant le Figaro*

[En savoir +](#)





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

Handicap

Ne rien voir pour mieux recruter



« Le 17 mars dernier, le Cap emploi et l'Université de Valenciennes ont organisé un recrutement à l'aveugle de travailleurs handicapés ainsi qu'un déjeuner les yeux bandés. Le principe du recrutement, inspiré de l'émission "the voice", a mis des personnes en situation de handicap face à des employeurs leur tournant le dos. Les employeurs ne pouvaient donc voir, ni l'apparence physique, ni l'âge, ni le handicap des candidats. Ils ne pouvaient juger ainsi que sur les compétences et la motivation. S'ils sont intéressés par la présentation d'un candidat, ils se retournent et peuvent alors mener des entretiens individuels avec lui. Cette nouvelle expérience fait oeuvre d'un bilan positif puisqu'on a noté 76 suites à prévoir pour les 153 entretiens réalisés cette après-midi-là et un ressenti positif tant du côté des employeurs, que des candidats. »

Source : *FaireFace*

[En savoir +](#)



Handicap : ces entreprises s'engagent pour l'insertion

« Evolution des mentalités, diversité des métiers et des personnes, au cœur des politiques RSE... les missions handicap des entreprises telles que Manpower, Club Med, Sopra Steria et Icade témoignent de leurs engagements en faveur de la mixité des emplois et de leur politique handicap. Il y a une réelle détermination à s'inscrire dans une politique durable d'intégration de ces salariées : être plus à l'écoute, en capacité d'associer avec confiance l'ensemble des gens concernés par le sujet. Le handicap n'est pas un frein et l'objectif est l'insertion et le maintien de l'emploi de ces personnes. Icade a même mis en place une stratégie permettant l'autorisation d'absences supplémentaires pour les salariés touchés dans leur sphère familiale par le handicap. »



Source : *Le Parisien*

[En savoir +](#)



Le diabète, facteur de discrimination au quotidien

« Un colloque organisé au Sénat sur le thème « Diabète et vie professionnelle » a rappelé que cette pathologie reste la première maladie chronique en entreprise, devant le cancer. A priori moins tabou, elle exclut pourtant des milliers de Français du marché du travail

Le diabète, comme bien d'autres maladies chroniques, est associé à des stéréotypes (passivité, faiblesse, incapacité passagère, absentéisme etc.) qui peuvent conduire à la stigmatisation des collaborateurs. Selon une étude menée par l'Association Française des Diabétiques, 16% des patients déclarent avoir subi une discrimination liée à leur état de santé « tandis que 21% des patients ont perçu une détérioration de leur relation avec leur employeur après avoir révélé leur pathologie », a souligné Carole Avril, directrice générale de la Fédération Française des Diabétiques (FFD). Le Défenseur des Droits a apporté un témoignage comparable : en France, l'état de santé constitue un motif non négligeable de discrimination puisqu'il a constitué, en 2013, le tout premier motif de saisine de cette instance, alors que le Code du Travail stipule que l'on ne peut être discriminé sur la base de son état général. « Conséquence directe, de nombreuses personnes atteintes choisissent de cacher leur maladie, voire de mentir à propos de leur état général, ce qui rend assez difficile sa gestion au quotidien », relate Carole Avril. Mesurer sa glycémie au travail ou effectuer les indispensables injections d'insuline constituent par exemple les traits stigmatisants, car ils rendent la maladie visible et publique. Il suffirait pourtant d'autoriser des absences ponctuelles du poste de travail ou d'imaginer un aménagement d'horaire pour « normaliser » _à peu de frais_ la vie du salarié au sein de son équipe. . »



Source : *Les Echos*

[En savoir +](#)





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

Non- discrimination

Discrimination à l'embauche : le gouvernement lance une campagne de testing avec vrais-faux CV en Avril

« Le gouvernement va lancer, dès le début du mois d'avril et pendant trois mois, une grande campagne de testing pour savoir si les candidats qui portent des noms à consonance arabe sont victimes de discrimination à l'embauche.

Les premiers vrais-faux CV vont partir dès les premiers jours du mois d'avril. Selon Jean-Christophe Sciberras, le président du groupe de dialogue sur les discriminations, entre vingt et cinquante entreprises de plus de 1.000 salariés vont être ainsi mises à l'épreuve pour déterminer si elles écartent des candidats en fonction de leur origine. Pour un même profil, deux CV seront envoyés et l'un d'entre eux portera un patronyme d'origine arabe.

C'est la société ISM Corum, habituée des campagnes de testing, qui a été chargée de cette expérience à grande échelle. Les résultats devraient être communiqués à la rentrée de septembre. Cette mesure avait été annoncée par le gouvernement en mai dernier pour compenser l'abandon du CV anonyme. »

Source : *France Info*

[En savoir +](#)





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

Insertion

Par l'accompagnement et l'intérim : ils remettent sur le chemin du travail

« Leur partenariat a été mis en place en 1996. Cela fait donc vingt ans que le groupe ID'EES, dont le siège est à Chenôve, et le groupe Adecco œuvrent main dans la main pour réinsérer des personnes dans le monde du travail par le biais de l'intérim.

Ces contrats s'adressent à des personnes bénéficiant d'un agrément délivré par Pôle emploi pour l'insertion par l'activité économique. Ce peut être des personnes handicapées, des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires de minima sociaux, etc. L'accompagnement en intérim peut durer jusqu'à 24 mois.

En mars, avril, Adecco et ID'EES intérim vont expérimenter une nouveauté à Dijon et à Paris concernant ces accompagnements. Ils proposeront aux intérimaires en insertion des rencontres tous les trimestres avec des employeurs de la région, sans échange de curriculum vitae, afin que chacun puisse faire part de sa motivation à trouver ou retrouver un emploi durable.

Un autre dispositif est également intéressant pour pérenniser l'emploi comme l'explique Christophe Catoir, président du groupe Adecco France : « Nous avons développé le CDI intérimaire, un contrat offrant flexibilité aux entreprises et sécurité de l'emploi aux salariés. » En clair, les bénéficiaires deviennent employés d'Adecco et travaillent pour différentes missions dans des entreprises en fonction de leurs compétences. Quand ils n'ont pas de mission, ils continuent à être rémunérés et peuvent être formés afin d'augmenter leur employabilité. »

Source : *Le bien public*

[En savoir +](#)





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

Insertion



Entreprises d'insertion : où sont les femmes ?

« A l'occasion de la journée mondiale de la femme, les résultats d'une enquête menée par la fédération auprès des EI (entreprises d'insertion) et ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion) dévoilent ses résultats : 32% des dirigeant-e-s d'entreprise d'insertion sont des femmes (les TPE-PME classiques ne comptent que 15,4% de dirigeantes d'entreprise.) 29% des salarié-e-s en parcours d'insertion sont des femmes. Cette répartition, 1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes, s'explique, d'une part, par les types de postes proposés dans les EI/ETTI, et d'autre part, par les secteurs d'activités que ces entreprises investissent où les stéréotypes liés aux métiers restent très prégnants. »

Source : *Ressources solidaires*

[En savoir +](#)



Un premier pas vers l'emploi



« De nouvelles clauses sociales incluses dans les marchés publics favorisent le retour à l'emploi des personnes bénéficiaires du RSA. Certaines entreprises assurent un certain nombre d'heures à ces personnes. Elles peuvent soit recruter ces bénéficiaires directement soit peuvent faire appel à des organisations d'insertion par activité économique comme les associations intermédiaires ou les ETTI, entreprises de travail temporaire d'insertion comme Humando. Humando suit les bénéficiaires pendant 2 ans : le seul prérequis exigé est le savoir être. L'an dernier c'est 60 personnes qui ont accompagné. »

Source : *HDS Mag*

[En savoir +](#)





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

Management de la RSE

Quelles sont les entreprises les plus éthiques du monde en 2016 ?

«Les questions éthiques sont encore souvent le parent pauvre de la RSE, occulté par l'environnement qui a été mis sur le devant de la scène par les différents Sommets de la Terre, la COP21 et l'urgence climatique. Pourtant, les questions éthiques prennent de plus en plus d'importance dans la responsabilité des compagnies. La façon dont les entreprises s'intègrent à la sphère sociale, comment elles y participent et comment elles se conforment à la loi, comment elles oeuvrent pour l'amélioration du bien être des communautés sont autant de questions que l'on pose aux dirigeants des firmes partout dans le monde. De ce fait, gouvernance, « corporate citizenship », conformité réglementaire, lutte contre la corruption, ou encore transparence sont devenus de véritables enjeux pour la RSE des entreprises. Le classement du think tank américain Ethisphere des "sociétés les plus éthiques du monde" compte cette année 131 entreprises de 21 pays et de 45 secteurs. Publié le 7 mars 2016, il comprend seulement trois sociétés françaises, les mêmes que dans le classement précédent : Capgemini, L'Oréal et Schneider Electric (lire sur AEF). Il s'agit du 10e classement Ethisphere. Il met en valeur "des entreprises qui vont au-delà des déclarations de bonne volonté sur la manière 'éthique' de faire du business et qui traduisent ces paroles en action". »



Source : *E-RSE*

[En savoir +](#)





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

Management de la RSE

Baromètre RSE 2016 : les grandes tendances

« Le dernier baromètre des enjeux RSE Malakoff Mederic-ORSE (observatoire de la responsabilité des entreprises) a été publié. Cette étude est la synthèse d'une enquête auto-administrée auprès de milliers d'entreprises et d'organisations en France et s'appuie sur l'analyse de 209 réponses qualifiées de professionnels de la RSE, entre janvier et mars 2016. Principales tendances :

- une plus grande intégration de la RSE dans la chaîne de valeur et les opérations de l'entreprise ;
- un certain regain de ressources sur les effectifs RSE des entreprises ;
- la communication, enjeu N° 1 ;
- se différencier sur le marché ;
- une meilleure identification des risques.

Pour 66% des entreprises interrogées, les dirigeants estiment que les actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail améliorent les performances économiques de l'entreprise. Près de 70% mentionnent d'ailleurs l'existence de dispositifs internes (diagnostics sur les accidents du travail, l'absentéisme, les maladies professionnelles, baromètre et bilan social, etc.) en faveur de la santé / sécurité / qualité de vie au travail (QVT) pour leurs salariés. La majorité les lie à leur politique RSE, principalement dans le but d'améliorer le bien-être des salariés au travail et la sécurité, mais aussi prévenir des risques santé, qu'ils soient psycho-sociaux ou physiques.»

Source : *Novethic*

[En savoir +](#)





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

Management de la RSE

Le label « Relations fournisseurs responsables » va s'enrichir



« Lancé en 2012, et décerné par le Médiateur des entreprises et la CDAF, sous l'égide du Ministre de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique, le Label Relations fournisseur responsables (RFR) distingue aujourd'hui 34 organisations ayant fait la preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. L'attribution du Label RFR pour une durée de 3 ans atteste, à l'issue d'une évaluation approfondie de ses pratiques d'achats conduite par un organisme agréé, qu'une organisation est en conformité avec le référentiel du Label. Dans ce contexte, le Médiateur des entreprises, la CDAF, l'ObsAR et AFNOR ont décidé de coopérer pour veiller à la cohérence entre l'évolution du label existant et la future norme internationale ISO 20400 qui devrait être rédigée début mai à Sydney lors d'une réunion internationale. Cette évolution du dispositif de labellisation permettra aux entreprises de valoriser leur label non seulement en France mais aussi à l'étranger, tout en bénéficiant de la légitimité conférée par une norme internationale ISO. »

Source : *Obsar*

[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

La fédération des intervenants en risques psychosociaux publie des propositions sur la prévention du burn-out



« La prévention du burn-out est "une nécessité urgente de santé publique" indique la Firps (Fédération des intervenants en risques psychosociaux), le 29 mars 2016, à l'occasion de la publication d'un guide de bonnes pratiques sur le sujet. La Firps indique mettre "pour la première fois l'accent sur la prévention du burn-out, alors que la question de sa reconnaissance en maladie professionnelle polarise les débats". Le guide s'appuie sur des expériences des membres de la Fédération. Il montre que "de réels progrès sont possibles" en la matière. Prévenir le burn-out (Guide pratique n° 4 de la Firps, mars 2016) »

Source : *FIRPS*

[En savoir +](#)



Tout savoir sur la pénibilité au travail

«Depuis le 1er Janvier 2016, la réforme sur la Pénibilité au Travail est entrée en vigueur.

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quels que soient sa taille, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité, l'employeur doit établir une déclaration.

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Quelle est la définition de la pénibilité au travail ?

Comment peut-on la mesurer ?

Financement en sanctions : que faut-il savoir ? ?

Qu'est-ce que le compte pénibilité ?»

Source : *Groupe Adecco France*

[En savoir +](#)





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

Trajectoire professionnelle

Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français

« Sur la dernière décennie, les transitions professionnelles des actifs sont relativement stables, autour de 16 % en moyenne chaque année, et évoluent en lien avec le cycle économique et de l'emploi. Pour autant, depuis la crise de 2008, la structure des transitions professionnelles s'est modifiée : les allers et/ou retours entre emploi et chômage sont plus nombreux relativement aux transitions d'emploi à emploi (changements d'employeur). Ils représentent près de six transitions sur dix, illustrant ainsi l'instabilité du marché du travail.

La rupture du lien d'emploi, mesurée à partir de la probabilité de connaître une transition de l'emploi vers le chômage, se concentre sur certaines catégories de travailleurs : les jeunes, les moins qualifiés et de façon moindre les seniors. Ce sont ces mêmes travailleurs qui présentent la probabilité la plus forte de changer d'entreprise d'une année sur l'autre. Le risque de basculement vers le chômage dépend fortement du type de contrat de travail, ce qui atteste de la dualité du marché du travail : il est dix fois plus important pour les salariés en intérim et six fois plus important pour les salariés en CDD que pour les salariés en CDI. Pour autant, au sein même de ce dernier segment, le risque est hétérogène : il apparaît ainsi plus élevé pour les familles monoparentales et les immigrés non européens. En tenant compte de facteurs objectifs, la probabilité de perdre son emploi renvoie surtout aux modes de gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises ou à certains métiers, plutôt qu'aux seules caractéristiques individuelles observables (sexe, âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle notamment). De ce point de vue, la montée des contrats à durée limitée (CDD et intérim) et le raccourcissement de leur durée moyenne, y compris des CDI, suggèrent que ces transitions sont davantage subies que voulues. Parallèlement, les transitions vers l'emploi stable (CDI) connaissent une baisse tendancielle depuis la crise de 2008, surtout pour les chômeurs, ce qui tend à renforcer la segmentation du marché du travail.»

Source : *France Stratégie*

[En savoir +](#)





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

Trajectoire professionnelle

Et si l'intelligence émotionnelle changeait la façon de recruter ?

«Badenoch & Clark, cabinet de conseil en recrutement et évaluation de cadres et dirigeants du Groupe Adecco, publie son premier livre blanc consacré à la place de l'intelligence émotionnelle dans le recrutement. L'intelligence émotionnelle est la capacité à comprendre, analyser et réguler les émotions. Elle fait partie intégrante du monde de l'entreprise, notamment pour les postes à responsabilité et d'encadrement d'équipes. Tenir compte de l'intelligence émotionnelle et la travailler, c'est améliorer le bien-être au travail des collaborateurs et booster la performance de l'entreprise. A travers son livre blanc, Badenoch & Clark aborde les nouveaux défis de l'entreprise au 21ème siècle, et propose avec l'intelligence émotionnelle une approche innovante pour recruter autrement.»

Source : *Groupe Adecco France*



[En savoir +](#)





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

Trajectoire professionnelle

Heureux au travail, les français ? Pas trop ...

« A travers son dernier rapport*, le moteur de recherche d'emploi Indeed a analysé le degré de satisfaction professionnelle de la population active de 35 pays à travers le monde, dont la France.

Sur les 35 pays analysés, la Colombie, le Mexique, la Russie, l'Irlande et le Brésil arrivent respectivement en tête des pays ayant obtenu les meilleurs résultats en termes de satisfaction professionnelle des salariés. Qu'est ce qui rend heureux au travail ? Le simple fait d'avoir un emploi dans un pays qui enregistre des taux de chômage élevés ou connaît une période de récession est considéré comme une source de satisfaction professionnelle. C'est notamment le cas de la Colombie, l'Espagne, le Venezuela, la Russie et le Brésil, qui figurent dans le top 10 des pays où les salariés se déclarent les plus heureux au travail. L'étude révèle que la place laissée à la vie privée est désormais le premier indicateur d'une vie professionnelle satisfaisante. Cet intérêt pour un meilleur équilibre est une tendance mondiale, ce critère se plaçant en tête des raisons contribuant au bonheur des actifs à travers le monde. Suivent ensuite le management, la culture de l'entreprise, la sécurité de l'emploi et les possibilités d'évolution et en cinquième position, la rémunération et les avantages financiers. La richesse du pays n'est pas un critère garantissant le bonheur au travail. Parmi les 10 pays enregistrant les plus faibles résultats en termes de satisfaction professionnelle figurent le Japon, l'Allemagne, la France, l'Inde et la Chine. L'un des facteurs communs aux deux pays où la population active se déclare la moins bien lotie est la moyenne d'âge plutôt élevée : 45 ans au Japon et 46 ans en Allemagne. Dans le cas du Japon, en queue de classement, le fait que les actifs prennent en moyenne 9 jours de congés par an et que 22% d'entre eux travaillent plus de 49 heures par semaine expliquerait cette mauvaise position. »



Source : *Focus RH*

[En savoir +](#)





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

78% des emplois dans le monde dépendent de l'eau

« L'édition 2016 du rapport mondial des Nations Unies sur la mise en valeur des ressources en eau pointe que 78% des emplois dans le monde dépendent plus ou moins de l'eau. Il dégage également de nouvelles tendances pour le couple eau-énergie.

Près de trois emplois sur quatre (78%) dans le monde dépendent, directement ou indirectement, de la ressource en eau, selon l'édition 2016 du rapport mondial de mise en valeur des ressources en eau de l'Unesco, rendu public à l'occasion de la journée mondiale de l'eau. "Clairement, il y a des secteurs qui sont beaucoup plus liés à l'eau que d'autres, si nous pensons à la sylviculture, l'exploitation minière et l'extraction de ressources naturelles, l'agriculture – bien entendu – mais aussi la production d'électricité, qu'elle soit hydraulique ou thermique", détaille un des co-auteurs du rapport, Richard Connor. Seraient ainsi fortement dépendants de l'eau, 95% des emplois issus de l'agriculture, 30% de ceux de l'industrie et 10% du secteur des services. Ce qui représente 1,35 milliard d'emplois (42% de la population active mondiale totale). Parmi les secteurs également concernés : les industries manufacturières et de la transformation comme les industries alimentaires, pharmaceutiques et textiles, les soins de santé, le tourisme et la gestion des écosystèmes.»



Source : *Actu Environnement*

[En savoir +](#)





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

Biodiversité : Que font vraiment les entreprises ?

« Ours polaires, tigres en voie de disparition... Voilà à quoi renvoie la notion de biodiversité pour le grand public. Difficile alors pour les entreprises de communiquer sur leurs actions pour la sauvegarde des abeilles ou d'un écosystème en Lozère. Et ce alors même que leurs parties prenantes – fournisseurs, clients, ONG ou grand public – sont demandeurs de plus d'informations sur ces sujets et les mesures prises pour y remédier.

Voilà pourquoi Ecocert, organisme de contrôle et de certification, vient de lancer une nouvelle certification "engagement biodiversité", qui certifie que la biodiversité est bien présente dans la stratégie des entreprises et des territoires.

Six entreprises pilotes (Guerlain, Séché Environnement, Bolloré Logistics, GSM, Veolia et Sanef) ont été labellisées. La plupart d'entre elles étaient déjà certifiées ISO 14 001, norme internationale qui définit une série d'exigences spécifiques à la mise en place d'un système de management environnemental. Mais avec peu de lisibilité pour le grand public. Au contraire, ce nouveau label table sur un effet "tampon" plus facilement identifiable.

Le dialogue avec les parties prenantes est ainsi l'un des axes valorisés par Ecocert dans sa labellisation. Fruit d'un travail de deux ans, mené avec un comité technique d'experts, le référentiel s'appuie sur sept critères au total, dont la prise de conscience de la dépendance à la biodiversité, la dynamique d'amélioration continue et surtout la mesure de l'empreinte biodiversité "avec l'objectif d'arriver un jour à un reporting biodiversité sur le modèle du reporting carbone", explique Laurent Croguennec, directeur général d'Ecocert Environnement. »

Source: Novethic

[En savoir +](#)





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

Mécénat

Une réduction d'impôt en faveur du mécénat d'entreprise

« À l'instar du dispositif existant pour les particuliers qui consentent des dons au profit de certains organismes d'intérêt général, les entreprises donatrices peuvent également bénéficier d'une réduction d'impôt. Cette réduction d'impôt s'élève à 60 % du montant des versements, retenu dans la limite de 0,5 % du chiffre d'affaires HT de l'entreprise donatrice. Lorsque cette limite de chiffre d'affaires est franchie, l'excédent peut toutefois encore donner lieu à la réduction d'impôt pendant 5 ans.

Pour ouvrir droit à l'avantage fiscal, les entreprises doivent faire des dons en faveur d'organismes limitativement énumérés par la loi.

Les dons peuvent être effectués en numéraire, mais également en nature. »

Source : *Les Echos*

[En savoir +](#)





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

Sources

Philippe Manuel (27 mars 2016) Marque employeur: la prime aux entreprises les plus généreuses
http://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/marque-employeur-la-prime-aux-entreprises-les-plus-generieuses_1665543.html

Adecco Groupe France (21 mars 2016) Tout savoir sur la pénibilité au travail
<http://www.groupe-adecco.fr/articles/tout-savoir-sur-la-penibilite-au-travail>

Focus RH (25 Mars 2016) Heureux au travail, les Français ? Pas trop...
<http://www.focusrh.com/actualites-rh/a-la-une/actualites/2016/03/25/heureux-au-travail-les-francais-pas-trop.html>

Béatrice Héraud (31 mars) Baromètre RSE 2016 : les grandes tendances
<http://www.novethic.fr/isr-et-rse/actualite-de-la-rse/isr-rse/barometre-rse-2016-les-grandes-tendances-143873.html>

Clément Fournier (15 mars 2016) Quelles sont les entreprises les plus éthiques du monde en 2016 ?
<http://e-rse.net/classement-entreprises-plus-ethiques-monde-2016-18914/>

Charles Gaudin (09 mars 2016) Handicap : ces entreprises s'engagent pour l'insertion
<http://m.leparisien.fr/economie/emploi/handicap/handicap-ces-entreprises-s-engagent-pour-l-insertion-09-03-2016-5611719.php#xtref=http%3A%2F%2Fwww.leparisien.fr%2Feconomie%2Femploi%2Fhandicap%2Fhandicap-ces-entreprises-s-engagent-pour-l-insertion-09-03-2016-5611719.php>

Prévenir le burn-out
<http://firps.org/>

ObsAR (9 mars 2016) Communiqué de presse
<http://www.obsar.asso.fr/public/812/telechargement/160309-communique-de-presse.pdf>

Dorothée Laperche (22 mars 2016) 78% des emplois dans le monde dépendent de l'eau
<http://www.actu-environnement.com/ae/news/emploi-eau-dependance-energies-renouvelables-unesco-26458.php4>

Concepcion Alvare (16 février 2016) Biodiversité : Que font vraiment les entreprises ?
<http://www.novethic.fr/empreinte-terre/biodiversite/isr-rse/biodiversite-que-font-vraiment-les-entreprises-143836.html>

Adecco Groupe France (29 mars 2016) Et si l'intelligence émotionnelle changeait la façon de recruter ?
<http://www.groupe-adecco.fr/articles/et-si-lintelligence-emotionnelle-changeait-la-facon-de-recruter>

HDS Mag (Mars Avril 2016) n° 46 p. 56-57 Un premier pas vers l'emploi
<http://aplis.hauts-de-seine.fr/publications/HDSmagazine/hdsmag46/#56>

Jean Flamand (10 mars 2016) Dix ans de transitions professionnelles: un éclairage sur le marché du travail français
<http://www.strategie.gouv.fr/publications/dix-ans-de-transitions-professionnelles-un-eclairage-marche-travail-francais>

FaireFace (24 mars 2016) Ne rien voir pour mieux recruter
<http://www.faire-face.fr/2016/03/24/ne-rien-voir-pour-mieux-recruter/>

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

audrey.rigaud@adecco-groupe.fr



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

Sources

Fanny Lauzier (10 mars 2016) Deux tiers des élèves pensent qu'elles seront victimes de la discrimination au travail <http://etudiant.lefigaro.fr/les-news/actu/detail/article/deux-tiers-des-eleves-pensent-qu-elles-seront-victimes-de-la-discrimination-au-travail-19485/>

Ressources humaines (25 mars 2016) Le diabète, facteur de discrimination au quotidien <http://m.business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/bien-etre-au-travail/021786661262-le-diabete-facteur-de-discrimination-au-quotidien-208811.php>

Marion Beurel (5 avril 2016) Réduction d'impôt en faveur du mécénat d'entreprise <http://m.business.lesechos.fr/entrepreneurs/juridique/une-reduction-d-impot-en-faveur-du-mecenat-d-entreprise-208981.php#>

Rédaction de France Info (21 mars 2016) Discrimination à l'embauche: le gouvernement lance une campagne de testing avec vrais-faux CV en avril <http://www.franceinfo.fr/fil-info/article/info-france-info-discrimination-l-embauche-le-gouvernement-lance-une-campagne-de-testing-avec-vrais-775951>

Grégory Valloire (15 février 2016) Par l'accompagnement et l'intérim, ils remettent sur le chemin du travail <http://www.bienpublic.com/cote-d-or/2016/02/15/par-l-accompagnement-et-l-interim-ils-remettent-sur-le-chemin-du-travail>

Fédération des entreprises d'insertion (9 mars 2016) Entreprises d'insertion : où sont les femmes ? <http://www.ressources-solidaires.org/Entreprises-d-insertion-ou-sont>

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

audrey.rigaud@adecco-groupe.fr