



THE ADECCO GROUP

RSE

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

Décembre 2016



THE ADECCO GROUP

Edito

CPA, CPE de quoi parle-t-on ?



Le Compte Personnel d'Activité fait partie des nouveautés inscrites dans la loi Travail effective au 1er janvier 2017. C'est une petite révolution en soi car les droits des actifs quel que soit leur type de contrat de travail ou leur statut y seront inscrits : dès lors, c'est l'individu qui pourra décider de suivre une formation –c'était déjà le principe du compte personnel de formation-, faire un bilan de compétences, se faire accompagner pour une création d'entreprise, cumuler des droits liés à la pénibilité, entre autres possibilités.

Il comprend également un Compte Personnel d'Engagement qui reconnaît des droits pour des profils aussi variés que les jeunes ayant accompli un service civique, les personnes engagées dans des services de réserve (militaire, sanitaire, sécurité civile par exemple), les maîtres d'apprentissage ou encore ceux nombreux qui s'engagent bénévolement dans la gouvernance et la vie opérationnelle d'associations loi 1901. Tous pourront bénéficier de points supplémentaires sur leur CPA, pour valoriser leur engagement et leur ouvrir plus de droits à se former ou à faire reconnaître leurs compétences acquises à travers ces activités par la VAE. France Bénévolat a eu une longueur d'avance avec la création du Passeport Bénévole il y a quelques années. Cette association est d'ailleurs partenaire de la Fondation The Adecco Group dans une démarche de valorisation de l'engagement de nos collaborateurs intérimaires auprès de jeunes de missions locales. Je suis convaincu que l'engagement est une compétence qui peut en révéler d'autres !

En savoir +
En savoir +
En savoir +

300 RSE

Non discrimination

Actualité

Discriminations à l'embauche : certaines entreprises maîtrisent très mal le risque

Commandée par le ministère du travail, une étude menée par IMS CORUM, le centre d'observation et de recherche sur l'urbain et ses mutations fait état d'importantes discriminations à l'embauche mais aussi d'importantes inégalités entre les entreprises dans ce domaine.

Pour Eric Cédiey, directeur de l'organisme, " le fait que des discriminations raciales en France puissent exister n'est pas une découverte" mais la grande quantité de tests effectués permet d'avoir des résultats statistiques au niveau de chaque entreprise". Et selon lui, " on a des entreprises qui atteignent quasiment parfaitement l'égalité de traitement dans la répartition des choix favorisant l'un ou l'autre CV et on a des entreprises sur lesquelles on voit apparaître des écarts discriminatoires extrêmement significatifs".

[En savoir +](#)

Source : RTL



Actualité

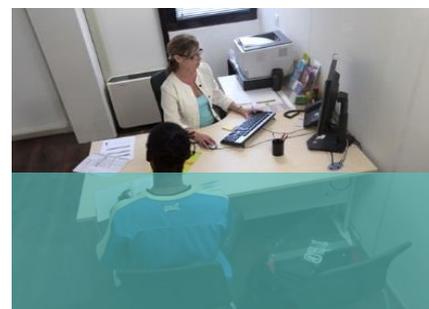
Discriminations à l'embauche : une étude sévère pour les grandes entreprises françaises

Pour trouver un emploi, il vaut mieux avoir un nom à consonance française. C'est en tout cas ce que montre l'enquête commandée par le ministère du travail et réalisée conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et l'association ISM Corum, spécialisée dans la prévention des discriminations.

Menée d'avril à juillet 2016, cette grande campagne de « testing », c'est-à-dire de tests par l'envoi de candidatures fictives, a révélé qu'un nom à consonance maghrébine pouvait être un sérieux frein à l'embauche. Ainsi, selon l'étude, le taux global de réponses positives reçues par une candidature « maghrébine » est de 9 %, contre 20 % pour les candidatures « hexagonales ». Soit onze points d'écart.

Source : Le Monde

[En savoir +](#)



Non discrimination

Actualité

Les résultats d'une étude contre le sexisme

Le 24 novembre 2016, veille de la journée pour la lutte contre les violences faites aux femmes, le Ministère du Travail et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ont rendu public les résultats d'une étude portant sur le sexisme dans l'entreprise. Cette enquête, menée cet automne sur une population non-cadre des secteurs publics et privés, est la deuxième réalisée par le CSEP. Elle se base sur une consultation des salariés de huit grandes entreprises françaises (Air France, BNP Paribas, Casino, Orange, Solvay, Suez, Total et Veolia) et est doublée d'un sondage national. D'après les résultats, 74% des salariées interrogées sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le cadre de leur travail. Concernant la lutte de leur entreprise à l'égard du sexisme, seules 18% des femmes interrogées estiment qu'elle agit dans ce domaine, contre 33% des hommes. Près de la moitié (42%) ont déjà eu le sentiment que, parce qu'elles sont des femmes, elles n'ont pas été augmentées ou primées. Ainsi, pour informer et favoriser une initiative de la part des entreprises, le CSEP a élaboré et mis à leur disposition un "kit sexisme" contenant les clés pour un engagement sociétal dans la lutte contre le sexisme.

Source : ORSE

En savoir +



+

Diversité

Vu chez nous

Recruter dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville

Le Lab'Ho a publié une étude consacrée au recrutement dans les quartiers prioritaires, menée conjointement par Adecco France, Casino et SNCF, dans le cadre de la Charte Entreprises et Quartiers. Cette étude a pour objet de mettre en lumière les savoir-faire et les meilleures pratiques de recrutement favorables à l'emploi des publics issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville et d'établir un guide de recommandations pour accompagner la mobilisation des acteurs économiques.

Source : *Le Lab'Ho*

[En savoir +](#)



Insertion

Actualité

Marchés publics : la clause sociale d'insertion progresse

Pour Patrick Loquet, formateur et expert en clauses sociales, cela ne fait pas de doute : l'insertion et l'emploi ont été confortés par les textes de la récente réforme des marchés publics. D'abord promus au moyen de circulaires en 1993 et 1995 sous la forme de clause de « mieux disant social », puis intégrés au Code des marchés publics de 2001 comme possible condition d'exécution d'un marché, la clause sociale fait sa réapparition dans l'ordonnance du 23 juillet 2015 (Ord.) et son décret d'application du 25 mars 2016. Elle peut ainsi être prise en compte dans les conditions de l'exécution d'un marché, être un critère d'attribution ou constituer l'objet du marché. Des dispositifs complémentaires permettent de même de réserver des marchés à des entreprises adaptées ou des structures équivalentes employant une proportion minimale de travailleurs handicapés ou encore à des structures d'insertion par l'activité économique. Il convient néanmoins de prêter attention à ce que d'autres dispositifs ne viennent concurrencer ces mécanismes : tel pourrait être le cas, selon Patrick Loquet, de critères d'attribution d'apprentissage ou de diversité, ou d'autres résultant de volontés politiques telles que les « clauses de formation sous statut scolaire » encouragées par l'Éducation nationale en faveur des jeunes en situation de décrochage. Trop de clauses sociales tuent la clause sociale...

Le rôle du facilitateur apparaît tout aussi essentiel. Cet « agent gestionnaire de clause sociale », garant de « l'exemplarité » de l'État au regard du développement durable doit être au centre de toutes les démarches. Son rôle est d'autant plus important que « la boîte à outils est complexe », selon Jean-François Connan, directeur responsabilité et innovation sociale de The Adecco Group, qui appelle à une harmonisation des pratiques.

L'acheteur aussi occupe une place cruciale dans la démarche. Christophe Baulinet, président de l'atelier sur les aspects sociaux de la commande publique de l'ex-Observatoire économique de l'achat public (OEAP), défend l'idée que les pouvoirs adjudicateurs doivent explorer tous les types de montages pour favoriser l'insertion (marchés publics, marchés de partenariat, concessions). Il voit dans les nouveaux textes une opportunité de faire de l'insertion un sujet central. Mais à condition de professionnaliser les acheteurs.

Source : *Moniteur*

En savoir +



Handicap

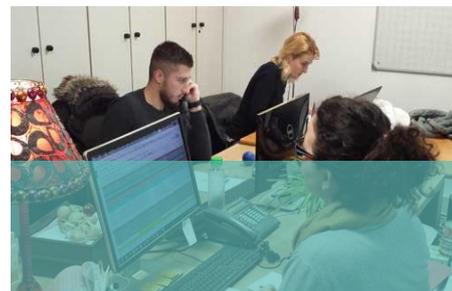
Actualité

Emploi et handicap : 5 grandes entreprises boostent les PME

Cap Gemini, Total, Thalès, Metro et Schneider Electric, ont mis en place le 9 décembre 2016 le dispositif « Relais Handi PME 92 », visant à développer la mutualisation des pratiques en matière de handicap. L'initiative, qui se veut une première, associe la préfecture des Hauts-de-Seine (92), ainsi que divers partenaires publics et sociaux, alors qu'au niveau national, le taux de chômage des personnes handicapées est environ deux fois supérieur à celui des valides, soit environ 20%. « Le dispositif doit faciliter les embauches et le maintien de l'emploi », a insisté le préfet de ce département, dont le territoire abrite à la fois les sièges de grands groupes internationaux, notamment dans le quartier de la Défense, et un maillage de PME particulièrement dense. Or, le seuil légal de 6% de travailleurs handicapés n'est respecté que par une entreprise sur cinq en Île-de-France. Pour l'un des signataires du dispositif, Gérard Lefranc, directeur chargé de la politique handicap chez Thalès, « les PME sont démunies : elles n'ont aucune mauvaise volonté, mais elles se font de fausses idées, ne savent comment s'y prendre... » « Pourtant, ces PME sont sources d'emploi potentiel des personnes handicapées ». Cette convention entend ainsi « formaliser la création d'un cadre de référence et de travail partagé » et « mettre en œuvre une politique coordonnée d'accompagnement des entreprises petites et moyennes entreprises ou entreprises de taille intermédiaire d'au moins 250 salariés », en partageant les bonnes pratiques de ressources humaines.

Source : *Handicap.fr*

[En savoir +](#)



Actualité

Handicap : le dispositif d'emploi accompagné entre en vigueur

Le dispositif d'emploi accompagné et le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés est effectif depuis le 1er janvier 2017. Son objectif est de favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des personnes handicapées en milieu dit ordinaire. Annoncé par le président de la République le 19 mai 2016 lors de la Conférence nationale du handicap, le décret relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés a été publié au Journal officiel le 29 décembre 2016. Il comprend un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle. Près de 1 500 personnes handicapées sont concernées. Désormais, un même référent ou un même service, assurera l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce "référent emploi accompagné" a pour rôle de : veiller à l'intégration du salarié au sein de l'entreprise ; accompagner l'employeur ; mobiliser les aides existantes.

Source : *Gouvernement.fr*

[En savoir +](#)



Handicap

Actualité

Diabète : en finir avec les discriminations professionnelles

La Fédération française des diabétiques a lancé une pétition pour que les personnes diabétiques puissent avoir accès au métier de leur choix. Le but: faire évoluer des textes réglementaires devenus obsolètes, qui ne sont plus adaptés aux réalités des métiers et aux moyens actuels de prise en charge de cette maladie. Une personne diabétique ne peut pas accéder au poste de marin, policier, pilote, hôtesse de l'air, contrôleur de la SNCF, pompier... Certes, le diabète est une maladie chronique, mais les traitements pour les deux cas de diabète (de type 1 ou 2) permettent aux patients de vivre en bonne santé et de réduire les complications liées à la maladie. Sans compter les outils de contrôle qui permettent de s'auto-surveiller de façon plus précise et efficace qu'avant. Grâce aux progrès faits en diabétologie, la personne diabétique est capable de tenir la plupart des emplois", constate le Professeur Gérard Lasfargues, diabétologue. Or, ces freins à la formation et à la vie professionnelle que sont cette réglementation et la méconnaissance de la maladie constituent des obstacles à leur épanouissement social. C'est pourquoi, les associations de patients demandent aux candidats de s'engager à créer un groupe interministériel qui réévaluera au moins une fois par an la liste des professions interdites.

Source : BFM TV

[En savoir +](#)



Management de la RSE

Actualité

Résolution européenne sur la responsabilité morale et juridique des entreprises de respecter les droits de l'homme à l'étranger

Le Parlement européen a voté le 25 octobre une résolution non contraignante sur la responsabilité morale et juridique des entreprises de respecter les droits de l'homme à l'étranger. Elle a donc pour objectif de pousser les entreprises à respecter les droits de l'Homme. Le Parlement demande que tous les futurs accords commerciaux avec des États tiers comprennent un passage rappelant leurs obligations sociales aux entreprises. La résolution propose une étiquette stipulant que le produit a été fabriqué "sans maltraitance" à "tous les stades de production".

Source : ORSE

En savoir +



Actualité

Entreprises : vers de plus en plus d'achats responsables ?

Fonction stratégique, les achats sont aujourd'hui déterminants en entreprise pour gérer des enjeux environnementaux, sociaux et économiques complexes. Acheter au prix le plus bas n'est pas toujours la solution la plus économique

L'étude menée par l'ADEME auprès de 19 entreprises volontaires (de la PME au grand groupe) dans tous les secteurs d'activité (agroalimentaire, transport et mobilité, santé et pharmacie, services, industrie...) a porté sur la mesure des impacts de leurs politiques d'achats responsables. Les bénéfices mis en évidence sont multiples : « en moyenne, les entreprises participantes estiment que leur retour sur investissement en matière d'achats responsables intervient dans les 24 mois. Des bénéfices économiques, des gains de parts de marchés ainsi que des bénéfices environnementaux sont observés (- 48 % d'émissions de gaz à effet de serre grâce à une innovation packaging chez Lesieur par exemple). »

Les achats responsables peuvent en effet être un véritable levier pour créer de la valeur économique. Par exemple « la méthode 'Total Cost of Ownership' ou dite « du coût complet » a pour objectif d'estimer le coût d'un bien ou d'un service tout au long de son cycle de vie en prenant en compte le coût d'achat mais aussi les coûts de fonctionnement (l'entretien et la maintenance, la gestion des déchets, la fin de vie) et les externalités (les émissions de CO2 par exemple). Cette perspective élargie permet bien souvent de dévoiler des coûts cachés qui existent bel et bien pour l'entreprise mais ne sont pas pris en compte dans le prix d'achat. »

Source : RSE Magazine

En savoir +



Trajectoire professionnelle

Actualité

Optimiser la formation en entreprise

Adecco Training a présenté en mai 2016 le livre blanc « Optimiser la formation en entreprise », et notamment le tome 1 « Organiser et financer ».

Cet ouvrage mettait à profit l'expertise des consultants d'Adecco Training et de ses partenaires pour proposer aux lecteurs de réinventer leur approche de la formation, d'ajuster leurs pratiques et de sonder leurs gisements d'efficacité.

Le premier tome se concentrait sur l'organisation de la formation au sein de l'entreprise, et la mise en œuvre des politiques de formation, avec comme levier d'efficacité, l'alignement entre l'organisation et la gestion de la formation et la stratégie de l'entreprise, dans une logique de ROI. Le deuxième tome repositionne dans l'entreprise la place du formateur, dont valeur ajoutée se situe désormais davantage dans la maîtrise de la culture et des processus de son environnement professionnel, dans la connaissance des activités et des besoins des collaborateurs. Il dessine quelques lignes de force pour des formations plus pertinentes, plus efficaces et, au final, plus à même de développer les compétences des collaborateurs et d'accroître la performance de l'entreprise. Il souligne la place essentielle de la formation dans l'entreprise et l'importance de s'adapter en permanence aux évolutions des besoins. Un atout pour une entreprise en termes de performance et d'attractivité.

Source : Lab'Ho

[En savoir +](#)



Veille

Projet de loi égalité et citoyenneté : les principales mesures

Le Parlement a donné jeudi son feu vert définitif, par un vote de l'Assemblée nationale, au projet de loi « égalité et citoyenneté » dernier texte d'envergure du quinquennat avec une série de mesures pour la jeunesse, la mixité sociale ou contre les discriminations. Voici les mesures qui concernent plus spécifiquement la sphère économique et sociale qui impacteront le monde de l'entreprise :

- accent sur la maîtrise de la langue française, notamment dans le cadre de la formation professionnelle.
- renforcement de la lutte contre les discriminations, avec le durcissement des sanctions : les auteurs d'injures risqueront un an d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende (doublement).
- "testing" étendu comme mode de preuve au civil.
- le sexisme sera une circonstance aggravante des crimes et délits.
- le « congé d'engagement » pour les salariés ou fonctionnaires responsables associatifs et la pérennisation de la « réserve civique ».

Source : Boursorama

[En savoir +](#)



Trajectoire professionnelle

Veille

Un référentiel et un décret pour prochainement reconnaître les compétences des représentants du personnel

La question de la reconnaissance des compétences des représentants du personnel constitue une très ancienne revendication des organisations syndicales. Elle devrait être satisfaite dans les semaines à venir. L'investissement au sein d'un syndicat ou d'instances de représentation du personnel est souvent pointé comme un frein dans le développement des carrières, voire comme un facteur de mise au « placard » qui découragerait nombre de candidats. La reconnaissance des savoir-faire acquis est d'autant plus importante et urgente que ces dernières années, le profil des militants exerçant des mandats a fortement évolué. Le futur décret n'a pas pour objectif d'élaborer un « diplôme » de représentants du personnel, mais bien d'identifier des compétences distinctes, comme la connaissance du droit du travail, le management, qui se matérialiseront sous la forme de blocs de compétences. Par ailleurs, il faut souligner que le décret qui porte sur la formation de négociateur concernera également les représentants du patronat comme les responsables des ressources-humaines. La question de la reconnaissance de ces compétences concerne tous les acteurs du dialogue social et du paritarisme.

Source : *Actualité de la formation*

[En savoir +](#)



Actualité

Loi Travail: sept mesures fortes entrées en vigueur au 1er janvier

Des changements pour les salariés s'annoncent au 1er janvier 2017. En cause notamment, la promulgation de la loi Travail le 8 août 2016 et les nombreux décrets d'application qui en ont découlé.

Les 7 mesures phares :

- Les 35 heures bousculées
- Des congés payés plus flexibles pour l'employeur
- Le compte personnel d'activité (CPA) mis en place
- Alimentation du compte personnel de formation (CPF)
- Le droit à la déconnexion
- Un nouveau suivi médical des salariés
- La feuille de paie dématérialisée

Source : *L'entreprise l'express*

[En savoir +](#)



Santé et sécurité au travail

Veille

Vrai/Faux : la santé des travailleurs de nuit est mieux prise en compte avec la loi travail

Vrai ! C'est en tout cas le but de la Loi Travail et du Décret paru le 18 novembre dernier. En effet, le but de cette réforme était notamment de recentrer la surveillance médicale sur certains salariés en particulier. Les salariés qui exercent de nuit ne sont pas en reste puisqu'un renforcement de leur protection est mis en place. Voici tout ce qui est garanti aux travailleurs de nuit à compter du 1er janvier 2017.

Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une telle affectation. Pour se prononcer le médecin devra procéder à une étude du poste de travail du salarié. Il procède, pendant les périodes au cours desquelles sont employés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. L'employeur ne pourra donc pas affecter un salarié à un travail de nuit sans en référer au médecin du travail.

La fiche d'aptitude devra mentionner la date initiale d'étude du poste de travail et à partir de cette date, selon une périodicité fixée par le décret, le travailleur de nuit devra se soustraire à un nouvel examen par le médecin du travail tous les 6 mois.

Source : *Juritravail*

[En savoir +](#)



Actualité

Dénoncer les infractions routières des salariés ne réjouit pas les PME

L'obligation pour un employeur de dénoncer ses salariés coupables d'infractions routières, à partir du 1er janvier 2017, n'est pas bien reçue par les patrons des petites et moyennes entreprises qui craignent des « tensions » avec leurs employés.

Aujourd'hui, lorsqu'un salarié se rend coupable d'une infraction au code de la route à bord d'un véhicule de fonction, il ne perd pas de point sur son permis de conduire, sauf si son entreprise le dénonce.

En revanche, dans la grande majorité des cas, il paie quand même son amende, la société n'ayant pas le droit de la prendre à sa charge : ce serait « un abus de biens sociaux », explique Déborah David, avocate.

Source : *Libération*

[En savoir +](#)



Santé et sécurité au travail

Revue de presse

Le mal-être psychologique au travail : un fléau social et sanitaire

Nos sociétés et nos entreprises sont-elles vouées à créer du mal-être chez leurs salariés ? Combien tout cela coûte à la société ? Et si un autre modèle était possible ?

Depuis quelques années, les questions du bien-être au travail, de la gestion du stress, du bonheur en entreprise sont devenues des problématiques fondamentales à la fois pour les salariés, leur hiérarchie et le management, les ressources humaines mais aussi les acteurs publics et la société en général. On parle de plus en plus d'épanouissement au travail, des questions liées au mal-être psychologique, au stress, qui porte plusieurs noms selon les formes qu'il prend : burn-out, bore-out ou encore brown-out...

Ainsi, nos sociétés, bien qu'elles s'enorgueillissent souvent de la "valeur du travail" ne proposent encore qu'un modèle social où le travail rime avec stress, angoisse, mal-être... Alors comment peut-on expliquer cette dissonance ? Pourquoi ces questions sont-elles pourtant fondamentales ? Et combien cela coûte-il à la société, aux entreprises et aux salariés ? Enquête.

Source : E-RSE

En savoir +



Environnement

Actualité

Ce qui change au 1er janvier 2017 pour la transition énergétique, pour le climat, pour la biodiversité et contre les pollutions

Ségolène Royal lance plus de 20 mesures issues de la loi de transition énergétique et de la loi biodiversité qui vont s'appliquer à partir du 1er janvier 2017, pour accompagner davantage la France sur le chemin de la croissance verte. Des mesures qui concernent aussi les entreprises, notamment :

- Obligation des gestionnaires financiers à communiquer sur l'empreinte carbone
- Mise en place de l'« autorisation environnementale unique »
- Emission des premières obligations vertes
- Rapprochement de la fiscalité sur l'essence et le diesel
- Incitation du verdissement des véhicules de société

Source : developpementdurable.gouv

[En savoir +](#)



Mécénat

Revue de presse

Enfin, le collaboratif au service du mécénat !

En France, le mécénat d'entreprise n'est pas nouveau, mais l'obligation qui leur est faite de mener des politiques de responsabilité sociale et environnementale (RSE) l'a rendu aujourd'hui plus stratégique. Ayant pris un envol prometteur en 2003, suite à la loi Aillagon, il s'est profondément transformé et enrichi ces dernières années...

Les entreprises qui y ont recours sont désormais de plus en plus présentes. Pour preuve, pour la première fois depuis 10 ans, le baromètre du mécénat d'entreprise réalisé en 2016 par CSA pour l'Admical montre une transformation exceptionnelle : la moitié des entreprises de plus de 250 salariés sont désormais mécènes et les dons ont augmenté de 25 %, ce qui représente 3,5 milliards d'euros en 2015. Par ailleurs les domaines soutenus sont de plus en plus divers, et les actions très hétéroclites. Il ne s'agit plus seulement de don financier, mais aussi de mécénat de compétences, congés solidaires, don en nature, courses solidaires...

Autre nouveauté, on note le rôle grandissant des parties prenantes pour un mécénat d'entreprise plus participatif. En effet, le modèle originellement vertical, confiant aux seuls dirigeants le soin des choix philanthropiques, laisse progressivement place à un modèle de mécénat porté et partagé par l'ensemble des collaborateurs, un modèle horizontal et, de fait, plus collaboratif. Au bénéfice de la solidarité, en premier lieu, mais également au bénéfice de l'entreprise, ce nouveau modèle de mécénat dit "participatif" constitue aujourd'hui un formidable moteur créant un véritable cercle vertueux pour l'entreprise.

Source : Les Echos

En savoir +



Sources

CPA, CPE de quoi parle-t-on. Pou en savoir plus :

- <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>
- <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/cpa/>
- <http://www.passeport-benevole.org/>

Christophe Pacaud, Agnès Bonfillon - RTL (12/12/16) Discrimination à l'embauche : « Certaines entreprises maîtrisent très mal le risque » selon Eric Cédiey : <http://www.rtl.fr/actu/societe-faits-divers/discrimination-a-l-embauche-certaines-entreprises-maitrisent-tres-mal-le-risque-selon-eric-cediey-7786252483>

Sarah Belouezzane – Le Monde (12/12/16) Discriminations à l'embauche : une étude sévère pour les grandes entreprises françaises : http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/12/13/discriminations-a-l-embauche-une-etude-severe-pour-les-grandes-entreprises-francaises_5047845_1698637.html

ORSE (24/11/16) Dossier Agir contre le sexisme au travail : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_-_rapport_csep_.pdf

Jérémy Bakkalian - Le Moniteur (14/12/16) Marchés publics : la clause sociale d'insertion progresse : <http://www.lemoniteur.fr/article/marches-publics-la-clause-sociale-d-insertion-progresse-33890200?tool=print>

Le Lab'Ho (29/11/16) « Recruter dans les quartiers prioritaires » de politique de la Ville <http://www.groupe-adecco.fr/articles/recruter-quartiers-prioritaires-de-politique-de-ville>

Handicap.fr (13/12/16) Emploi et handicap : 5 grandes entreprises boostent les PME : <https://emploi.handicap.fr/art-emploi-pme-handicap-1004-9376.php>

Gouvernement.fr (03/01/17) Handicap : le dispositif d'emploi accompagné entre en vigueur : <http://www.gouvernement.fr/argumentaire/handicap-le-dispositif-d-emploi-accompagne-entre-en-vigueur>

Alexandra Bresson – BFM TV Muriel Jaouën (10/01/17) Diabète: en finit avec les discriminations professionnelles : <http://www.bfmtv.com/sante/diabete-en-finir-avec-les-discriminations-professionnelles-1079630.html>

Parlement Européen (25/10/2016) Résolution sur la responsabilité des entreprises dans les violations graves des droits de l'homme dans les pays tiers : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0405+0+DOC+XML+V0//FR>

Joseph Martin - RSE Magazine (05/12/16) Entreprises : vers de plus en plus d'achats responsables : http://www.rse-magazine.com/Entreprises-vers-de-plus-en-plus-d-achats-responsables_a1969.html#Zyjp5Gjx57ABdH9v.99

Adecco Training & le Lab'Ho : Optimiser la formation en entreprise. Tome 2 : Des programmes et des Hommes : http://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2016/12/Livre_blanco_TOME_2_Adecco_training_optimiser_la_formation_en_entreprise_oct2016_170x250L_Web-1.pdf

Boursorama (22/12/16) Projet de loi égalité et citoyenneté: les principales mesures : <http://www.boursorama.com/actualites/projet-de-loi-egalite-et-citoyennete-les-principales-mesures-20405acbd875d40a5970c0c8e2535bf0>

Sources

Actualité de la formation (19/12/16) Un référentiel de un décret pour prochainement reconnaître les compétences des représentants du personnel : <http://www.actualite-de-la-formation.fr/une-du-sommaire/une-de-2016/deux-decrets-vont-prochainement-enteriner-la-reconnaissance-des-competences-des.html>

Marion Bain – L'express l'entreprise (01/01/17) Loi travail : sept mesures fortes entrées en vigueur au 1^{er} Janvier : http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/loi-travail-sept-mesures-fortes-qui-entrent-en-vigueur-au-1er-janvier_1863304.html

Noémie Besson – Juritravail (27/12/16) Vrai/Faux : la santé des travailleurs de nuit est mieux prise en compte avec la loi travail : <http://www.juritravail.com/Actualite/travail-de-nuit/ld/257224>

Libération (21/12/2016) Dénoncer les infractions routières des salariés ne rejouit pas les PME : http://www.liberation.fr/societe/2016/12/21/denoncer-les-infractions-routieres-des-salaries-ne-rejouit-pas-les-pme_1536690

Clément Fournier – E-RSE (06/12/16) Le mal-être psychologique au travail : un fléau social et sanitaire : <http://e-rse.net/mal-etre-psychologique-au-travail-modele-cout-23221/>

Développement Durable.gouv (01/01/17) Ce qui change au 1er janvier 2017 pour la transition énergétique, pour le climat, pour la biodiversité et contre les pollutions : http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/DP_EEV-2017-30decembre.pdf

Pierre-Emmanuel Grange (21/12/2016) Enfin, le collaboratif au service du mécénat : <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-164049-enfin-le-collaboratif-au-service-du-mecenat-2052127.php>



THE ADECCO GROUP

360 RSE



www.groupe-adecco.fr/rse