



THE ADECCO GROUP

RSE

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

Novembre 2016



THE ADECCO GROUP

Eddito

Penser le coup d'après



Avec l'étude « *Penser l'emploi autrement* », le Lab'Ho – Observatoire des Hommes et des Organisations (The Adecco Group) - dresse un panorama des nouvelles formes d'emploi, de travail et de compétences qui s'articulent avec un marché en évolution permanente.

Aujourd'hui, la logique de trajectoire professionnelle prévaut. Dans les entreprises, attirer, fidéliser et former sont des enjeux rejoints par l'articulation avec des formes atypiques d'emploi, (multiactivité, plateformes numériques, crowd working...) davantage du ressort des individus.

Dès lors, il ne faut plus raisonner en termes d'emploi mais d'employabilité : en anticipant les évolutions à venir, tout le monde est gagnant !

Cette étude souligne les responsabilités collectives (des organisations) et individuelles (des femmes et des hommes, salariés comme contributeurs quel que soit leur statut) ; elles sont résolument partagées et construisent chaque jour le futur du marché du travail.

En savoir [+](#)

Non discrimination

Actualité

97 % des salariés épanouis quand ils travaillent dans une équipe mixte

L'égalité homme-femme n'est plus seulement une revendication sociale. Une étude vient de confirmer qu'elle était aussi un levier de performance des entreprises. La mixité ne sera bientôt plus l'un des sujets fétiche des cyniques. L'étude Gender Scan* menée par le cabinet Global Contact, vient de confirmer par les chiffres que les équipes mixtes sont les plus performantes : 81 % des patrons et managers estiment que leurs résultats sont meilleurs que ceux des équipes non-mixtes. Et composer des équipes de 40 % à 60 % d'hommes ou de femmes augmente également la satisfaction des collaborateurs. D'après l'enquête, les salariés appartenant à des équipes mixtes se déclarent à la fois plus épanouis (97 % pour les mixtes contre 83 % pour les non-mixtes), mieux accompagnés et davantage utiles.



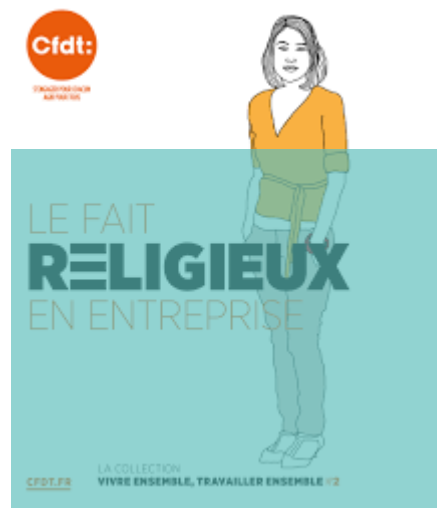
Source : Cadre Emploi

En savoir +

Actualité

El Khomri présente un guide du fait religieux en entreprise

La ministre du Travail, Myriam El Khomri, a présenté aux partenaires sociaux un guide du fait religieux en entreprise, pour accompagner les DRH et les syndicats face aux demandes croissantes des salariés. Le "guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées", rédigé sous forme de 39 questions-réponses, énonce des principes de base - interdiction de demander sa religion à un candidat ou de la mentionner dans une offre d'emploi, de désobéir à sa supérieure parce qu'elle est une femme, de faire du prosélytisme en entreprise... - et les illustre par des "situations concrètes". Selon le ministère, l'idée de ce guide est née, dans le "contexte post attentat", "d'une demande croissante" des organisations syndicales, patronales, et des DRH, qui avaient "l'impression qu'ils ne disposaient pas des outils leur permettant de répondre à des cas concrets de salariés qui souhaitent avoir un lieu de prière, ou tel ou tel menu à la cantine..."



Source : Le Figaro

En savoir +

Non discrimination

Actualité

Discriminations en entreprise : le groupe Sciberras souligne les avancées

Un an et demi après avoir remis son premier rapport, le « groupe de dialogue relatif aux discriminations au recrutement et en entreprise » présidé par Jean-Christophe Sciberras a présenté ce mercredi 16 novembre son second rapport à Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et Patrick Kanner, Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Le premier rapport, comportait 18 propositions qui ont abouti avec succès à des actions concrètes, telles que la campagne de sensibilisation « les compétences d'abord » à destination du grand public et des entreprises, la mobilisation du service public de l'emploi pour promouvoir un accompagnement spécifique des entreprises et des demandeurs d'emploi et des pratiques de recrutement non discriminantes, mais également la publication d'un rapport sur le coût économique des discriminations par France Stratégie ou encore la réalisation de testing dans des entreprises privées et dans la fonction publique.

Le groupe de dialogue prolonge cette dynamique de lutte contre les discriminations avec 13 nouvelles propositions. Certaines ont d'ores et déjà été reprises, par le gouvernement dans le cadre du projet de loi Egalité et Citoyenneté porté par Patrick Kanner, actuellement en discussion au Parlement. Ce projet de loi intègre notamment l'obligation de formation à la non-discrimination pour les personnes en charge du recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés, la transposition de la directive sur les informations non financières, la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les clauses sociales des marchés publics.

Source : Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

En savoir +



Diversité

Revue de Presse

Egalité professionnelle : les PME désarmées

Depuis 2013, les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer auprès des services de l'État (DIRRECTE) un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Un accord sur la rémunération y est obligatoire. En cas de non-respect de la loi, une mise en demeure de l'entreprise est prévue. Deuxième étape : une pénalité financière d'un montant maximum de 1% de la masse salariale. Une entreprise pénalisée n'a, en outre, plus accès aux contrats de commandes publiques.

Les grandes entreprises s'en sortent bien mais seules 34% des PME sont aujourd'hui couvertes par un plan d'action sur l'égalité professionnelle, alors même que la loi les y oblige. Selon le ministère, une méconnaissance de la loi est d'abord en cause. Le problème vient également du "manque de personnel", estime Brigitte Grésy, Secrétaire générale du CSEP, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. "Il faut être dans une logique d'accompagnement, de pédagogie, avance-t-elle. Les PME n'ont pas les moyens humains des grandes entreprises".

Source : Novethic

En savoir +



Insertion

Vu chez nous

El Khomri et Cosse prônent l'insertion des réfugiés par le travail

Les ministres El Khomri et Cosse prônent l'insertion des réfugiés par le travail par le biais d'un programme d'accompagnement vers la qualification et l'emploi, expérimenté par l'Afpa en partenariat avec la préfecture de région d'Ile-de-France. Le principe de ce programme est de permettre à des migrants ayant obtenu le statut de réfugié de suivre des cours de français et une formation professionnelle tout en étant hébergés et nourris dans les locaux de l'Afpa. "Nous avons rapidement compris qu'ils pourraient soulager des secteurs en manque de main d'oeuvre comme le bâtiment, la restauration ou les services. Nous avons donc eu l'idée de cette offre de formation intégrée clés en main" explique Pascale Gérard, directrice du pôle d'activité dédié aux réfugiés à l'Afpa.

Cinquante réfugiés ont ainsi signé un contrat de travail de huit mois avec Humando, filiale de The Adecco Group, qui les rémunérera durant leur apprentissage et leur permettra d'effectuer des stages d'immersion en entreprise. Ce programme doit leur permettre de se poser et de se projeter dans un parcours, tout en donnant la possibilité de libérer des places dans les centres d'accueil et d'orientation. A l'issue de ces huit mois de formation financés à hauteur de 5 M€ par le Fonds d'assurance formation du travail temporaire, ces stagiaires sont censés être armés pour affronter le marché du travail.

En savoir +

Source : Le Parisien



Vu chez nous

Un nouveau dispositif pour aider les jeunes à trouver du travail au Havre

Le Havre (Seine-Maritime) et son agglomération ont lancé un nouveau programme d'insertion à l'emploi, à l'attention des jeunes de 18 à 30 ans : le dispositif « 100 chances, 100 emplois ». Au total, quatre dispositifs sont proposés dans l'agglomération havraise, en fonction de l'âge et de la formation des personnes cherchant à s'insérer professionnellement. « 100 chances 100 emplois » s'adresse plus particulièrement aux jeunes de 18 à 30 ans, issus de quartiers prioritaires, jusqu'au niveau bac+2 « et ayant des acquis de base, qui seront évalués par un jury ». S'inscrivant par le biais de la Codah (communauté de l'agglomération havraise) ou de la Mission locale, les personnes intéressées sont ensuite sélectionnées par un jury, avant que 10 à 12 d'entre elles suivent un stage de coaching avec des entreprises partenaires. Pour la mise en place de cet objectif, la collectivité travaille en partenariat avec le réseau de transports en commun LiA, et la structure de travail temporaire Humando. En France, 28 villes, dont Evreux et la communauté d'agglomération Seine et Eure, ainsi que Dieppe et Rouen (Seine-Maritime), participent à ce dispositif permettant l'intégration de plus de 4 000 jeunes sur le marché de l'emploi.

En savoir +

Source : Normandie Actu



Handicap

Actualité

Être femme et handicapée dans le monde du travail

Le Défenseur des droits s'inquiète de la situation des femmes handicapées. Seul 1% d'entre elles parvient ainsi à occuper un poste de cadre, contre 10% des hommes reconnus handicapés. Les femmes handicapées subissent des discriminations plus importantes que les hommes dans le monde du travail, relève le Défenseur des droits Jacques Toubon dans un rapport, publié à l'occasion de la 20e Semaine de l'emploi des personnes handicapées. Les femmes handicapées font ainsi "face à des inégalités et des difficultés renforcées en matière de trajectoires professionnelles, d'accès à l'emploi et concernant leurs conditions de travail", écrit le Défenseur des droits dans le rapport intitulé *L'emploi des femmes en situation de handicap*.

Source : *l'Express emploi*

En savoir +



Actualité

Handicap et emploi : quoi de neuf en vingt ans?

En 2016, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées fête sa 20e édition. Deux décennies marquées par de réelles avancées législatives, malgré un taux de chômage encore très élevé pour les actifs handicapés. Entre 2006 et 2012, le nombre de personnes handicapées travaillant dans les entreprises de plus de 20 salariés a doublé : Le handicap est devenu un sujet à part entière des politiques de recrutement. Pour rester dans le cadre de la loi, les entreprises peuvent agir sur plusieurs leviers : l'emploi direct, le recours à la sous-traitance auprès d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), d'entreprises adaptées (EA) ou de travailleurs indépendants en situation de handicap, la signature d'un accord collectif, l'accueil de stagiaires.

Le regard sur le handicap a aussi changé avec une nouvelle approche dans l'univers professionnel : la création de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en 1997 (devenue européenne en 2015), l'émergence de salons spécialisés comme Handi2day ou le Salon handicap et achats responsables, la mise en place de missions handicap au sein des entreprises sont autant de leviers pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour autant, toutes ces avancées n'auront pas eu totalement raison du taux de chômage des personnes handicapées, qui reste deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Source : *Le Parisien*

En savoir +



Handicap

Actualité

Emploi et handicap, tenir le bon cap

Le taux de chômage des travailleurs handicapés est de 21%. Pour Ségolène Neuville et Myriam El Khomri, l'accès à la formation professionnelle, l'emploi accompagné dans les entreprises, et l'augmentation du fonds pour l'insertion dans la fonction publique sont autant de dispositifs pour une société plus inclusive.

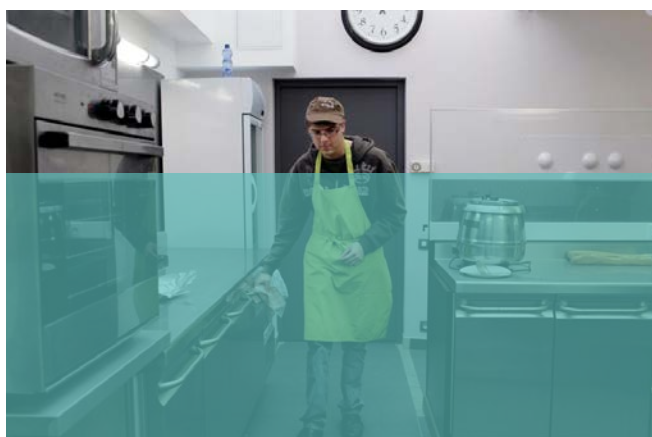
Le nombre de travailleurs handicapés au chômage a augmenté de 41% entre 2012 et 2016. Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a atteint un taux de 5,17% en 2015. Dans les entreprises ce taux est de 3,3 %. Comment expliquer que tous ces chiffres qui en apparence se contredisent soient tous justes ? Parce que le chômage a augmenté en même temps qu'augmentait le nombre de personnes en emploi. C'est le signe que le handicap ne se cache plus, que nos efforts pour changer le regard de la société ne sont pas vains. C'est aussi le signe que de plus en plus de personnes handicapées souhaitent accéder au marché du travail.

La loi Travail permet aux travailleurs handicapés qui souhaitent intégrer directement le milieu ordinaire de travail de bénéficier du dispositif de l'emploi accompagné : un « job coach » accompagne le salarié handicapé et apporte également une aide à l'employeur, pour répondre à ses questions, mobiliser les aides existantes, permettre à la personne accompagnée de s'intégrer au mieux dans un collectif de travail. Cette aide est pérenne et mobilisable en fonction des besoins du travailleur ou de son employeur.

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est passé entre 2012 et 2016 de 127 à 172 millions de dépenses d'intervention pour accompagner les travailleurs handicapés vers l'emploi et en emploi. En 2016, l'AGEFIPH, pour les entreprises, a dépensé 425,5 millions d'euros pour les mêmes objectifs. Ces efforts redoublés doivent nous conduire collectivement, pouvoirs publics, entreprises, associations et citoyens à mieux intégrer les travailleurs handicapés dans le monde du travail.

Source : *Libération*

En savoir +



Management de la RSE

Vu ailleurs

De l'art d'intégrer le durable à la chaîne de valeur

Après les errances du « greenwashing », des démarches durables dites holistiques et économiquement vertueuses pour les entreprises sont en train de faire des émules. Depuis six ans et demi, Greenflex, entreprise indépendante pilote les factures environnementale et sociétale de plusieurs grands noms de l'économie française à coups de hautes technologies et d'expertises pointues.

En matière de consommation d'énergie, Greenflex recourt à l'intelligence de données : il s'agit, par exemple, de gérer plus finement les flux de refroidissement des machines dans les data centers ou de repenser l'utilisation des véhicules d'une flotte. Carrefour, qui s'est engagé à réduire sa facture énergétique de 30 % entre 2010 et 2025, a ainsi mis en place un suivi pointilleux des prestations de son parc en froid, climatisation, chauffage et éclairage. Veolia, de son côté, a optimisé les installations énergétiques des réseaux d'eau potable et usée, et en particulier des pompes, qui représentent jusqu'à 60 % du budget énergie des collectivités.

Par opposition à la classique compensation carbone («carbon offsetting»), une initiative, baptisée «insetting» consiste... à planter des arbres. De cette façon, les entreprises agissent à l'intérieur de leur chaîne de valeur, et sécurisent leurs approvisionnements d'ingrédients stratégiques et l'existence de ceux qui les cultivent. Chez Bonduelle, l'accompagnement de Greenflex a consisté à établir un dialogue avec les différents acteurs de l'écosystème, pour intégrer leurs attentes dans la définition des objectifs de l'entreprise. Bonduelle a déjà divisé par deux son utilisation d'eau.

Source : Les Echos

En savoir +



Management de la RSE

Veille

Observatoire EY de l'information extra-financière des entreprises du SBF 120

EY publie les résultats de son observatoire du reporting extra-financier des entreprises du SBF120. Comment les entreprises intègrent la RSE dans leurs modèles d'affaires ? Voici les grandes tendances à retenir :

Evolution de l'offre : 56% des entreprises qui publient des objectifs RSE (représentant 70% du CAC40 et 41% du SBF120) se sont fixées un objectif de développement d'offres de produits responsables.

Gouvernance RSE : 55% des entreprises du CAC40 a mis en place un comité du Conseil d'Administration portant explicitement sur la RSE (contre 44% en 2014). 65% des entreprises du CAC40 intègre des critères RSE dans la rémunération des dirigeants.

Enjeux RSE et risques : 62% des entreprises du CAC40 annoncent avoir confronté les résultats de leur analyse de matérialité des enjeux RSE avec ceux de la traditionnelle cartographie des risques de l'entreprise.

Reporting intégré : les 2/3 des entreprises du CAC40 travaille en 2016 sur un reporting visant à rendre compte de leur stratégie de création de valeur pour les différentes parties prenantes.

Source : EY

En savoir +



Revue de presse

La folie du reporting ou l'art de tuer la motivation au travail !

De nombreuses grandes entreprises connaissent actuellement une baisse préoccupante de l'implication réelle de leurs collaborateurs dans leur travail quotidien, pourtant nécessaire à la performance. Le management de proximité, avec un responsable présent au quotidien sur le terrain au côté de son équipe, est de plus en plus remplacé par un mode de management à distance, qui s'appuie sur un reporting informatisé sans cesse plus sophistiqué. Leur objectif : rendre toute l'entreprise plus "réactive", plus "fluide", plus "performante". Or, comment un collaborateur pourra-t-il se sentir motivé par le fait de consacrer une part toujours plus importante de son temps à la saisie de données de toute sorte au détriment de son métier premier ? De plus, les coûts induits par les excès du reporting sont colossaux : mise en place d'outils informatiques inutilement coûteux, pertes de temps en saisies au détriment des missions premières et, bien pire, démotivation assurée des collaborateurs. Une urgence : simplifier, redonner du sens, revaloriser le management de proximité...

Source : LinkedIn

En savoir +



Management de la RSE

Veille

La RSE, un concept flou pour les salariés

La notion de responsabilité sociale de l'entreprise reste floue pour une majorité des salariés interrogés pour le 2ème baromètre ekodev/Des Enjeux et des Hommes réalisé par Viavoice sur les salariés et l'entreprise responsable. 2/3 des salariés interrogés ne savent pas spontanément donner une définition de la RSE et seuls 3% peuvent décrire le concept dans sa dimension globale. Résultat : ils assimilent en majorité (à 57%) la RSE à une opération cosmétique. 21% pensent qu'il s'agit d'un "exercice de communication", 19% d'un "concept à la mode" et 8% "un 'nice to have' non essentiel pour l'entreprise". Seuls 20% pensent qu'il s'agit d'une "obligation conditionnant la performance de l'entreprise". Ils sont 67% à se dire "peu ou pas impliqués" et 44% à ne pas savoir comment a été construite la stratégie RSE de leur entreprise. Dommage car 4 salariés interrogés sur 10 assurent que l'engagement dans la RSE est une occasion de donner du sens à son activité, de prendre des responsabilités et d'être reconnu en interne.

Source : Novethic

En savoir +



Trajectoire professionnelle

Vu ailleurs

A quoi servent les « Chefs du bonheur » en entreprise ?

Bonheur et bien-être au travail deviennent des thèmes de préoccupation pour les entreprises. Rien d'étonnant, la France se classant douzième (sur quinze pays !) en matière de satisfaction au travail (selon le baromètre Edenred-Ipsos publié au mois de juin dernier). Du coup, certaines embauchent des « Chief Happiness Officers » (CHO), chargés de s'assurer du bien-être de leurs collaborateurs. Une nouvelle fonction, entre RH et com interne. En France, on trouve certes des CHO dans quelques grands groupes traditionnels, tels Le Coq Sportif ou Kiabi ou des PME. Mais le phénomène y reste marginal. Les CHO sont donc surtout présents dans de jeunes sociétés du numérique, comme BlaBlaCar ou A Little Market. A Bordeaux, six start-up regroupées dans un même lieu, appelé le Château numérique, ont créé un poste de CHO, en commun. Sa mission ? Tisser des liens entre leurs collaborateurs.

Au-delà des actions visant à améliorer le bien-être et la convivialité, il s'agit aussi d'envisager des changements d'organisation plus en profondeur (mettre en place du télétravail, faciliter le lien avec les managers et favoriser les trajectoires professionnelles).

Source : *Hors de la boîte*

En savoir +

Revue de presse

La révolution des travailleurs indépendants

Depuis la création du statut d'auto entrepreneur en France, les travailleurs indépendants ont pris de l'ampleur. Comme un marché pied vers l'entreprise individuelle, la souplesse de ce statut a donné à de nombreux entrepreneurs en herbe la facilité d'action dont ils avaient besoin pour se lancer. Ce nouveau statut permet d'atteindre un équilibre entre la vie de famille et le travail. S'il était timidement question de télétravail, à l'heure des travailleurs indépendants nous voyons apparaître des coworking, des accélérateurs, des incubateurs... comme des champignons ! Reste qu'un travailleur indépendant est souvent spécialisé dans un domaine restreint et doit aussi composer avec des contraintes juridiques, comptables et administratives nouvelles sans toujours y avoir été formé. De la multiplicité des freelances née la nécessité de s'organiser. C'est le pari de Digital Village, qui a créé un concept de regroupement de travailleurs indépendants qui peuvent ainsi travailler sur de plus gros projets. Il semblerait que l'organisation du travail de demain soit déjà là.

Source : *Ze village*

En savoir +



Trajectoire professionnelle

Revue de presse

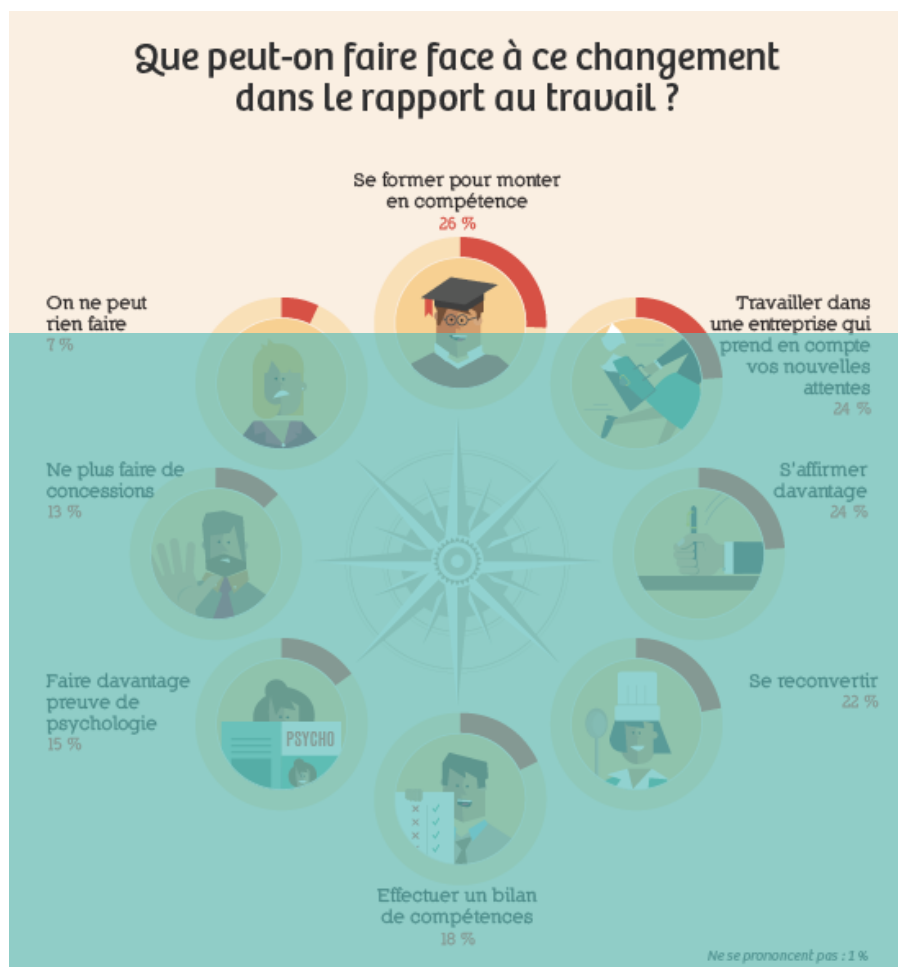
Le salarié et la quarantaine, entre crise et reconversion

Les Editions Tissot, qui viennent de souffler leurs 40 bougies, ont demandé à OpinionWay de sonder le ressenti des salariés sur le passage à la quarantaine, étape où beaucoup font le point sur leur carrière et se posent des questions sur la suite des événements. Voici un aperçu de l'infographie qui en découle.

Selon l'étude, les salariés sont plus des trois quarts (77%) à considérer que le rapport au travail change à l'âge de 40 ans. Certes, mais en quoi ? On réévalue ses priorités : la vie personnelle prend davantage d'importance, pour 35% des répondants. Et on s'intéresse davantage à son bien-être au travail (pour 30%). Par ailleurs, pour presque la moitié, l'ennui au travail est le principal critère d'échec. Le stress vient en second (37%). Comment réagit-on à ce changement de relation au travail ? La réponse la plus fréquemment citée est le recours à la formation : on se forme pour monter en compétences, et être à même de réaliser son projet (26%).

Source : Parlons RH

En savoir +



Santé et sécurité au travail

Revue de presse

Le sport en entreprise : un vrai levier RSE

Le sport, c'est bon pour la santé des personnes mais aussi pour celle des entreprises. Une étude réalisée par Décathlon Pro montre que les salariés sont de plus en plus nombreux à pratiquer une activité sportive : 65% sont des sportifs assidus. Pour les 10% qui ne pratiquent pas de sport, le frein évoqué est le manque d'espace dédié et le manque de temps.

A l'étranger et particulièrement aux Etats-Unis, la pratique du sport en entreprise s'est généralisée et les entreprises s'y retrouvent : le sport participe au bien-être des salariés et augmente leur productivité, selon plusieurs études. Par ailleurs, le sport véhicule de nombreuses valeurs positives (l'esprit d'équipe, le dépassement de soi) et il permet de tisser un lien social hors des hiérarchies, ce qui facilite notamment l'insertion des salariés dans la vie de l'entreprise. Ne manque donc que l'investissement des entreprises françaises, trop peu investies, pour saisir l'opportunité.

Source : Social Mag

En savoir +



Environnement

Actualité

Climat : le secteur privé un rempart contre Donald Trump

Ikea, Starbuck, Mars, Dupont, Nike, Schneider Electric... Près de 365 entreprises et investisseurs ont pris position en faveur de l'Accord de Paris et d'une nécessaire transition énergétique, lors de la COP 22 à Marrakech. Dans une lettre publiée et intitulée « le secteur privé soutient la transition bas carbone aux États-Unis », les signataires mettent Donald Trump en garde : suspendre la transition actuellement en cours de l'économie américaine vers une économie bas carbone mettrait en danger la prospérité du pays.

Pourquoi une telle prise de position de la part du secteur privé ? Kevin Rabinovitch, Directeur général pour le développement durable chez Mars, explique que les pertes liées au réchauffement climatique auraient un impact bien trop négatif sur les opérations de son groupe. « Nous sommes une multinationale dans le secteur alimentaire. Les réseaux de fermes qui fournissent les matières premières agricoles sont les plus exposées aux impacts du réchauffement climatique. Le prix des matières premières augmente alors inévitablement. » Et il prévient : « Il faut nous regrouper en coalitions ou en réseaux. C'est le meilleur moyen de préserver notre business. » Pour John Kerry, « le marché va dicter » la transition énergétique, pas les gouvernements.

Source : Novethic

En savoir +



Revue de presse

Les chefs d'entreprise face au défi de l'environnement

La question de la protection de l'environnement est désormais unanimement reconnue par l'ensemble des citoyens. Pourtant André Marcon, Président de CCI France, constate que « les chefs d'entreprise n'en sont pas encore persuadés ». Comme l'atteste la récente consultation Opinionway pour le compte de CCI France, la Tribune et Europe1, 78% des dirigeants pensent que le climat aura peu d'impact sur leurs activités et 79% d'entre eux ne songent pas à mener d'actions au sein de leur entreprise en ce sens. Par ailleurs, 61% des entreprises ont du mal à concrétiser le terme d'économie circulaire que 80% d'entre elles associent à la seule gestion des déchets... alors que cela va bien plus loin. Les CCI s'attèlent de plus en plus à mettre des outils à la disposition des entreprises pour les sensibiliser. Par exemple, les promoteurs de la solution ACTIF portée par la CCI Midi-Pyrénées ont mis en place cette plateforme qui favorise les échanges de ressources énergétiques entre différentes entreprises d'un même territoire.

Source : Actu cci

En savoir +



Environnement

Revue de presse

Les équipements informatiques des entreprises : un gisement inexploité pour l'économie circulaire

A l'heure de la digitalisation de l'économie, les entreprises regorgent d'équipements électriques en tout genre (ordinateurs, réseaux, équipements divers...) mais la gestion de ces équipements pose de nombreuses questions. Ainsi, dans les entreprises, les ordinateurs sont remplacés en moyenne tous les 4 ans. Résultats, la vente de ces équipements ne cesse d'augmenter chaque année. Mais que deviennent tous ces équipements une fois remplacés ? La plupart du temps ils sont jetés ou bien recyclés alors qu'il sont encore fonctionnels. Cet article dresse un état des lieux et propose également d'autres solutions pour aller au delà la collecte et la recyclage. En effet il existe en France toute une filière industrielle reconnue et contrôlée, composée d'acteurs de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) qui permettrait de reconditionner et de valoriser les équipements qui sortent chaque année des entreprises. Une filière qui pourrait être créatrice d'emplois auprès de publics souvent fragilisés, mais aussi favoriser l'économie circulaire et l'inclusion numérique, en redistribuant les ordinateurs reconditionnés de façon transparente et solidaire, à des associations ou des organisations dans le besoin.

Source : E-rse

En savoir +



Mécénat

Revue de presse

Contrat à Impact Social, nouvelles aspirations et nombreuses interrogations...

Le Contrat à Impact Social, incarnation française des Social Impact Bonds, ouvre de nouvelles perspectives d'investissements citoyens aux entreprises engagées et favorise de nouvelles logiques de co-construction ; au bénéfice de l'innovation sociale. Le principe fondateur des CIS est simple : un besoin sociétal et social non couvert est identifié, un acteur social propose une solution innovante pour y répondre et des investisseurs privés financent le programme. En cas de succès et d'impact avérés du programme, l'acteur public rémunère les investisseurs qui sont donc les entreprises privées. De fait, les CIS doivent répondre à une logique de coûts évités pour la Société. Ils doivent s'inscrire dans une logique de prévention générant une économie à long terme pour la société. Cependant, le rendement ne se fait pas ici en fonction de l'importance du risque pris par l'entreprise mais en fonction de l'impact évalué plus ou moins grand du projet. Le résultat de son placement ne dépend donc pas de l'entreprise mais de l'opérateur social à qui est confié le projet. L'entreprise doit bien assimiler et accepter cette logique qui diffère de ses placements habituels, car de la confiance qu'elle accorde à l'opérateur social dépend le bon déroulement du projet.

Source : Mécénova

En savoir +



Sources

Quentin Velluet (10/11/16) 97 % des salariés épanouis quand ils travaillent dans une équipe mixte

<https://www.cadremploi.fr/editorial/actualites/actu-emploi/detail/article/97-des-salaries-epanouis-quand-ils-travaillent-dans-une-equipe-mixte.html>

Le Figaro (7/11/16) El Khomri présente un guide du fait religieux en entreprise

<http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2016/11/07/97002-20161107FILWWW00153-el-khomri-presente-un-guide-du-fait-religieux-en-entreprise.php>

Alain Ruello (16/11/16) Discriminations en entreprise : le groupe Sciberras souligne les avancées

<http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0211496325976-discrimination-en-entreprises-le-groupe-sciberras-souligne-les-avancees-2043217.php>

Marina Fabre (01/12/16) Égalité professionnelle : les PME désarmées

<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/diversite/isr-rse/egalite-professionnelle-les-pme-desarmees-144199.html>

Hendrik Delaire (3/11/16) El Khomri et Cosse prônent l'insertion des réfugiés par le travail

<http://www.leparisien.fr/champs-sur-marne-77420/video-a-champs-el-khomri-et-cosse-pronent-l-insertion-des-refugies-par-le-travail-03-11-2016-6285324.php>

Valentine Godquin (1/12/16) Un nouveau dispositif pour aider les jeunes à trouver du travail, au Havre

http://www.normandie-actu.fr/nouveau-dispositif-emploi-jeunes-havre_244954/

L'Express (14/11/16) Être femme et handicapée dans le monde du travail

http://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/etre-femme-et-handicapee-dans-le-monde-du-travail-la-triple-peine_1850063.html

Muriel Jaouën (14/11/16) Handicap et emploi : quoi de neuf en vingt ans?

<http://www.leparisien.fr/economie/emploi/handicap-et-emploi-quoi-de-neuf-en-vingt-ans-14-11-2016-6326259.php>

Libération (21/11/16) Emploi et handicap, tenir le bon cap

http://www.liberation.fr/debats/2016/11/21/emploi-et-handicap-tenir-le-bon-cap_1529887

Valérie Landrieu (7/11/16) De l'art d'intégrer le durable à la chaîne de valeur

<http://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/rse/0211448810864-de-l-art-d-integrer-le-durable-a-la-chaîne-de-valeur-301849.php>

Observatoire EY (22/11/16) Observatoire EY de l'information extra-financière des entreprises du SBF 120

<https://emeia.ey.com/1646/76088/november-2016/etude--observatoire-de-l-information-extra-financiere-du-sbf120.asp?sid=5e47fc1f-0237-40fc-9504-51284d890f0f>

Jean-Marc Gandy (30/10/16) La folie du reporting ou l'art de tuer la motivation au travail !

<https://www.linkedin.com/pulse/la-folie-furieuse-du-reporting-ou-l-art-de-tuer-motivation-gandy?trk=v-feed>

Béatrice Héraud (14/11/16) La RSE, un concept flou pour les salariés

<http://www.novethic.fr/breves/details/la-rse-un-concept-flou-pour-les-salaries.html>

Sources

Sophie Noucher et Sébastien Pierrot (23/10/16) A quoi servent les « Chefs du bonheur » en entreprise ?

<http://horsdelaboite.com/2016/11/a-quoi-servent-les-chefs-du-bonheur-en-entreprise/>

Shirley (21/11/16) La révolution des travailleurs indépendants

<http://zevillage.net/2016/11/revolution-travailleurs-independants/>

Bertrand Serieyx (22/11/16) Le salarié et la quarantaine, entre crise et reconversion

<http://www.parlonsrh.com/salarie-quarantaine-crise-reconversion/>

Social Mag (28/10/16) Le sport en entreprise : un vrai levier RSE

<http://www.socialmag.news/28/10/2016/le-sport-en-entreprise-un-vrai-levier-rse/>

Claire Stam (16/11/16) Climat : le secteur privé un rempart contre Donald Trump

<http://www.novethic.fr/empreinte-terre/climat/isr-rse/climat-le-secteur-prive-un-rempart-contre-donald-trump-144178.html>

CCI-France (4/11/16) Les chefs d'entreprise face au défi de l'environnement

<http://www.actu-cci.com/entreprises-developpement-durable/13758-les-chefs-d-entreprise-face-au-defi-de-l-environnement>

Clément Fournier (22/11/16) Les équipements informatiques des entreprises : un gisement inexploité pour l'économie circulaire

<http://e-rse.net/equipements-electriques-electroniques-entreprise-rse-economie-circulaire-22976/>

Gwenaëlle Ginot & Sylvain Reymond (19/11/16) Contrat à Impact Social (CISà, nouvelles aspirations et nombreuses interrogations...

<http://www.mecenova.org/contrat-a-impact-social-cis-vu-par-les-entreprises-nouvelles-aspirations-et-nombreuses-interrogations/>



THE ADECCO GROUP

300
RSE



www.groupe-adecco.fr/rse