

**Adecco**

Groupe  
France

Diversité

Trajectoire  
professionnelle

Non-  
discrimination

Mécénat



Insertion

Management  
de la RSE

360  
RSE

Handicap



Santé  
et sécurité  
au travail



Environnement

**Septembre 2016**



# Edito



## Donner du sens au reporting

Alors que paraissent les rapports de responsabilité sociale et environnementale des sociétés du groupe Adecco en France, revenons aux fondamentaux du développement durable. Pourquoi rendre compte ?

Faire un rapport procède d'une démarche d'amélioration continue et de transparence à destination des parties prenantes de toute organisation. D'une année sur l'autre, on observe les progrès, les plans d'actions, les initiatives nouvelles comme celles qui s'inscrivent dans la durée, la prise en compte de la démarche par l'ensemble des acteurs de l'entreprise... le management étant en première ligne.

La loi dite « Grenelle 2 de l'environnement » a donné en 2011 un cadre commun et la Global Reporting Initiative\* a défini ses propres critères qualitatifs et quantitatifs. Pour que chacun s'approprie le message et les enjeux, il faut dépasser la simple remontée d'indicateurs et le reporting excel. C'est ce qui nous a guidé dans l'élaboration de nos rapports « nouvelle formule ». Ils offrent un véritable reportage sur les initiatives terrain et visent à prendre la mesure des progrès accomplis.

Les certifications des commissaires aux comptes extra-financiers ne sont pas loin. En 2017, nous parlerons de reporting intégré consistant à rendre compte de manière groupée des informations morales, financières et de RSE ; un rapport annuel qui sera le document de référence de chaque organisation. Seul obstacle à cet exercice : pouvoir réunir toutes les données dans les temps impartis : alors rêvons un peu avec peut-être un reporting en temps réel ? Rien n'est moins sûr !

\*mode international de reporting pour les entreprises cotées

Bonne lecture,

**Bruce ROCH, Directeur RSE**

Découvrez les rapports RSE 2015/2016 des sociétés du groupe Adecco en France



Adecco

Modis

Euro Engineering

Adecco Medical





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

# Diversité

## Osez la diversité en entreprise !

D'un point de vue éthique, solidaire ou social, mais surtout car elle a un impact positif sur les organisations et leurs performances économiques, la diversité en entreprise est plus que nécessaire. Elle est urgente.

Une étude IMS-Entreprendre de 2010, nous apprenait déjà que lorsque la diversité est bien managée, elle augmente la rentabilité de 5 à 15%. Malgré une telle promesse, les politiques "diversité" restent encore trop peu développées, notamment dans les plus petites entreprises. Car mettre en place ce type de politiques de manière efficace, ce n'est pas simple, ni sans effort.

Source : Les Echos

En savoir +



## Management des équipes dirigeantes multiculturelles : une bonne idée ?

Force est de constater qu'avoir des équipes de direction monoculturelles (de même nationalité et parlant la même langue) a quelques avantages : partage des mêmes idées, communication efficace, prises de décision rapides et réduction des conflits. Alors que, lorsque les dirigeants d'une entreprise sont de nationalités (et de cultures) différentes, des difficultés de compréhension peuvent survenir.

Mais cette diversité présente de nombreux atouts selon la situation de l'entreprise:

1. Une meilleure vision des marchés : une équipe présentant une grande diversité culturelle est plus susceptible de bien maîtriser les particularités sociales et politiques des différents marchés étrangers.
2. Une crédibilité accrue auprès des différentes parties prenantes au niveau mondial : avoir une équipe dirigeante diversifiée accroît leur champ d'action culturel, ce qui leur permet d'interagir plus efficacement avec des intervenants de différents pays.
3. Une meilleure image morale auprès des employés : si leur équipe dirigeante affiche une diversité culturelle, c'est un symbole fort pour les employés dans chaque pays. Cela montre qu'ils travaillent dans une méritocratie.

Source : *Courrier International*

En savoir +





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

# Non-discrimination

## Le coût économique des discriminations

C'est un fait, les discriminations sur le marché du travail ont un coût social. Manquement à l'égalité, elles entament la confiance dans le pacte républicain. Moins perceptibles peut-être mais tout aussi indéniables, elles ont aussi un coût économique. Sur-chômage, perte d'activité, mauvaise allocation de la main-d'œuvre, gâchis de qualifications et de potentiels individuels, les pertes liées aux discriminations dans l'emploi sont plutôt bien identifiées. Reste à chiffrer le manque à gagner.

France Stratégie a rendu, le 20 Septembre, son rapport sur le coût économique des discriminations, envisageant plusieurs scénarios de réduction des discriminations à différentes échelles. Une réduction des discriminations entrainerait un gain de 3% à 14% du PIB national. Le scénario médian rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros.

Source : France Stratégie

En savoir +



## Discrimination à l'embauche : résultats de l'appel à témoignage

Le Défenseur des droits présente les résultats de l'appel à témoignages mené au printemps 2016 sur les discriminations liées à l'origine dans l'accès à l'emploi. Ces résultats illustrent la diversité des difficultés rencontrées par les personnes d'origine étrangère et les conséquences sur leurs parcours professionnel et personnel. Face à ces différences de traitement, les voies de recours aux droits peinent encore à être mobilisées. Moins d'une personne sur 10 a engagé des démarches pour faire reconnaître ses droits. Les conséquences de ces discriminations sur les trajectoires professionnelles sont éloquentes et témoignent du mal-être engendré par des années de recherches vaines pour participer au marché du travail d'un pays qui est pourtant le leur (80% des répondants sont de nationalité française).

Source : Le Défenseur des droits





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

## Non- discrimination

### Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?

Alors que la Loi El Khomri impose de nouvelles obligations aux entreprises et durcit les sanctions dans la lutte contre le sexisme, La DARES nous révèle son analyse sur les situations dans lesquelles le sexisme est plus fréquent au travail. 35 % des actifs occupés signalent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois. Parmi les victimes, plus d'une femme sur cinq indique avoir subi ce comportement à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur vingt. Ce sont donc 8 % des femmes et 1 % des hommes qui déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail. Les comportements à caractère sexiste sont plus nombreux pour les femmes qui occupent des postes de travail plus fréquemment occupés par des hommes.

**sexism**  
SEE IT. SAY IT. STOP IT.

Source : DARES

En savoir +



### Peut-on interdire le port du voile en entreprise ?

Face à la manifestation croissante des convictions religieuses au travail, une entreprise peut être tentée d'interdire le port du voile par le biais d'une clause spécifique dans son règlement intérieur. Une telle interdiction est-elle licite ?

Liberté de manifester sa religion et interdiction de discriminer. La liberté religieuse, qui implique la liberté de pratiquer une religion et de manifester ses convictions religieuses, est consacrée par différentes normes tant supranationales que nationales (notamment article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme, article 10 de la Déclaration des droits de l'homme). Le code du travail interdit ainsi toute discrimination, directe ou indirecte, en raison des convictions religieuses et ce à tous les stades de la vie professionnelle, du recrutement à la formation ou promotion professionnelle et jusqu'à la rupture du contrat (C. trav. art. L. 1132-1). Le code pénal (art. 225-1 à 225-4) sanctionne également les discriminations fondées sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.





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

# Non- discrimination

## Et si on arrêta de financer le sexisme ?

« Où est l'argent pour les droits des femmes ? » C'est le titre d'un rapport publié mi-septembre qui souligne la piètre contribution de l'Etat français à la cause, tant au niveau national qu'international, et recommande d'augmenter sérieusement ces budgets. Mais pour défendre les droits des femmes, il faudrait aussi cesser de financer des activités qui alimentent le sexisme. Comment sont financés les films qui entretiennent la culture de la domination masculine ? Combien d'argent public est affecté par les municipalités à des clubs sportifs ne comptant quasiment que des licenciés hommes ? Quid des médias qui renforcent les stéréotypes de sexe ? Ils sont partiellement financés par des deniers publics sans que des critères d'égalité des sexes ne viennent conditionner ces aides. Voilà deux ans, un rapport du Haut Conseil à l'Égalité préconisait l'éga-conditionnalité dans l'attribution des fonds publics. L'objectif est encore loin d'être achevé...

En savoir + 

Source : Les Nouvelles News



## La leçon de discrimination, 10 ans plus tard

En 2006, une enseignante dit à ses élèves que des études prouvent que les petits de taille sont intelligents et créatifs, et les grands, maladroits et paresseux. Elle divise sa classe sur cette base. Cette expérience avait pour but d'éliminer un problème de discrimination dans sa classe. Dix ans plus tard, que reste-t-il de cette leçon bouleversante ? Les élèves ont tous accepté de se réunir pour une journée de retrouvailles dans leur ancienne classe de troisième année, en compagnie de leur enseignante Annie Leblanc. Leurs témoignages racontent comment l'ancien élève intimidé et ses intimidateurs composent aujourd'hui avec ce qui s'était passé durant leur primaire.

En savoir + 

Source : Radio Canada





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

## Non- discrimination

### #viedemère : une campagne pour l'égalité professionnelle des mères au travail

La CGT des cadres lance lundi 3 octobre une campagne visant à dénoncer les discriminations dont sont victimes les mères de famille au travail, à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Intitulée " #viedemère, avoir une carrière, c'est toute une histoire", cette campagne illustrée par des affiches et des tracts invite les femmes, mais aussi les hommes, à partager sur les réseaux sociaux les petites phrases entendues au quotidien et les situations vécues au travail. Un site vdmere.fr a également été lancé. Estimant que les lois traitant de l'égalité hommes-femmes présentent des "résultats insuffisants", l'Ugict-CGT demande "des dispositions légales plus astreignantes". Il propose de "mieux indemniser le congé parental" ou encore d'"instaurer des autorisations d'absence de l'entreprise pour motif familial avec maintien intégral du salaire.

Source : France Info

En savoir +



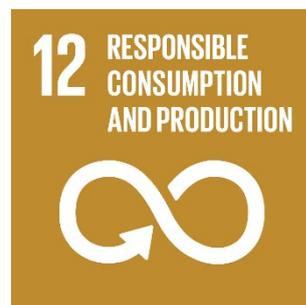


Diversité  
Non-discrimination  
Insertion  
**Management de la RSE**  
Handicap  
Santé et sécurité au travail  
Environnement  
Trajectoire professionnelle  
Mécénat

# Management de la RSE

## Comment travailler avec une ONG pour mieux sourcer ses matières premières ?

500 grandes entreprises dans le monde produisent, transforment ou achètent du bœuf, du soja, du coton. Celles-ci font le lien entre des milliards de producteurs et de consommateurs. En France, 25 entreprises ont été identifiées par le WWF comme étant stratégiques pour opérer un changement structurel dans leur filière. Carrefour, par sa place de leader est une cible visible et identifiée par les ONG, qui doit s'assurer de la pérennité de ses ressources. S'associer avec des ONG expertes comme le WWF, c'est donc le gage d'être alerté bien en amont des problèmes, d'être challengé et d'être accompagné ! Le groupe a défini ses priorités (forêt, pêche, agroécologie, apiculture) puis fixé des caps avec les feuilles de route correspondantes. Ainsi, entre le moment de la prise en main du problème de l'huile de palme par le distributeur en 2009 et la réalisation de l'objectif d'un approvisionnement 100% responsable (RSPO) pour ses produits marque distributeur, il s'est écoulé 6 ans. L'ONG souhaite désormais que Carrefour aille encore plus loin...



Source : Novethic

En savoir +

## Salaire décent : H&M doit aider à l'instauration d'un dialogue social chez ses fournisseurs

La marque suédoise H&M s'engage pour la mise en place d'un salaire décent pour les ouvriers du secteur textile. Elle s'est fixé comme objectif que tous ses fournisseurs stratégiques versent des "salaires de subsistance" à leurs ouvriers d'ici 2018. Une mesure qui devrait concerner au total 850 000 travailleurs. H&M refuse en revanche de fixer ce niveau de salaire, ce que regrettent les ONG. L'interview de Rémi Crinière, responsable RSE pour H&M France, permet de donner un éclairage sur les mesures prises par la marque, depuis l'affaire du Rana Plaza, afin d'instaurer un dialogue social et des négociations encadrées avec les fournisseurs. « Notre principal levier est notre carnet de commandes. Si le fournisseur n'avance pas sur ces questions, nous ne travaillerons plus avec lui. » En parallèle, H&M réalise un travail de lobbying auprès des gouvernement locaux pour appuyer la mise en place d'un salaire minimum.



**Adecco** Groupe  
France

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

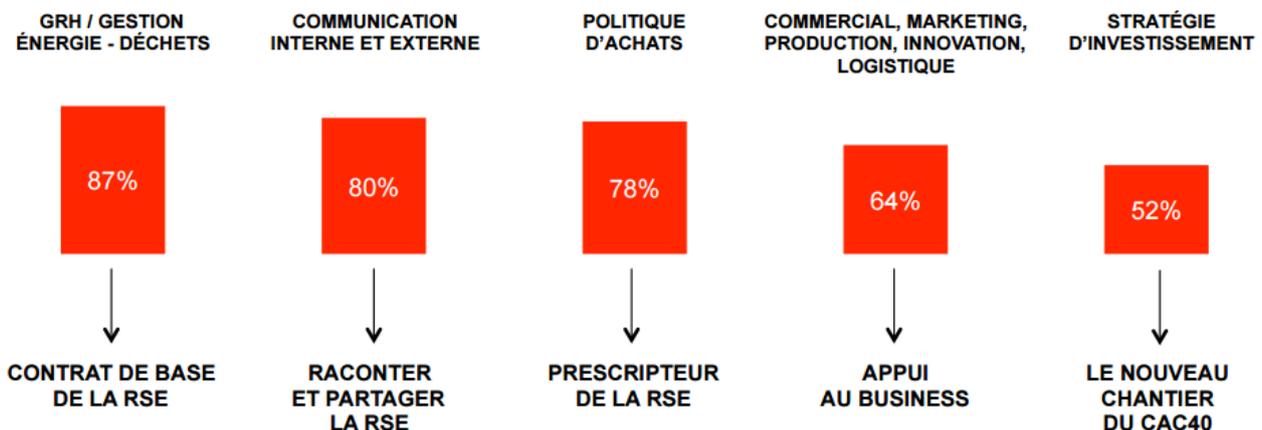
## La RSE, un nouvel enjeu business

La RSE est-elle enfin considérée comme un enjeu business ? Pour répondre à cette question, le réseau Global Compact France, l'agence Havas Paris, l'institut CSA Research et L'Express ont interrogé près de 200 dirigeants sur la place de la responsabilité sociétale dans leur entreprise. L'étude, intitulée « Les nouvelles frontières de la responsabilité sociétale en entreprise : un modèle au service de la performance? », est parue début septembre et dresse un état des lieux sur l'impact de ces problématiques à la fois sur l'organisation des entreprises, sur leur communication et sur leur modèle économique. Pour Arielle Schwab, directrice associée d'Havas Paris la RSE aura un impact sur leur modèle économique pour 76% des entreprises. « Quand une entreprise lance un produit, porte un message ou se réorganise, tenir compte de l'environnement, du bien-être au travail ou encore de la parité est devenu une obligation. »

Source : Stratégies

En savoir +

### LES EXPERTISES INTÉGRANT EN PRIORITÉ LA RSE SONT :





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

## Handicap

### Une deuxième gifle contre les clichés sur les personnes handicapées

L'ADAPT a lancé la deuxième vague de sa campagne Kill la bêtise. Quatre affiches et des vidéos pour dénoncer les stéréotypes qui freinent l'insertion des personnes handicapées. « Si les handicapés arrêtaient de se plaindre, tout irait mieux. » La phrase, volontairement provocatrice, figure sur l'un des quatre nouveaux visuels, rendus publics par l'ADAPT. Eric Blanchet, Directeur général de l'ADAPT, est invité en octobre au Conseil de l'Europe à Strasbourg pour présenter la campagne d'interpellation du grand public KillLaBetise.



Source : Faire Face

En savoir +

### Loi Travail, handicap, inaptitude et emploi

La loi Travail contient de nombreuses mesures concernant le handicap et l'inaptitude qui s'appliquent, selon les articles, à la fois aux travailleurs handicapés, à ceux pour qui survient une inaptitude, aux aidants d'enfants handicapés ou à des personnes dépendantes.

Ces mesures sont nécessaires car les actifs en situation de handicap ont toujours un taux de chômage double de celui des autres actifs. De plus, l'organisation de la vie des parents d'enfants handicapés ou des aidants d'une personne dépendante est toujours très difficile.

En voici quelques-unes :

- L'insertion et le maintien des salariés handicapés dans l'emploi
- L'accessibilité du numérique doit être assurée (elle doit être prévue par l'employeur qui est tenu de s'assurer que les logiciels utilisés par les salariés handicapés sont accessibles et que, en cas de télétravail, leur poste de travail est adapté à leurs besoins)
- Un nouveau périmètre à l'inaptitude : renforcement des mesures préventives de l'inaptitude, double examen médical supprimé, simplification de la rupture du contrat pour inaptitude, congés et organisation du temps de travail des aidants.





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

# Trajectoire professionnelle

## Les facteurs de succès du mentoring selon Engie

Engie a lancé son premier programme de mentoring en 2010. Un peu plus de 1.000 binômes ont été constitués, entre 2010 et 2015, par les services RH. Depuis janvier 2016, le groupe a adopté la plateforme Unatti, dédiée au mentoring. Cet outil permet aux volontaires, mentors et mentorés, de renseigner un profil (niveau hiérarchique, parcours professionnel, sujets d'expertise ou compétences à développer), d'accéder à des contenus de formation, de se choisir mutuellement et d'échanger avec l'autre membre du binôme... Le programme initial de mentoring déployé par Engie en 2010 concernait uniquement les femmes à haut potentiel. « L'idée était de casser le plafond de verre et de permettre à nos collaboratrices d'accéder à des postes de dirigeantes ». Aujourd'hui généralisé à toutes ses business units, dans tous les pays, le mentoring est largement plébiscité par les équipes : 90 % des mentors se disent favorables à réitérer l'expérience et 80 % des mentorés se verraient bien devenir mentors à leur tour.

Source : *Les Echos Business*

En savoir +





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

Mécénat

## Enactus World Cup...Cap sur Toronto

Enactus est une association étudiante qui utilise l'action entrepreneuriale pour répondre à des enjeux sociétaux et environnementaux. Du 28 au 30 septembre dernier, 3500 étudiants, professeurs et professionnels, se sont rassemblés à Toronto, à l'occasion de l'Enactus World Cup 2016. Cet événement grandiose clôture chaque année la fin du programme Enactus avec trois mots d'ordre : collaboration, compétition et célébration. Ainsi 36 pays ont eu l'opportunité de présenter leurs projets devant un large panel de professionnels, d'investisseurs et de chefs d'établissement.

La France était représentée cette année par l'équipe Enactus NEOMA Business School – Campus Rouen, soutenue par la Fondation Groupe Adecco qui l'a accueillie dans ses locaux pour un coaching de prise de parole en public, animé par Personnalité, partenaire pédagogique d'Enactus France. Parmi la délégation française se trouvait également l'équipe Enactus KEDGE Marseille, qui a remporté le Trophée RH de la Fondation, récompensant ses bonnes pratiques managériales.

Source : Enactus

En savoir +





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

# Sources

Nathalie Corcy (28/09/2016) Osez la Diversité en Entreprise  
<http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-160933-osez-la-diversite-en-entreprise-2030916.php>

Nirmalya Kumar(19/09/2016) Management. Des équipes dirigeantes multiculturelles : une bonne idée ?  
[http://www.courrierinternational.com/article/management-des-equipes-dirigeantes-multiculturelles-une-bonne-idee?utm\\_campaign=Echobox&utm\\_medium=Social&utm\\_source=Facebook#link\\_time=1474267270](http://www.courrierinternational.com/article/management-des-equipes-dirigeantes-multiculturelles-une-bonne-idee?utm_campaign=Echobox&utm_medium=Social&utm_source=Facebook#link_time=1474267270)

Céline Mareuge (20/09/2016) Le coût économique des discriminations  
<http://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

Défenseur des droits (19/20/2016) Discrimination à l'embauche : résultats de l'appel à témoignage  
<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actus/actualites/discrimination-lembauche-resultats-de-lappel-temoignage>

Analyse DARES (8/09/2016) Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont ils le plus fréquent ?  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/dans-quels-contextes-les-comportements-sexistes-au-travail-sont-ils-le-plus>

Cabinet d'avocats Flichy Grangé (07/06/2016) Peut-on interdire le port du voile en entreprise ?  
[http://mobile.lemonde.fr/emploi/article/2016/06/07/peut-on-interdire-le-port-du-voile-en-entreprise\\_4940891\\_1698637.html](http://mobile.lemonde.fr/emploi/article/2016/06/07/peut-on-interdire-le-port-du-voile-en-entreprise_4940891_1698637.html)

Isabelle Germain (15/09/2016) Et si on arrêta de financer le sexisme ?  
<http://www.lesnouvellesnews.fr/on-arretait-de-financer-sexisme/>

Pasquale Turbide et Martyne Bourdeau (29/09/2016) La leçon de discrimination, 10 ans plus tard  
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2016/09/29/001-lecon-discrimination-10-ans-plus-tard-enquete.shtml>

Ugict-CGT (3/10/2016) #viedemère : une campagne pour l'égalité professionnelle des mères au travail  
[http://www.franceinfo.fr/societe/viedemere-une-campagne-pour-l-egalite-professionnelle-des-meres-au-travail\\_1853721.html](http://www.franceinfo.fr/societe/viedemere-une-campagne-pour-l-egalite-professionnelle-des-meres-au-travail_1853721.html)

Béatrice Heraud (5/09/2016) Comment travailler avec une ONG pour mieux sourcer ses matières premières ?  
<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/droits-humains/isr-rse/comment-travailler-avec-une-ong-pour-mieux-sourcer-ses-matieres-premieres-144007.html>

Concepcion Alvarez (5/09/2016) Salaire décent : « H&M doit aider à l'instauration d'un dialogue social chez ses fournisseurs »  
<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/conditions-de-travail/isr-rse/salaire-decent-le-role-d-une-entreprise-comme-h-m-est-d-aider-a-l-instauration-d-un-dialogue-social-chez-ses-fournisseurs-144030.html>

Cécilia Di Quinzio (22/09/2016) Le RSE, en nouvel enjeu business  
<http://www.strategies.fr/emploi-formation/management/1046737W/la-rse-un-nouvel-enjeu-business.html>

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

[audrey.rigaud@adecco-groupe.fr](mailto: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

Faire Face (06/06/2016) Une deuxième gifle contre les clichés sur les personnes handicapées

<http://www.faire-face.fr/2016/06/06/gifle-cliches-handicap/>

Ministère du Travail (22/07/2016) Renforcer la prise en compte du handicap dans la loi Travail

<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/quelles-sont-les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/handicap>

Julie Le Bolzer (06/09/2016) Les facteurs de succès du mentoring selon Engie

<http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/management/formation-elearning/0211247527165-les-facteurs-de-succes-du-mentoring-selon-engie-213733.php>

Enactus (30/09/2016) Enactus World Cup... Cap sur Toronto

[Enactus.org](http://Enactus.org)

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

[audrey.rigaud@adecco-groupe.fr](mailto:audrey.rigaud@adecco-groupe.fr)