

Adecco

Groupe
France

Diversité

Trajectoire
professionnelle

Non-
discrimination

Mécénat



Insertion

Management
de la RSE

360
RSE

Handicap



Santé
et sécurité
au travail



Environnement

Juillet Août 2016

Edito



Il est plus facile de parler de *greenwashing* et de *socialwashing* que de congruence en matière de RSE. Quand toutes les thématiques sont importantes –droit du travail, respect de l'environnement, santé et sécurité, lutte contre les discriminations, éducation, ... - hiérarchiser les priorités n'est pas une simple affaire, même si c'est souvent nécessaire : nul ne peut prétendre être parfait dans tous les domaines.

A l'instar du management de la qualité, le management de la RSE passe par une démarche d'amélioration continue qui permet de lier le registre des idées avec celui des actions. Dès lors, il faut à tout prix éviter des décalages / déphasages grossiers et harmoniser le niveau de pratique à chaque étage d'une organisation, du siège aux terminaisons nerveuses. De plus, chaque salarié représente son entreprise et véhicule les valeurs et les actions mises en œuvre... d'où l'intérêt de faire de chacun l'ambassadeur d'une politique responsable, simple à s'approprier et en cohérence avec l'objet et les métiers.

C'est le même principe avec ce que l'on donne à voir en communiquant : témoignages, supports, bonnes pratiques... mieux vaut être en phase avec la promesse initiale et l'objet de l'organisation quand on parle de RSE, ce qui n'empêche ni disruption ni humour.

Voilà ce qu'est la *congruence* : le lien entre ce qui est légitimement attendu des parties prenantes, les priorités choisies et le discours pour les mettre en œuvre... Bref, *walk the talk* comme le disent nos amis anglophones !

Bruce ROCH, Directeur RSE



Diversité

Non-discrimination

Insertion

Management de la RSE

Handicap

Santé et sécurité au travail

Environnement

Trajectoire professionnelle

Mécénat

Diversité

BNP Paribas vise 25% de femmes dans ses comex en 2020

« La banque vient de signer son deuxième accord d'entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusion, pour une durée de trois ans. Le nouvel accord vise, comme le précédent, à garantir une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances de chacun. Dans ce cadre, le groupe BNP Paribas s'est notamment fixé comme objectif d'avoir au moins 25% de femmes parmi les membres de ses Comités Exécutifs et 30% de femmes à un poste de Senior Manager à horizon fin 2020.



L'accord prévoit également d'élargir le rôle du « référent interne à l'égalité professionnelle », qui est une voie de recours pour les salariés s'estimant discriminés, à l'ensemble des 21 critères de discrimination prohibés par la loi. Ce référent devient ainsi le « référent diversité ». Les organisations syndicales ont signé le texte. »

Source : l'Agefi

[En savoir +](#)



Discriminations à l'embauche : la fonction publique n'est pas épargnée

« Un rapport mené par Yannick L'Horty, économiste et professeur, analyse l'accès à l'emploi dans le public. L'étude conclut que les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine ou celles qui résident dans une ville ayant de nombreux quartiers relevant de la politique de la ville (zone urbaine sensible) ont moins de chances de réussir ces concours. A l'inverse, les chances de succès sont plus élevées pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. »

Aussitôt après s'être vu remettre le rapport de Yannick L'Horty, Manuel Valls a indiqué que le gouvernement va agir "sur tous les maillons de la chaîne de recrutement". La ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, a quant à elle annoncé l'organisation d'une campagne annuelle de testing ainsi que la mise en place d'un module de formation en ligne sur les biais de discrimination possibles lors des recrutements. »

Source : Novethic

[En savoir +](#) 

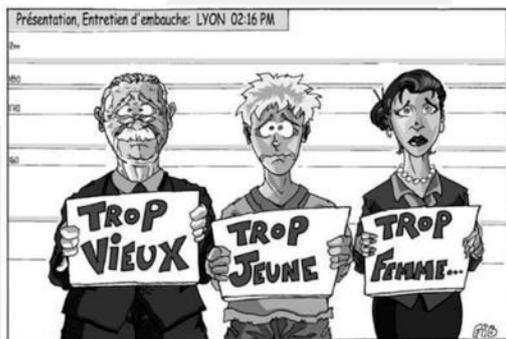
L'obésité handicape la carrière professionnelle des femmes

« L'Insee a découvert que les femmes obèses ont 7% moins de chance d'avoir un emploi, alors que pour les hommes une «masse corporelle élevée» constitue plutôt un avantage sur le marché du travail. Et comme les désavantages tendent à se renforcer mutuellement, une seconde pénalité vient s'ajouter en matière salariale: un indice de masse corporelle plus élevé est associé à une très légère baisse du salaire chez les femmes (-0,3%). »

Si les observations elles-mêmes paraissent incontestables, les explications sont beaucoup plus difficiles à cerner : «Cette moindre performance des femmes obèses sur le marché du travail peut à la fois refléter une productivité plus faible, une discrimination supposée ou subie» notent les 2 économistes (l'Insee & Direction du Trésor) dans leur étude publiée Économie et Statistique (numéro 486-487). »

Source : Le Figaro

[En savoir +](#) 





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

Non- discrimination

Les entreprises obligées par la loi à former leur RH à la non-discrimination

« Le projet de loi Egalité et Citoyenneté a été adopté en première lecture avec modifications par l'Assemblée nationale le 6 juillet 2016.



Les députés ont adopté, contre l'avis du gouvernement, un amendement à la loi pour lutter contre la discrimination.

Cet amendement, devenu l'article 61 bis de la loi, dispose que «dans toute entreprise employant au moins cinquante salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement [devront recevoir] une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans». »

Source : Le Figaro

[En savoir +](#)





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

Management de la RSE

L'Oréal généralise les bonus verts



« L'Oréal accélère vers ses objectifs 2020. Dans quatre ans, selon le programme de développement durable « Sharing Beauty with all », 100 % de ses produits devront présenter un bénéfice environnemental ou social. Le pdg annonce qu'à partir de 2016 que pour l'ensemble des patrons de marque et de pays et des membres du comex une part non négligeable de leur bonus sera indexée sur des objectifs durables, variables selon les responsabilités. La consommation d'eau en usine a chuté de 45 % – l'objectif 2020 est de 60 % – et les rejets de CO2 ont reculé de 56 %, alors que la production a augmenté de 26 % sur la même période. Le tout sans dépenser plus, car l'amélioration durable ne doit pas impacter les finances du groupe.

Ces dirigeants sont aussi appréciés sur leur responsabilité sociale et sociétale, car le programme vert du groupe sous-tend un comportement « éthique » et la valorisation des ressources humaines, traduit par un objectif précis : aider 100.000 personnes issues de communautés à difficultés à accéder à l'emploi d'ici à 2020. »

Source : les Echos

[En savoir +](#)

Les symbioses industrielles : un outil prometteur pour les PME dans leur engagement RSE

« Se réunir en symbiose industrielle est un bon moyen pour les entreprises d'optimiser leur engagement en développement durable. C'est surtout une porte d'entrée pour les PME qui exercent une activité industrielle. Les entreprises mettent en commun leurs ressources ou des infrastructures afin de partager les coûts. Cela permet aux entreprises de mieux gérer leurs flux et leurs stocks, de réduire leurs déchets et leurs coûts d'exploitation. En s'unissant sous la forme d'une symbiose industrielle, les entreprises réalisent ainsi des impacts positifs (ou réduisent les impacts négatifs), tant au niveau économique, environnemental, que social.

Les symbioses industrielles représentent un outil intégrateur de l'économie et de l'environnement générant de ce fait des avantages sociaux pour l'entreprise. La taille de la structure n'étant pas un obstacle au déroulement du projet, c'est une opportunité pour les PME œuvrant dans une démarche en développement durable. »



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

Une montée en puissance de la RSE au sein des stratégies d'entreprise



« Le 10ème baromètre annuel de l'opinion des directeurs du développement durable, réalisé par le C3D, montre que la fonction se pérennise dans l'entreprise et irrigue la stratégie. 41 % des directeurs du développement durable sondés sont rattachés à la présidence, vice-présidence ou à la direction générale et 7 % à la direction de la stratégie. "Le débat sur la RSE s'est déplacé du 'pourquoi' au 'comment' et les entreprises sont passées de l'obligation de rendre compte à l'accompagnement de la transition dans le but de devenir des organisations plus contributives", a souligné Fabrice Bonnifet, président du C3D et directeur développement durable du groupe Bouygues.

Ils invoquent la mise en place "d'indicateurs permettant d'apprécier le retour sur investissement (création de valeur)" et une "meilleure compréhension du potentiel business du DD/RSE au travers de l'évolution des modèles économiques". »

Source : Novethic

[En savoir +](#)



La compliance, un facteur de risque croissant

« Organiser et mettre en place des procédures et moyens au respect de la réglementation, autrement dit, la compliance devient incontournable. Les risques pratiques « non-conformes » peuvent être considérables, qu'il s'agisse d'amende, de perte de profits mais aussi d'atteinte à l'image et à la réputation des groupes concernés.

Les nouvelles obligations de prévention et lutte contre la corruption, applicables aux sociétés françaises avec l'entrée en vigueur de la loi Sapin II, imposeront aux groupes de sociétés employant au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros de mettre en place un programme de bonne conduite et des procédures d'analyse de risque, d'alerte et de contrôle. Dans le cadre d'une acquisition le cédant a intérêt à anticiper les risques lors de l'audit. »



Source : les Echos

[En savoir +](#)





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

Management de la RSE

La communication responsable : ce qu'il faut savoir

« La communication responsable c'est communiquer sur des problématiques environnementales, qui deviennent importantes aux yeux des consommateurs mais également de communiquer de façon plus honnête et transparente. Il faut communiquer sur de vrais produits de qualité, grâce à de bonnes informations concrètes et que l'on peut vérifier. Attention au « greenwashing » qui désigne un comportement d'entreprise visant à accentuer à tort leur communication sur leur action environnementale, en laissant de côté les actions qui sont moins positives pour faire seulement voir au consommateur les bonnes actions souvent exagérées de l'entreprise. A l'heure d'aujourd'hui, seulement 39% des Français croient que les entreprises communiquent honnêtement leur impact environnemental (enquête Cone Éco Research, 2011). »

Source : Wizbii

[En savoir +](#)



Culture Durable du Coton chez IKEA : entre Pratiques Agricoles Responsables et Avancées Sociales

« La culture classique du coton consomme de grandes quantités d'eau et de produits chimiques. Elle engendre souvent d'importants risques pour la santé des cultivateurs (soit plus de 300 millions de personnes), l'érosion des sols et des pénuries d'eau. IKEA, qui utilise près de 1% de l'approvisionnement en coton annuel mondial (canapés, oreillers, draps etc.) s'est engagée depuis dix ans dans une politique d'approvisionnement responsable et a atteint en 2015 le 100% coton issu de sources gérées durablement pour ses produits et les tenues de ses collaborateurs. En parallèle, l'entreprise a fondé avec plusieurs ONG la Better Cotton Initiative (BCI) qui a pour objectif d'améliorer la production cotonnière dans le monde, pour les producteurs, pour l'environnement et pour l'avenir du secteur. »



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

Publication de la deuxième édition du guide MEDEF-Orse sur les initiatives RSE sectorielles

« En 2014, le MEDEF et l'Orse s'étaient associés pour faire un premier état des lieux des dispositifs d'accompagnement sur la RSE développés par les fédérations françaises.

Cette nouvelle édition présente, sous forme de fiches, les actions mises en place par de nouveaux secteurs, ainsi qu'une mise à jour des fiches de secteurs ayant participé à la première version du guide. »

Guide Précédente 2^e édition

Initiatives RSE sectorielles
Les fédérations professionnelles s'engagent
pour la RSE



JUILLET 2016



11 secteurs d'activité s'engagent :

- Agroalimentaire
- Automobile
- Chimie
- Commerce et distribution
- Conseil en communication
- Événement
- Ingénierie
- Minerais
- Minéraux et Métaux
- Propreté
- Textile
- Tuiles et briques.

Source : Orse

[En savoir +](#)





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

Handicap

« Quand est-ce que je commence à travailler? »



« Certaines idées reçues ont la vie dure, notamment celle concernant la difficulté de concilier handicap, formation et agence de travail temporaire. Pourtant Rodolphe Carvalho de l'association Ohé Prométhée et Pierre Mathias, Directeur de l'agence castelroussine Adecco sont en train de prouver le contraire. Ensemble, ils ont fait appel à l'Ifca pour assurer la formation de huit stagiaires dont six sont des travailleurs handicapés. Avec cette formation, Pierre Mathias veut donner un nouveau coup de pouce pour combattre les préjugés sur le handicap, encore fortement ancrés. Cette dernière permettra aux stagiaires d'acquérir de solides compétences sur les postes de préparateur de commandes mais aussi dans la conduite de charriots élévateurs.

Double conséquence positive : trouver du personnel formé pour les entreprises qui ont du mal à recruter dans certains secteurs. Mais c'est aussi permettre à ces personnes en situation de handicap, motivées et compétentes, de trouver un emploi ou se maintenir dans une activité professionnelle. »

Source : La nouvelle République Indre

Loi travail : davantage de formation grâce au CPA

[En savoir +](#)



« A partir du 1er janvier 2017, un nouveau dispositif prévu dans la loi travail, va être mis en place: le compte personnel d'activité (CPA). Ce dernier devra permettre aux personnes peu qualifiées, parmi lesquelles figurent de nombreux demandeurs d'emploi handicapés, d'accéder plus facilement à la formation et de sécuriser les parcours professionnels. Chaque personne conservera son compte tout au long de sa vie, quel que soit son parcours, même si elle change d'emploi ou se retrouve au chômage. Ce nouveau compte regroupe des comptes déjà existants tels que le Compte Personnel de Formation et le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité ainsi qu'un nouveau compte engagement citoyen. Mais contrairement au CPF, ce compte se concentre sur le parcours du salarié et non sur son contrat de travail. Ce dispositif sera particulièrement intéressant pour les travailleurs handicapés peu ou pas qualifiés car il va permettre aux personnes ayant un niveau inférieur au CAP, ou un titre ou une certification équivalente, de gagner 48h de formation par an contre 24h pour les travailleurs plus qualifié. »



Source : Faire Face

[En savoir +](#)





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

Handicap

Enquête sur les salariés handicapés : des recrues solides !

« Malakoff Médéric mène une enquête auprès de 3 500 salariés d'entreprises du privé en France, qui permet de faire un focus sur le ressenti des travailleurs handicapés. Ce baromètre permet d'analyser les déterminants de la santé et d'en mesurer l'impact, notamment, sur l'absentéisme. Au global, ce sont 55 % des salariés révélant un handicap qui se déclarent physiquement fatigués par leur travail.



S'appuyant depuis plusieurs années sur les résultats de son baromètre, le groupe Malakoff Médéric a ainsi pu mettre en place des services sur la question des risques professionnels avec l'objectif d'accentuer la prévention au sein des entreprises. Malakoff Médéric a mis en place un "kit enjeu RH handicap", pour permettre à ses entreprises clientes d'accéder aux ressources utiles et sensibiliser les managers à cette thématique . »

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

Infographie - Qualité de vie au travail, des deux côtés du miroir

« Malakoff Mederic, dans son étude 2016 sur la santé et le bien-être au travail a posé la question aux salariés et aux employeurs. Dirigeants et salariés s'accordent sur le premier critère de qualité de vie au travail : l'ambiance et les relations entre collègues arrivent n° 1. Le deuxième élément cité pour les salariés est la rémunération, du côté des employeurs c'est la relation qu'un salarié entretient avec son supérieur hiérarchique. En troisième élément cité, les salariés évoquent la reconnaissance au travail alors que les employeurs nomment cette fois-ci le niveau de rémunération. En quatrième position l'étude fait ressortir la conciliation via professionnelle et vie personnelle pour les salariés et le cadre de travail et l'aménagement du poste de travail pour les employeurs. »



Source : Parlons RH

[En savoir +](#)



La performance relationnelle, un atout pour l'entreprise

« Alors que les marchés sont obnubilés par les KPI (« key performance indicators ») on observe pourtant que la performance économique et la performance sociale sont les deux faces d'une même pièce. En cultivant leur QE (quotient émotionnel) autant que leur QI (quotient intellectuel), de plus en plus de leaders ont compris que l'intelligence relationnelle devenait une composante stratégique de la performance globale.

L'innovation du KSI (« key social indicators ») consisterait à soumettre l'entreprise à une « IRM de la performance » mesurant l'intensité et la qualité du lien relationnel entre ses collaborateurs. Il permettrait de dépasser - d'enrichir - le concept du bien-être au travail. »



Source : Les Echos

[En savoir +](#)





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

Trajectoire
professionnelle

L'inégalité salariale hommes-femmes commence dès la sortie des grandes écoles

« En 2016, les inégalités perdurent : taux d'emploi, salaire, statut, type de contrat, « tous les indicateurs sont moins favorables aux femmes », constate la CGE. Sur les feuilles de salaire, les écarts sont particulièrement criants : une femme diplômée en 2015 travaillant en France gagne en moyenne 1 800 euros brut/an de moins que son homologue masculin. Plus les années passent, plus l'écart se creuse. Après une année d'expérience, la différence de rémunération atteint 2 500 euros ; après deux années, 3 000 euros. Les différences de salaires entre les hommes et les femmes diplômés de Sciences Po sont également très élevées, avec un écart de 28 % en moyenne entre les deux sexes. Le salaire moyen annuel s'élève à 34 000 euros pour les femmes, contre 41 000 euros pour les hommes. Un fossé à diplôme égal, que la grande école explique par des choix de carrière différents. Cet état des lieux intervient près de deux ans après le vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui vise notamment « au respect par les entreprises de l'égalité professionnelle ». Le chantier semble encore immense. »



Source : le Monde

[En savoir +](#)



Infographie : les pratiques RH des Top Employers 2016

« Le Top Employers Institute certifie la qualité des conditions de travail proposées par les entreprises depuis 1991. Quelles sont les pratiques RH privilégiées par les 64 Top-Employers 2016 ? La gestion des talents est au top : Le comité exécutif de 95% des Top Employers 2016 s'y implique. Autre point notable en ce qui concerne la gestion des talents, 83% des DG ont saisi l'intérêt d'évaluer leur stratégie RH. Les rencontres informelles avec les salariés, qui jouent un rôle clé dans la création d'une culture d'entreprise sont en hausse de 10% par rapport à 2015. La formation, elle, est en sous régime ; les collaborateurs ne sont pas suffisamment impliqués dans la création de supports de formation. Concernant la formation numérique, les Top Employers français ne sont que 65% à recourir aux serious games (84 % en Europe) et 41% seulement à proposer un environnement de formation numérique en ligne accessible de partout (71% en Europe). »



Source : parlons RH

[En savoir +](#)





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

Mécénat

Comprendre l'Engagement Associatif des Salariés via un Guide Pratique



« Lancé le 4 juillet dernier par le MEDEF et le RAMEAU, en partenariat avec le Ministère en charge de la Vie Associative, ainsi que la Fondation EDF. Ce guide a pour objectif d'outiller les dirigeants d'entreprises dans leur réflexion sur l'implication de leurs salariés au sein des associations. Il leur permet de comprendre les enjeux de l'engagement associatif de leurs salariés et de connaître les différentes solutions à leur disposition pour le développer. En effet aujourd'hui l'engagement des salariés au sein d'association est vecteur de nombreux effets positifs pour les entreprises : fierté d'appartenance, développement de compétences, transversalité, ancrage territorial, innovation sociétale... et tend à ce développer. »

Source : E-rse

[En savoir +](#)





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

Sources

L'AGEFI Quotidien (19 Juillet 2016) BNP Paribas vise 25% de femmes dans ses comex en 2020
<http://www.agefi.fr/emploi/actualites/quotidien/2016/0719/bnp-paribas-vise-25-femmes-dans-comex-en-2020-195493>

Concepcion Alvarez (19 Juillet 2016) Discriminations à l'embauche : la fonction publique n'est pas épargnée
<http://www.novethic.fr/breves/details/discriminations-a-l'embauche-la-fonction-publique-nest-pas-epargnee.html>

Jean Pierre Robin (2 Août 2016) L'obésité handicape la carrière professionnelle des femmes
<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2016/08/02/20005-2-20160802ARTFIG00129-l-obesite-handicape-la-carriere-professionnelle-des-femmes-mais-pas-celle-des-hommes.php>

Anne de Guigné (7 Juillet 2016) Les entreprises obligées par la loi de former leur RH à la non-discrimination
<http://www.lefigaro.fr/societes/2016/07/07/20005-20160707ARTFIG00005-les-entreprises-obligees-par-la-loi-de-former-leur-rh-a-la-non-discrimination.php>

Lucille Joffre (19 Août 2016) La communication responsable : ce qu'il faut savoir
<http://laruche.wizbii.com/communication-responsable/>

Bruno Mascle (278 Juillet 2016) " Quand est-ce que je commence à travailler ? "
<http://www.lanouvellerepublique.fr/Indre/Actualite/Economie-social/n/Contenus/Articles/2016/07/27/Quand-est-ce-que-je-commence-a-travailler-2794492>

Marie-sophie Ramspacher (16 Juin 2016) L'Oréal généralise les bonus verts
<http://m.business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/rse/l-oreal-generalise-les-bonus-verts-211452.php>

Marion Laperrouze (4 Juillet 2016) Les symbioses industrielles : un outil prometteur pour les PME dans leur engagement RSE
http://e-rse.net/symbiose-industrielle-ecologie-industrielle-rse-pme-21019/?utm_content=buffer253f6&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer

Concepcion Alvarez (29 Juillet 2016) Une montée en puissance de la RSE au sein des stratégies d'entreprise
<http://www.novethic.fr/breves/details/une-montee-en-puissance-de-la-rse-au-sein-des-strategies-dentreprise.html>

Alexandra Rohmert (19 Août 2016) M&A : la compliance, un facteur de risque croissant
<http://business.lesechos.fr/directions-juridiques/droit-des-affaires/fusion-acquisition/compliance-un-facteur-de-risque-croissant-dans-les-operations-de-m-a-213047.php>

Yoann Regent (26 Juillet 2016) Culture Durable du Coton chez IKEA : entre Pratiques Agricoles Responsables et Avancées Sociales
<http://e-rse.net/culture-durable-coton-ikea-pratiques-agricoles-responsables-avancees-sociales-21423/>

Orse (18 Juillet 2016) Nouvelle édition du guide sur les initiatives RSE sectorielles
http://www.orse.org/nouvelle_edition_du_guide_sur_les_initiatives_rse_sectorielles-52-366.html

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

Franck Seuret (23 Août 2016) Loi travail : davantage de formation grâce au CPA

<http://www.faire-face.fr/2016/08/23/loi-travail-handicap-formation-cpa/>

Emmanuelle Dal'Secco (3 Août 2016) Enquête sur les salariés handicapés : des recrues solides !

<https://emploi.handicap.fr/art-enquete-salaries-handicapes-malakoffmederic-1004-8990.php>

Bertrand Serieyx (5 Juillet) Qualité de vie au travail, des deux côtés du miroir

<http://www.parlonsrh.com/qualite-vie-travail-deux-cotes-miroir/>

Laurence Borde (5 Juillet 2016) La performance relationnelle, un atout pour l'entreprise

<http://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/0211082972327-la-performance-relationnelle-un-atout-pour-lentreprise-2012119.php>

Eric Nunès (10 Août 2016) L'inégalité salariale hommes-femmes commence dès la sortie des grandes écoles

http://www.lemonde.fr/campus/article/2016/08/10/l-inegalite-salariale-entre-hommes-et-femmes-commence-des-la-sortie-des-grandes-ecoles_4980804_4401467.html

Jean de LOÏS (19 Juillet 2016) Les pratiques RH des Top Employers 2016

<http://www.parlonsrh.com/pratiques-rh-top-employers-2016/>

Laure Vicard (5 Juillet 2016) Comprendre l'Engagement Associatif des Salariés via un Guide Pratique

<http://e-rse.net/guide-pratique-engagement-associatif-des-salaries-le-rameau-21031/>

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

audrey.rigaud@adecco-groupe.fr