

**Adecco**

Groupe  
France

Diversité

Trajectoire  
professionnelle

Non-  
discrimination

Mécénat



Insertion

Management  
de la RSE

360  
RSE

Handicap



Santé  
et sécurité  
au travail



Environnement

**Juin 2016**



## Edito



### Un œil neuf sur la RSE

Camille Clément, étudiante à emlyon business school, est lauréate du concours [1job2boss](https://www.adecco.com/fr/1job2boss). Pendant 5 semaines, elle accompagne le Président du Groupe Adecco en France, Christophe Catoir, pendant un mois. Nous l'avons questionnée sur la RSE !

#### **Bonjour Camille ! Pour commencer, qu'est-ce que la RSE représentait pour toi avant Adecco ?**

Au départ, j'ai eu beaucoup de réserves quant aux enseignements de CSR – Corporate Social Responsibility- que j'ai pu avoir et qui n'allaient à mon sens pas assez loin tout en manquant de concret.

#### **Et depuis ton arrivée au sein du Groupe Adecco ?**

Chez Adecco, la RSE ça a été dès le recrutement sur 1Job2Boss avec Win4Youth en organisant une course autour du monde. J'ai adoré ce projet ! En effet, ce sont les collaborateurs qui, en s'impliquant, donnent de leur énergie et incarnent nos valeurs auprès des associations. La RSE dans une entreprise doit émaner des collaborateurs, ce ne peut pas être exclusivement une approche top down.

#### **Quels sont les enjeux de responsabilité sociale incontournables selon toi dans notre Groupe ?**

Les thématiques développées me parlent, notamment sur la question essentielle de la lutte contre les discriminations.

Au-delà, on néglige trop souvent le rôle de l'entreprise et sa capacité à provoquer le changement : ce n'est pas une posture ! Les entreprises ont un ancrage terrain fort qui insuffle des changements opérants. Alors chez Adecco, où tout est RH et donc social, c'est très significatif !

A l'issue de cette aventure 1 Job2Boss, je suis plus attentive à l'exigence d'exemplarité qui est du ressort de chaque collaborateur.

Bruce Roch, Directeur RSE

## Et si syndicats et lobbies s'alliaient pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes

« Les réseaux féminins d'entreprise et les syndicats œuvrent tous les deux pour faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité (les premiers par lobbying, les seconds par la négociation), mais ils ne travaillent pas suffisamment ensemble. C'est la conclusion principale de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) tirée d'une étude publiée le 31 mai, à l'occasion de la Semaine européenne du développement durable. Les réseaux féminins pourraient, par exemple, faire émerger des problématiques en amont des négociations, alimenter le Comité d'entreprise (CE) en informations et pistes d'actions, participer comme expert à la commission égalité du CE, solliciter les partenaires sociaux lorsqu'aucun accord est négocié, suivre les accords signés, proposer de nouveaux indicateurs de suivi.

L'ORSE note toutefois une certaine réticence voire une méfiance réciproque qui freine les liens entre ces deux acteurs de l'égalité. « Le choix de s'engager au sein d'un réseau spécialisé sur les questions d'égalité proviendrait d'un sentiment d'impuissance et d'un constat d'inefficacité des autres formes d'action collective (syndicats) ou individuelle (contentieux) », remarque l'étude. L'ORSE s'interroge donc sur la façon de créer davantage de liens et d'inventer des formes de coopération entre « ces deux acteurs identifiés et identifiables de l'égalité professionnelle » pour être plus efficaces, à la fois au niveau juridique et sociétal. »

Source : Le Monde



[En savoir +](#)





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

# Non-discrimination

## La précarité sociale devient le 21ème critère de discrimination

« Le mardi 14 Juin, l'Assemblée Nationale a adopté le texte proposé par le Sénat en 2015 concernant l'introduction d'un 21ème critère de discrimination prohibé par la loi: La précarité sociale. Il s'agit de la "particulière vulnérabilité d'une personne résultant de sa situation économique, apparente ou connue" de l'auteur de la discrimination. Ainsi, la loi a été publiée au Journal Officiel le 25 Juin 2016.

La pauvreté est souvent vue comme un facteur d'injustice, mais la discrimination qu'elle engendre est plus méconnue. Pourtant, nombreux sont les droits bafoués par peur des personnes pauvres ou par présomption d'incapacité : refus d'accès aux soins pour les bénéficiaires de la CMU, refus de location alors que le loyer serait couvert par les aides au logement, discrimination à l'embauche pour les personnes dont le CV montre qu'elles sont passées par un centre d'hébergement ou une entreprise d'insertion, refus de construire des logements sociaux... »



Source : ATD Quart Monde

[En savoir +](#)



## Audition du Défenseur des droits sur le projet de loi Egalité et Citoyenneté

« Dans le cadre de la loi Egalité et Citoyenneté, touchant aux sujets de lutte contre les discriminations et égalité des chances, l'Assemblée Nationale a auditionné le Défenseur des Droits qui a émit plusieurs recommandations telles que:

- la création d'indicateurs mesurant l'égalité des chances au sein des
- grandes entreprises, afin de documenter le rapport extra-financier sur cette thématique.
- l'introduction d'une obligation d'audit concernant la prévention des discriminations dans les grandes entreprises et les administrations.
- création d'un poste de référent égalité pour les entreprises de plus de 300 salariés.
- enfin, considérer comme discriminatoire le refus de procéder à des aménagements raisonnables en entreprise pour les personnes handicapées. »

Source : Le défenseur des droits

#ÉGALITÉ  
CITOYENNETÉ





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

# Management de la RSE

## Responsabilité sociale et environnementale dans la chaîne d'environnement : l'angle mort de la RSE

« Malgré la médiatisation de drames comme l'effondrement du Rana Plaza, la performance moyenne des entreprises en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement reste faible. Et ce dans tous les pays. C'est le constat d'une étude sur le respect des droits humains, sociaux et environnementaux dans la gestion des chaînes internationales d'approvisionnement et de sous-traitance, publiée par Vigeo Eiris. Pour certains secteurs, les controverses sur le thème des achats et de la gestion de la chaîne internationale d'approvisionnement ont "déjà atteint la cote d'alerte".



C'est le cas du secteur alimentaire, des produits de luxe et cosmétiques et de l'énergie (31%, 26% et 22% des controverses environnementales) et des secteurs de la distribution spécialisée et de la grande distribution (24% et 13% des controverses sociales). Environ un tiers des entreprises déclare avoir mis en œuvre des audits mais "l'information demeure très pauvre sur les facteurs de risques audités, les méthodes utilisées, l'indépendance des auditeurs ou encore le suivi des incidents et des non-conformités". Vigeo-Eiris fait aussi le classement des entreprises les plus performantes au niveau de l'intégration des facteurs environnementaux et sociaux dans les chaînes d'approvisionnement. Cinq entreprises françaises figurent dans ces classements tels que Danone, Schneider Électric et Orange pour l'environnement.

L'Oréal et Lafarge se distinguent sur le social. Les entreprises distinguées sont à la fois de tailles, de secteurs et d'origine géographiques différents (moins vrai pour le social, où 75% du TOP20 est européen), ce qui montre que ni la réglementation, ni la concurrence n'est vraiment un facteur déterminant. Ce qui fait la différence, selon Fouad Benseddik, c'est davantage l'implication des dirigeants. L'autre point commun étant d'avoir été exposé à des controverses... »

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

## Quand un Comex consacre une réunion par trimestre à la RSE

« Engagée depuis vingt ans dans une démarche RSE, la direction générale d'Electrogeloz livre ses conseils et explique comment elle a intégré le développement durable dans son business model.

Avancer par étape « La première étape de notre démarche RSE a concerné le volet Sécurité-Qualité. C'est plus tard que nous nous sommes concentrés sur les aspects environnementaux et sociétaux. La direction générale d'Electrogeloz a ensuite poursuivi sa démarche en matière environnementale : obtention de la marque Imprim'Vert (sur les pratiques durables) en 2007, premier bilan carbone en 2009, norme Iso 14001 (sur le management environnemental) en 2011... » L'enjeu principal est évidemment la durabilité des ressources, mais il s'agit aussi d'un argument commercial qui a vocation à développer le business : la dimension « environnement » est désormais présente dans presque tous les appels d'offres », observe Sébastien Moreau.



Effectuer un travail de pédagogie auprès des clients : En 2008, cependant, la crise a touché la PME de plein fouet avec des demandes de baisse de prix de la part des clients. La politique RSE a toutefois permis de rééquilibrer la situation, par exemple en améliorant la productivité et en optimisant les coûts.

Consacrer une réunion du comité exécutif à l'environnement. De l'avis du directeur général, la RSE est un atout business dès lors que la démarche est globale. Pour preuve, chez Electrogeloz, la flotte automobile est composée de véhicules électriques, le recours au plastique a été totalement supprimé (la colle utilisée est fabriquée à base de maïs), l'utilisation d'encre végétale et d'emballages 100 % recyclables et compostables généralisée au moyen d'un investissement de plus de 80.000 euros par an.

L'autre pilier de la politique RSE de cette entreprise, c'est que la direction soit totalement investie sur le sujet. Chaque trimestre, le comité exécutif consacre une réunion aux normes et à l'environnement. »

Source : les Echos

[En savoir +](#)





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

# Handicap

## 486 258 chômeurs handicapés : comprendre la hausse !

« Alors que le Gouvernement publie les chiffres du chômage pour juin 2016 en hausse de +0,3%, qu'en est-il, plus particulièrement, de la situation des travailleurs handicapés ? Le 23 juin 2016, l'Agefiph rend public le « Tableau de bord national - Emploi et chômage des personnes handicapées ». Fin mars 2016, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés (DEBOE) s'élève à 486 258. Un niveau jamais atteint ! Les personnes handicapées, qui représentent 8,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi présentent toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation...).

Cette hausse peut s'expliquer, globalement, par un climat économique tendu, qui pénalise en premier lieu ce type de public, mais également par une recrudescence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé due au vieillissement de la population active (avec notamment le recul de l'âge de la retraite) et au durcissement des conditions de travail dans certaines branches. »



Source : Handicap.fr

[En savoir +](#)



## BNP Paribas signe la Charte « Entreprise & Handicap » du réseau mondial de l'OIT



« Jean-Laurent Bonnafé, Directeur général et Administrateur du Groupe BNP Paribas, a souligné l'engagement du Groupe en signant la Charte du Réseau mondial de l'OIT(1) Entreprise & Handicap pour l'inclusion des personnes handicapées. Début 2016, les organisations syndicales ont reconnu son implication en signant à l'unanimité l'accord Handicap France de BNP Paribas SA. Entre 2012 et 2015, le taux d'emploi des salariés handicapés est passé de 2,8 % à 3,6 %.

Ce nouvel accord prévoit de renforcer l'ensemble des actions engagées dans le cadre de nouveaux engagements ambitieux s'appuyant sur l'expérience des années passées. »

Source : Edubourse

[En savoir +](#)





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

# Handicap

## Recruter un travailleur handicapé : à quelles aides pouvez-vous prétendre ?

« En France, il existe plusieurs aides financières pour inciter et accompagner les entreprises lorsqu'elles intègrent des personnes en situation de handicap. Cependant, ces aides ne sont pas toujours connues de tous. Celles-ci, ont de plus évolué en avril 2016. Elles sont essentiellement versées par l'Agefiph et elles peuvent être octroyées à toutes les entreprises quel que soit leur effectif et leur assujétion à l'obligation d'emploi.

Ces aides sont différentes en fonction des types de contrat mais aussi du public visé. Le renforcement de ces aides ont un but bien précis : renforcer l'intégration des travailleurs handicapés . Pour toute embauche depuis le 1er avril 2016, l'Agefiph a réduit le montant des aides consacrées aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et à l'insertion professionnelle versées aux entreprises et à la personne handicapée. »



Source : L'Express

[En savoir +](#)



## Les grandes entreprises se mobilisent en faveur du handicap

« Favoriser l'emploi dans des personnes handicapées en France, mais aussi dans le monde entier. Carrefour, Adecco, mais aussi les américains d'IBM, se sont associés pour constituer un réseau international et signer une charte. Unique objectif : l'emploi des personnes handicapées. Mercredi 28 juin se déroulait une conférence de l'organisation internationale du travail au siège de Carrefour. L'organisation internationale du travail est un organe des nations unies. Elle se mobilise pour établir des normes de travail. L'événement a réuni les 16 grands groupes membres du Réseau et signataires de la Charte du Réseau mondial Entreprise & handicap, soit plus de 100 dirigeants, représentants et acteurs associatifs mobilisés pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En octobre dernier, Carrefour avait signé un accord international avec le syndicat UNI Global Union pour la promotion du Dialogue social, de la Diversité et de l'emploi des personnes handicapées. Une démarche contiguë des actions menées par Carrefour depuis 1999, l'entreprise accueillant plus de 11 000 collaborateurs handicapés à fin 2015. »



Source : VivreFM

[En savoir +](#)







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

## Handicap

### **Besoin d'aides : l'employé handicapé peut saisir le Fonds**

« Un décret a été publié, le 12 juin dernier, pour permettre aux salariés en situation de handicap dans la fonction publique, de saisir directement les Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publiques, jusque là réservé uniquement aux employeur. Ce nouveau dispositif pourrait permettre de débloquer certaines situations lorsque l'employeur ne veut pas mettre en place un aménagement de poste ou une éventuelle formation professionnelle pour les salariés en situation de handicap.



Un autre changement, qui s'effectuera à partir de 1er janvier 2017, c'est celui de la modification de la méthode de calcul utilisée pour valoriser en unités bénéficiaires (UB) les commandes passées au secteur protégé et adapté afin de satisfaire l'obligation d'employer 6% d'agents en situation de handicap.

Est enfin stipulé dans ce décret que le Fiphfp pourra maintenant agir de sa propre initiative pour financer des actions, qui avant ne pouvaient être proposées qu'à l'initiative des employeurs publics. »

Source : Handicap.fr

[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

### **Pour un euro investi en santé et sécurité au travail, le retour sur investissement est de 2 à 5 euros**

« J'ai réalisé un travail de recensement des études françaises ou internationales consacrées au chiffrage du retour sur investissement (ROI) en Santé et sécurité au travail, ce que j'ai appelé le « Return on Prevention ». Je suis frappé de constater que le ROP est largement positif mais surtout très fortement concentré dans une fourchette est largement positif, pourquoi les entreprises en France sont-elles réticentes à investir davantage dans la santé et la sécurité au travail ? Chez nous, on approche les questions de santé au travail essentiellement sur un plan moral et non sous l'angle de la rationalité économique.

La rationalité limitée aboutit à des décisions non optimales. Prenons l'exemple de la participation des femmes dans les équipes de direction. Elles constituent 15 % des comités de direction ou des comités exécutifs et 54 % des diplômés de l'enseignement supérieur.

La représentation l'emporte sur le rationnel : les hommes désignent des hommes, parce que les femmes seraient moins efficaces ! La santé au travail est vue comme un coût, voire une soustraction et une confrontation : ce que je gagne, tu le perds. Elle n'est pas vue comme une solution mutuellement gagnante.

Il y a aussi une raison temporelle : certes, la santé au travail rapporte, mais nous ne pouvons pas nous le permettre car nous raisonnons au trimestre. Or, nous avons vu avec l'étude de l'OPPBTP que le délai de récupération est court...

Enfin, il y a des raisons liées à la mutualisation des coûts du fait de la prise en charge par l'assurance maladie des accidents ou maladies. Avec une conséquence : les actions de santé au travail vont faire des économies à la société, pas à notre entreprise... Or, l'étude de l'OPPBTP démontre que les gains sont réalisés par l'entreprise qui a effectué l'investissement. Il est vrai également qu'aux Etats-Unis, les coûts de santé au travail sont davantage attribués à l'entreprise. Et les entreprises américaines ont beaucoup étudié le retour sur investissement en santé et sécurité au travail de deux à cinq, et ce malgré la très grande diversité des études identifiées. Mais alors, si le ROP. »

Source : Management & RSE

[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

### Risques psychosociaux, en parler pour en sortir

« L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) publie un kit de sensibilisation aux risques psychosociaux constitué d'un guide, d'une brochure et d'affiches disponibles sur le site internet. Ce kit a pour objectif de donner aux managers des conseils pour agir au quotidien, de sensibiliser les salariés et de déconstruire les idées reçues concernant les RPS. »

Source : INRS

[En savoir +](#)



### Santé, famille, vie sociale : L'Anses pointe les dangers du travail de nuit

« L'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) publie ce mercredi un rapport alarmant sur les risques sanitaires et psychosociaux du travail de nuit. Le travail de nuit s'entend entre 21h et 6h, selon la définition du Code du travail. L'Anses rappelle que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, comme l'exige le Code du travail. Or, il a presque doublé en vingt ans, jusqu'à concerner [...] 3,5 millions de personnes. Dans ces circonstances, l'agence recommande de limiter le travail de nuit aux seules activités permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Dans les entreprises concernées, elle préconise par ailleurs "l'adaptation des itinéraires professionnels, de façon à limiter les expositions longues à des contraintes pénalisantes", ainsi qu'un état des lieux des pratiques.

Des conclusions polémiques à l'heure où la loi Travail prévoit de remettre en cause la périodicité du suivi médical dont bénéficient les employés de nuit. »

Source : L'Express

[En savoir +](#)





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

## Réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre pour le secteur financier

« Face aux enjeux du changement climatique, le secteur financier témoigne d'un besoin de disposer de méthodes adaptées en matière de quantification et de suivi des émissions de gaz à effet de serre (GES). Ce guide propose d'aborder les différents besoins en termes de quantification des émissions financées parmi les différents métiers des institutions financières : banques d'investissement, assureurs, banque de détails, banque commerciale, gestionnaire d'actifs... Il répond à deux objectifs: formaliser des recommandations méthodologiques pour la quantification des émissions liées au fonctionnement propre des institutions financières et proposer des recommandations méthodologiques pour quantifier les émissions financées (Scope 3 - poste 15 « Investments »). Le guide est en trois parties distinctes.

Le premier volet précise le contexte, recense les enjeux sectoriels liés au changement climatique et propose un panorama des principales méthodes et outils de quantification existants.

Le second volet propose un guide pratique et opérationnel pour estimer les émissions de fonctionnement (vie de bureau) du secteur.

Le troisième volet propose une étude de cas portant sur la présentation d'une méthode « Top-down » de quantification des émissions financées accompagné d'un outil « excel » de calcul des facteurs d'émissions liés à cette méthode. »

Source : ORSE

[En savoir +](#)





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

## Trajectoire professionnelle

### Camille, 22 ans, sera le bras droit d'un PDG pendant un mois

« Pour la troisième édition de son opération 1job2boss, le groupe de solutions en ressources humaines Adecco a sélectionné un étudiant parmi plus de 3000 candidats pour être le bras droit de son PDG France durant un mois. C'est le meilleur job d'été de l'année: devenir, pendant un mois, le bras droit du PDG d'un grand groupe.



Cette année, pour la troisième édition de 1job2boss, le groupe de solutions en ressources humaines Adecco a de nouveau sélectionné une jeune femme, Camille Clément, étudiante en deuxième année du programme grande école à l'EM Lyon. Du 13 juin au 20 juillet, pendant que l'immense majorité des étudiants sera en stage, en job d'été ou en vacances, Camille va devenir le bras droit de Christophe Catoir, PDG d'Adecco France. Et découvrir le quotidien d'un grand chef d'entreprise. »

Source : Le Figaro

[En savoir +](#)







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

Mécénat

## Stage en entreprise ou en association ? Plus besoin de choisir !



« Pour ceux qui rêvent de faire un stage utile socialement, l'association Stagiaires sans frontières propose une formule d'emploi partagé qui se déroule à la fois en entreprise et dans une association. Une manière de répondre aux envies d'engagement et de flexibilité des jeunes diplômés. Avec ce contrat, le stagiaire passe une majeure partie de sa semaine (4 jours en général) dans une entreprise, et le reste dans une association. "Mais il est payé à 100% par l'entreprise, selon le principe du mécénat de compétences", détaille Félix De Monts, cofondateur de SSF. Et les stagiaires ne sont pas les seuls à y trouver leur compte. »

Les entreprises peuvent utiliser le mécénat de compétences pour améliorer leur image, mais aussi pour augmenter leur attractivité auprès des jeunes. "Les entreprises doivent transformer leur modèle de management pour attirer les juniors", estime Félix De Monts. Plus flexible, plus gratifiant, l'emploi partagé est "le travail de demain", selon Stagiaires sans frontières, qui souhaite étendre le modèle aux CDD et aux CDI. »

Source : Les Echos

[En savoir +](#)





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

Mécénat

## La philanthropie joue toujours plus collectif

« S'engager dans une action philanthropique est avant tout un projet individuel. Pourtant, selon une récente étude menée par la Fondation de France, de plus en plus d'actions philanthropiques sont menées à plusieurs. » Nous sommes en train de passer d'une philanthropie en silo à une philanthropie en réseau », observe Francis Charhon, directeur général de la Fondation de France. Des réseaux réunissant des fondations et plus largement les acteurs du mécénat se développent à l'échelle nationale voir internationale.

En revanche, l'élaboration de partenariats entre des acteurs privés et le secteur public reste difficile : plus de dix ans après la loi Aillagon, l'étude relève de la Fondation de France encore de la part des interlocuteurs publics une méconnaissance des processus et des montants levés par le mécénat, un manque de confiance et des préoccupations trop à court terme. »

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

Gaëlle Picut (10 Juin 2016) Et si syndicats et lobbies s'alliaient pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes ?

[http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/06/10/et-si-syndicats-et-lobbies-s-alliaient-pour-ameliorer-l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes\\_4947451\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/06/10/et-si-syndicats-et-lobbies-s-alliaient-pour-ameliorer-l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes_4947451_1698637.html)

ATD Quart monde (30 Juin 2016) La précarité sociale devient le 21ème critère de discrimination

<https://www.atd-quartmonde.fr/la-precarite-sociale-devient-le-21eme-critere-de-discrimination/>

Le Défenseur des droits (30 Juin 2016) Audition du Défenseur des droits sur le projet de loi Egalité et Citoyenneté

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actus/actualites/audition-du-defenseur-des-droits-sur-le-projet-de-loi-egalite-et-citoyennete>

Béatrice Heraud (23 Juin 2016) Responsabilité sociale et environnementale dans la chaîne d'environnement: l'angle mort de la RSE

<http://www.novethic.fr/isr-et-rse/actualite-de-la-rse/isr-rse/responsabilite-sociale-et-environnementale-dans-la-chaine-d-appvisionnement-l-angle-mort-de-la-rse-143953.html#.V3Jb2PG8Z6s.twitter>

Julie le Bolzer (6 Juin 2016) Quand un comex consacre une réunion par trimestre à la RSE

<http://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/rse/021986263354-quand-un-comex-consacre-une-reunion-par-trimestre-a-la-rse-211178.php>

Martine Robert (24 Juin 2016) La philanthropie joue toujours plus collectif

[http://www.lesechos.fr/journal20160624/lec2\\_industrie\\_et\\_services/0211051452898-la-philanthropie-joue-toujours-plus-collectif-2009332.php#xtor=CS1-33](http://www.lesechos.fr/journal20160624/lec2_industrie_et_services/0211051452898-la-philanthropie-joue-toujours-plus-collectif-2009332.php#xtor=CS1-33)

Emmanuelle Dal'Secco (29 Juin 2016) Chercher 486 258 chômeurs handicapés : comprendre la hausse !  
<https://emploi.handicap.fr/art-hausse-chomeurs-handicapes-1004-8917.php>

Edubourse (30 Juin) BNP Paribas signe la Charte « Entreprise & Handicap » du réseau mondial de l'OIT  
<http://www.edubourse.com/finance/actualites.php?actu=94003>

Hélène Desmas, Marion Bain (05 Avril 2016) Coup de rabet sur les aides financières à l'embauche d'un salarié handicapé

[http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/recrutement/toutes-les-aides-pour-embaucher-un-salarie-handicape\\_1513501.html](http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/recrutement/toutes-les-aides-pour-embaucher-un-salarie-handicape_1513501.html)

Camille Camdessus (29 Juin 2016) Les grandes entreprises se mobilisent en faveur du handicap  
<http://www.vivrefm.com/infos/lire/3045/les-grandes-entreprises-se-mobilisent-en-faveur-du-handicap>

Emmanuelle Dal'Secco (30 Juin 2016) Besoin d'aides : l'employé handicapé peut saisir le Fonds  
<https://emploi.handicap.fr/art-fonction-publique-fonds-1004-8919.php>

Martin Richer (6 Juin 2016) Pour un euro investi en santé et sécurité au travail, le retour sur investissement est de 2 à 5 euros

<http://management-rse.com/2016/06/06/euro-investi-sante-securite-travail-retour-investissement-de-2-a-5-euros/>

INRS (7 Juin 2016) Risques psychosociaux, en parler pour en sortir

<http://www.inrs.fr/publications/essentiels/risques-psychosociaux.html>



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

# Sources

*L'Express (22 Juin 2016) Santé, famille, vie sociale:*

*l'Anses pointe les dangers du travail de nuit*

[http://www.lexpress.fr/actualite/societe/sante/sante-famille-vie-sociale-l-anses-pointe-les-dangers-du-travail-de-nuit\\_1804894.html](http://www.lexpress.fr/actualite/societe/sante/sante-famille-vie-sociale-l-anses-pointe-les-dangers-du-travail-de-nuit_1804894.html)

*ORSE (27 Juin 2016) 2016 - Réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre pour le secteur financier*

[http://www.orse.org/realisation\\_d\\_un\\_bilan\\_des\\_emi\\_sions\\_de\\_gaz\\_a\\_effet\\_de\\_serre\\_pour\\_le\\_secteur\\_fi\\_nancier-52-335.html](http://www.orse.org/realisation_d_un_bilan_des_emi_sions_de_gaz_a_effet_de_serre_pour_le_secteur_fi_nancier-52-335.html)

*FigaroEtudiant (9 Juin 2016) Camille, 22 ans, sera le bras droit d'un PDG pendant un mois*

<http://etudiant.lefigaro.fr/stage-emploi/actu/detail/article/camille-22-ans-sera-le-bras-droit-d-un-pdg-pendant-un-mois-20687/>

*Déborah Loye (27 Juin 2016 ) Stage en entreprise ou en association? Plus besoin de choisir !*

<http://start.lesechos.fr/rejoindre-une-entreprise/actu-recrutement/stage-en-entreprise-ou-en-association-plus-besoin-de-choisir-5058.php>