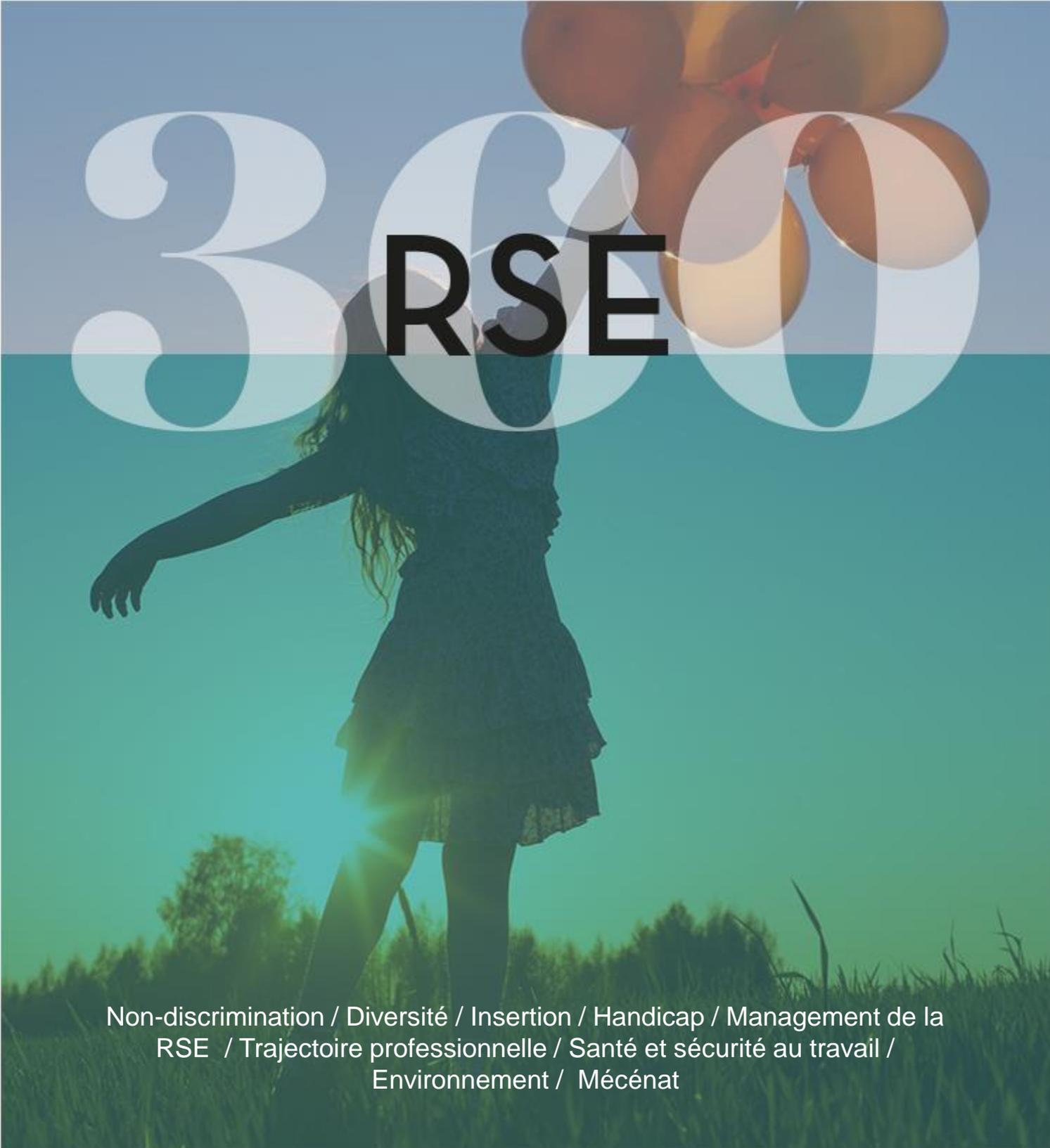




THE ADECCO GROUP

The background of the cover features a silhouette of a woman in a dress standing in a field of tall grass, holding several large, colorful balloons (orange, red, and yellow) against a blue and green sky. The word 'RSE' is prominently displayed in the center in a large, bold, black font, overlaid on a large, light blue, stylized number '3'.

RSE

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

Janvier 2017



THE ADECCO GROUP

Édito

La règle, la norme et le volontarisme



Sur les enjeux de RSE, il y a plusieurs écoles. Tout d'abord, l'organisation doit respecter les lois, souvent complémentaires, en prenant des champs du droit en silo - sans transversalité- ou cumulatives (le fameux millefeuille français). En la matière, la loi dite Grenelle 2 de l'environnement est à ce jour la plus aboutie sur les enjeux de reporting notamment, il en existe donc beaucoup d'autres préexistantes sur le volet social principalement.

Il y a également une approche normative qui se compare aisément au management de la qualité dans les organisations : plan, do, check, act, etc. Avec des certifications (ISO 14000 par ex), ou pas (ISO 26000), ou encore des labels. Ce sont des systèmes d'amélioration continue qui permettent un pilotage partagé au-delà des seuls responsables du projet.

D'autres préfèrent cultiver une approche volontariste de co-construction et de responsabilisation de chacun dans l'organisation. La prise de conscience est sans doute plus longue et le démarrage plus laborieux, car il faut rattacher les enjeux de chaque direction à ceux du développement durable. La mise en œuvre vaut appropriation, et finalement l'entreprise y gagne une véritable culture RSE, car c'est par les femmes et les hommes que le changement opère. La personnalisation de l'engagement est un atout, sans que cela ne soit vu comme quelque chose en plus.

Pour autant, c'est sans doute un savant dosage des trois (lois, normes, volontarisme) qui permet une prise en compte globale et transposable, quel que soit le secteur d'activité, quel que soit le type d'organisation ou quel que soit le métier.

Bruce ROCH, Directeur RSE

Non discrimination

Veille

Les chargés de recrutement formés à la non-discrimination

L'article 214 de la loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une nouvelle obligation de formation pesant sur les entreprises. Cette obligation impose aux entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi qu'à celles spécialisées dans le recrutement, de former à la non-discrimination à l'embauche leurs salariés chargés des missions de recrutement au moins une fois tous les cinq ans.

Source : Editions Francis Lefebvre



En savoir +

Actualité

La langue devient un motif de discrimination

La loi de modernisation de la justice, actée en novembre 2016 parmi 115 articles, a opéré un changement sur l'article 225-1 du Code Pénal. Il est désormais interdit de discriminer un individu sur la base de critères linguistiques. Il est en effet établi comme discriminatoire d'opérer «toute distinction entre les personnes morales sur le fondement [...] de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français» (langue étrangère et/ou langue régionale).

Seule exception à cela : le champ professionnel. La loi prévoit en effet un aménagement possible s'il est, dans le cadre de l'entreprise, «une exigence essentielle et déterminante» obligeant les employés à manier le français et une langue étrangère. Pas de bouleversement en vue, donc, sur les lieux de travail...



Source : Le Figaro

En savoir +

Diversité

Actualité

Tour d'horizon à 360 degrés sur l'égalité professionnelle

L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) vient de publier son nouveau Guide intitulé : « Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (mise à jour de la version de 2012). Ce document de 240 pages propose un tour d'horizon à 360 degrés de l'égalité professionnelle et fait le point sur les nouvelles réglementations françaises en la matière.

Source : E-RSE



En savoir +

Revue de presse

Une nouvelle façon d'écrire pour en finir avec les inégalités femmes-hommes

Et si changer sa façon d'écrire permettait de lutter contre les inégalités femmes-hommes ?

En novembre 2015, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a recommandé d'accorder tous les noms de métier et de fonction et, lorsqu'une adresse est destinée à plusieurs personnes, d'opter systématiquement pour le féminin et le masculin. C'est de ces recommandations que s'est inspirée l'agence "Mots-Clés" pour concevoir, en novembre dernier, son manuel d'écriture inclusive. L'entreprise, qui commercialise des formations à ce type d'écriture en entreprise, met à disposition gratuitement ce manuel qui se base sur trois grands principes :

- L'accord en genre de tous les noms de fonctions, de grades, de métiers
- L'utilisation du féminin et du masculin quand cela est nécessaire
- L'abolition des concepts "l'Homme" et "la Femme" au profit de termes plus concrets (les "droits humains" au lieu des droits de l'Homme par exemple).

Source : E-RSE

En savoir +

Diversité

Vu ailleurs

Kering assoit l'engagement sur la parentalité

En France, les candidats n'hésitent plus à évoquer la question de l'équilibre des temps de vie dès le processus de recrutement. Sept actifs sur dix manqueraient de temps au quotidien pour concilier leurs contraintes privées et professionnelles, selon l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), et c'est encore plus vrai au Moyen-Orient, en Asie et dans les Etats américains où la politique familiale est peu développée.

La création d'une politique parentalité pour l'ensemble des salariés de Kering, quelle que soit leur situation personnelle ou géographique, constitue la première brique de la nouvelle politique d'engagement du groupe de luxe. La création d'un socle de droits minimal à l'échelle du monde est en vogue dans les multinationales.

Source : *Les Echos*

En savoir +



Handicap

Veille

Le combat européen pour l'entreprise inclusive

Le 11 janvier 2017 a été créée la « European Confederation of Inclusive Enterprises » (EuCIE). La confédération a été mise en place avec l'objectif de combattre efficacement les discriminations dans l'accès à l'emploi des personnes en situation en handicap.

L'EuCie est la réunion de quatre associations représentatives de l'emploi inclusif. Elle représente et défend les entreprises dont la mission est l'inclusion active des personnes handicapées à travers un emploi durable.

Source : *Mission Handicap*



En savoir +

Management de la RSE

Actualité

Lutte contre la corruption : entreprises toutes concernées ?

Douze ans après l'ajout du 10ème Principe sur la lutte contre la corruption au Global Compact des Nations Unies, le sujet s'impose aujourd'hui dans les agendas internationaux. Les cas de condamnation d'entreprises françaises par la justice américaine et les mesures de contrôle suite à ces condamnations sont bien réels.

La Loi Sapin 2, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, a été promulguée le 9 décembre 2016. Avec cette loi, la France se positionne désormais au niveau des standards internationaux les plus élevés en matière de lutte contre la corruption. Elle vise à une plus grande efficacité de la justice française au travers de la relocalisation des procédures qui lui échappaient jusqu'ici ; du respect de ses engagements internationaux ; et de la protection des entreprises nationales, notamment en évitant la fuite de données sensibles. Cette nouvelle loi instaure une obligation de prévention et de détection de la corruption. Les personnes physiques comme morales concernées sont tenues de prendre les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence, y compris dans les filiales et les sociétés contrôlées. La mise en place de programmes anticorruption est obligatoire pour les entreprises d'au moins 500 salariés ayant leur siège social en France et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros. En cas de comptes consolidés : les obligations s'imposent à l'ensemble des filiales.

Source : Global Compact France

En savoir +



Trajectoire professionnelle

Actualité

Création d'un nouveau congé d'engagement associatif

Le congé d'engagement associatif a été mis en place par la loi « Egalité et citoyenneté ». Il est ouvert aux salariés engagés dans le bénévolat.

Ce congé d'engagement associatif est accordé sans condition d'âge, et peut être fractionné en demi-journées. Il n'est pas rémunéré, mais un accord collectif peut prévoir les conditions du maintien de salaire pendant la durée de ce congé.

A défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé d'engagement associatif est de 6 jours ouvrables par an. Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

Le nombre maximal de salariés, par établissement, susceptibles de bénéficier de ce congé sera également fixé par décret.

Source : Editions Tissot

En savoir

Actualité

Les difficultés d'accès à la mobilité considérées comme un frein à l'emploi

Près d'un Français sur quatre (23 %) dit avoir déjà refusé un travail ou une formation faute de moyen de transport pour s'y rendre, selon un sondage Elabe pour le Laboratoire de la mobilité inclusive paru mercredi 18 janvier.

Cette enquête, réalisée en ligne du 5 au 9 décembre 2016 auprès de 1 003 personnes montre que les difficultés d'accès à la mobilité (c'est-à-dire le fait de pouvoir se déplacer au quotidien) sont perçues comme un frein à l'emploi par 86 % des Français.

43% des jeunes et 50 % des gens parmi les plus fragiles socialement (vivant dans un foyer avec moins de 1 000 euros par mois) ont déjà renoncé à un emploi pour ces raisons. Les titulaires du permis B sont moins concernés (17 % d'entre eux ont refusé un travail pour ce motif) que ceux qui ne l'ont pas (37 %). Près d'un Français sur cinq (19 %) dit également avoir déjà renoncé à se rendre à un entretien d'embauche ou « dans une structure d'aide à la recherche d'emploi » (type Pôle emploi) par manque de moyens pour se déplacer, précise le sondage.

Source : Le Monde



En savoir +

Trajectoire professionnelle

Revue de presse

La situation des jeunes sur le marché du travail reste difficile en France

Le taux de chômage des jeunes Français a été multiplié par 3,5 en quarante ans. Outre le fait qu'en France la conjoncture du marché du travail est globalement dégradée, ce qui la rend plus difficile chez nous, c'est pour certains jeunes le cumul de difficultés qui constituent de véritables barrières à l'entrée (compétences de base, mobilité, santé, logement, maîtrise du numérique...) », explique Hélène Garner, directrice du département travail de France Stratégie.

Parmi les dispositifs favorisant l'insertion, l'apprentissage est plus efficace que la voie scolaire, notamment pour les moins diplômés, constate le rapport. Mais avec un bémol, un taux de rupture des contrats élevé, de l'ordre de 27 %.

Source : *Le Monde*

En savoir +



Actualité

GTCI, l'Index mondial sur la compétitivité et les talents – éd. 2017

Le 16 janvier 2017, The Adecco Group a dévoilé la nouvelle édition du classement mondial des pays en termes de compétitivité pour les talents à travers le monde.

Cette dernière est menée pour la quatrième année consécutive en collaboration avec l'Insead et le Human Capital Leadership Institute of Singapore (HCLI). Le GTCI 2017 met en lumière l'ensemble des impacts (nouveaux métiers, nouvelles formes d'emploi, nouvelles compétences, reshoring, ...) pour aider les gouvernements, les entreprises et les individus à mieux créer, attirer, retenir et développer les talents.

La France est 24ème, Paris est 7ème ville mondiale, alors que le trio de tête est composé de La Suisse, Singapour et le Royaume-Uni.

Source : *The Adecco Group*

En savoir +

Santé et sécurité au travail

Actualité

Droit à la déconnexion : gadget ou véritable avancée ?

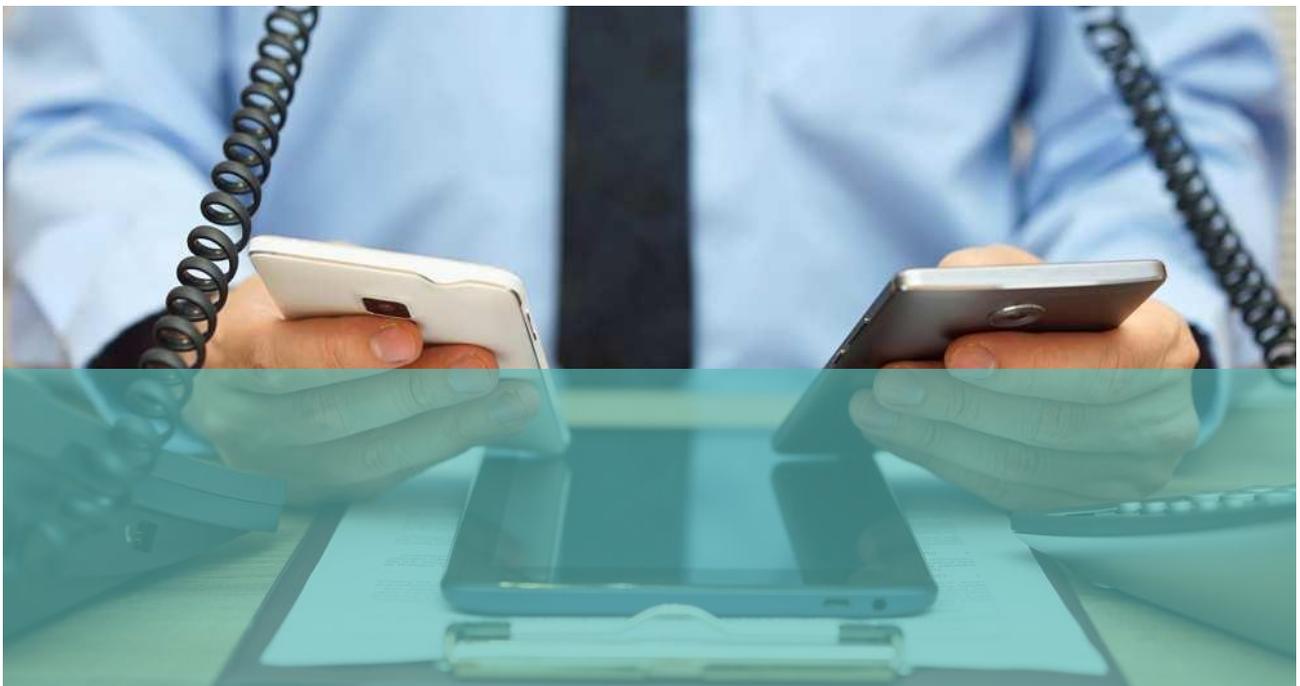
Le droit à la déconnexion est reconnu depuis le 1er janvier 2017. Il oblige les entreprises de plus de 50 salariés à ouvrir des négociations ou à rédiger une charte pour en fixer les modalités.

L'objectif de ce nouveau droit ? Permettre aux salariés de ne pas répondre aux mails, SMS ou autres hors de leur temps de travail, pour préserver leur temps de repos et concilier vies professionnelle et privée.

Comment ? Via une négociation annuelle dans les entreprises de plus de 50 personnes ou, si aucun accord n'est trouvé, par une charte. De fait, pour Lydie Recorbet, chargée de mission RH à l'ORSE (observatoire de la responsabilité sociale des entreprises), ce cadre est "une réelle avancée en matière de RSE car nous ne sommes pas tous égaux devant la gestion des outils numériques".

Source : Novethic

En savoir +



Environnement

Revue de presse

Une application pour mesurer l'impact environnemental de nos déplacements

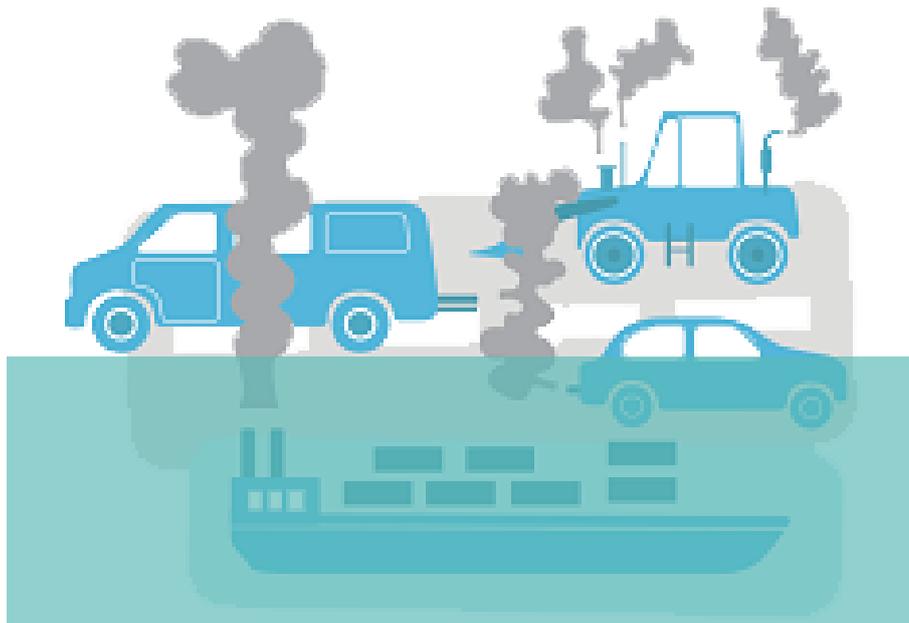
Dis-moi comment tu te déplaces et je te dirais combien tu pollues. C'est un peu ce que propose IFP Energies nouvelles avec sa nouvelle application GECO air. « GECO air, c'est une application smartphone gratuite, développée par IFP Energies nouvelles (IFPEN), pour sensibiliser chacun d'entre nous aux émissions polluantes liées à notre mobilité.

L'objectif est de pouvoir aider chaque utilisateur à améliorer au quotidien, l'impact environnemental de ses déplacements. Nous l'avons créée avec le soutien de l'ADEME » explique Laurent Thibault. En mesurant les trajets effectués l'application est ensuite capable d'estimer les émissions liées aux déplacements en fonction du moyen de transport utilisé et des kilomètres effectués. L'idée est simple, en ayant une meilleure idée de ce que l'on pollue en fonction de nos habitudes on peut agir pour limiter notre impact environnemental.

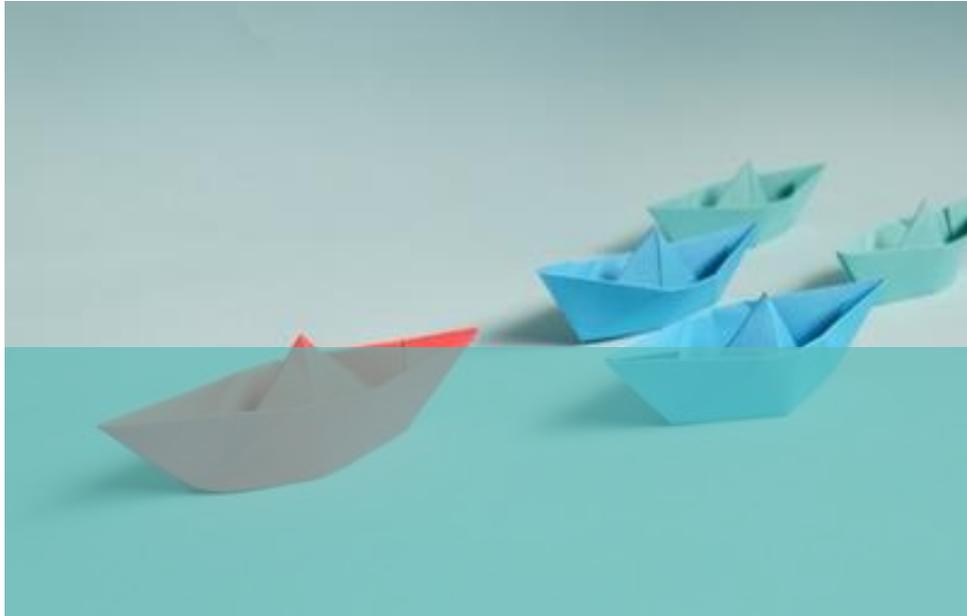
L'application délivre aussi des conseils personnalisés : sur les attitudes de conduites ou en proposant des alternatives en utilisant les modes de transport "doux" pour certains trajets courts et fortement polluants.

Source : RSE magazine

En savoir +



Mécénat



Revue de presse

RAISE et Altedia mettent leurs compétences RH à disposition des jeunes start-up

Après une phase d'expérimentation au cours de l'année 2016, le Fonds de dotation RAISE et Altedia Lee Hecht Harrison s'associent pour accompagner des entrepreneurs du réseau RAISE en termes de ressources humaines, dans une dynamique de mécénat de compétences.

Au cours de l'année 2016, le Fonds de dotation RAISE (premier accélérateur philanthropique dédié aux jeunes entreprises à fort potentiel) et Altedia LHH (leader français du conseil en ressources humaines) ont lancé un processus d'accompagnement pro bono auprès de trois Jeunes Entreprises en Croissance (JEC), issues du réseau RAISE. De cette expérimentation, perçue comme très favorable par les JEC, sont ressortis plusieurs enjeux RH, sur lesquels les deux organismes se sont basés pour élaborer un partenariat durable. À partir de cette année, les JEC pourront profiter d'ateliers de travail collaboratifs et d'un dispositif de soutien individuel, dispensés par des salariés volontaires de RAISE et Altedia.

Cette démarche de mécénat de compétences correspond tout à fait aux valeurs de RAISE et d'Altedia LHH. Du côté d'Altedia, on est fier de mettre à disposition des jeunes start-up prometteuses le savoir-faire et l'expertise de l'entreprise. De plus, cette initiative aura des effets bénéfiques sur les salariés qui se porteront volontaires : face aux différentes problématiques des JEC, ils devront réfléchir, renouveler leur vision des RH et trouver sans cesse des solutions innovantes.

Source : Care News

En savoir +

Mécénat

Revue de presse

Avec le matched-crowdfunding, HelloAsso rapproche entreprises et associations

Déjà réputé aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, le matched-crowdfunding est une nouvelle forme de financement participatif qui vient conquérir les entreprises françaises. Parmi elles, HelloAsso, la plateforme de financement participatif spécialisée dans l'associatif. Soutenue par le Président de la République dans le cadre du label La France s'Engage, celle-ci annonce aujourd'hui le lancement d'un nouveau service de matched-crowdfunding avec un objectif bien précis : permettre aux entreprises de s'engager auprès des associations en les soutenant financièrement. Ainsi, chaque entreprise qui s'engage dans un projet lancé sur HelloAsso devient actrice dans la campagne et en accompagnant l'association sur son projet en créant des liens.

La levée de fonds des associations va donc évoluer de façon très nette car les dons des internautes vont être doublés par une entreprise qui soutient également la même association, dans la limite d'un budget et d'une durée préalablement définis.

Aujourd'hui, la jeune pousse poursuit sa dynamique participative en garantissant aux associations des outils de collecte gratuits. Elle compte déjà 35 millions d'euros collectés depuis sa création dont la moitié dans les 12 derniers mois.

Source : *Maddyness*

En savoir +



Actualité

Création d'une réserve civique éligible au compte d'engagement citoyen et d'un congé d'engagement

Une réserve civique est créée à compter du 1er janvier 2017, pour donner à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général. Elle comporte des réserves thématiques dont la réserve citoyenne de défense et de sécurité, les réserves communales de sécurité civile ainsi que la réserve citoyenne de la police nationale (ex service volontaire citoyen) et celle de l'éducation nationale.

Ces missions ne sont pas substituables à un emploi ou à un stage, et ne peuvent excéder un nombre d'heures hebdomadaire. Aucune mission ne peut donner lieu au versement d'une rémunération ou gratification au réserviste.

Source : *Agence Régionale de la Formation*

En savoir +



Sources

Guilhem Possamai - Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne (08/02/17)

Les chargés de recrutement formés à la non-discrimination

<http://www.efl.fr/actualites/social/contrat-de-travail/details.html?ref=ui-83090d96-40f9-4e9b-9620-309e34fb7d8e>

Alice Develey - Le Figaro (26/01/17)

La langue devient un motif de discrimination

<http://www.lefigaro.fr/langue-francaise/actu-des-mots/2017/01/26/37002-20170126ARTFIG00017-la-langue-devient-un-motif-de-discrimination.php>

Géraldine Fort – E-RSE (03/01/17)

Tour d'horizon à 360 degrés sur l'égalité professionnelle

<http://e-rse.net/tour-horizon-360-degres-sur-egalite-professionnelle-orse-23706/#gs.LfZoOlw>

Julien Baldacchino - France Inter (20/01/17)

Une nouvelle façon d'écrire pour en finir avec les inégalités femmes · hommes ?

<https://www.franceinter.fr/societe/une-nouvelle-facon-d-ecrire-pour-en-finir-avec-les-inegalites-femmes-hommes>

Marie-Sophie Ramsbacher – Les Echos Business (23/01/17) - Kering assoit l'engagement sur la parentalité

<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/remuneration-et-salaire/avantages/0211696371560-kering-assoit-l-engagement-sur-la-parentalite-304833.php>

Mission Handicap (24/01/17) - Le combat européen pour l'entreprise inclusive

<http://www.missionhandicap.com/article-handicap/Le-combat-europeen-pour-l-entreprise-inclusive>

Global compact – (05/01/17) - Lutte contre la corruption : entreprises, toutes concernées?

<http://www.globalcompact-france.org/blog/lutte-contre-la-corruption-entreprises-toutes-concernees-16>

Editions Tissot (25/10/2016) - Création d'un nouveau congé d'engagement associatif

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=8273&titre=Cr%C3%A9ation+d%E2%80%99un+nouveau+cong%C3%A9+d%E2%80%99engagement+associatif

Le Monde avec AFP – Le Monde (18/01/17) Les difficultés d'accès à la mobilité considérées comme un frein à l'emploi

http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/01/18/les-difficultes-d-acces-a-la-mobilite-considerrees-comme-un-frein-a-l-emploi_5064371_1698637.html

Le Monde (24/01/17) : La situation des jeunes sur le marché du travail reste difficile en France

http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/01/24/la-situation-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-reste-difficile-en-france_5067894_3224.html

The Adecco Group (16/01/17) : GTCI, l'Index mondial sur la compétitivité et les talents – éd. 2017

<http://www.groupe-adecco.fr/articles/gtci-2017>

Sources

Béatrice Héraud - Novethic.fr (06/01/17) - Droit à la déconnexion : gadget ou véritable avancée ?

<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/conditions-de-travail/isr-rse/droit-a-la-deconnexion-nouveau-droit-virtuel-ou-veritable-avancee-rse-144238.html>

Joseph Martin – RSE Magazine (03/01/17) - Une application pour mesurer l'impact environnementale de nos déplacements

http://www.rse-magazine.com/%E2%80%8BUne-application-pour-mesurer-l-impact-environnementale-de-nos-deplacements_a2007.html

Care News INFO – Care News (25/01/17) - RAISE et Altedia mettent leurs compétences RH à disposition des jeunes start-up

<http://www.carenews.com/fr/news/6903-raise-et-aledia-mettent-leurs-competences-rh-a-disposition-des-jeunes-start-up>

Maud Petitgars – Maddyness (30/01/17) - Avec le matched-crowdfunding, HelloAsso rapproche entreprises et associations

<https://www.maddyness.com/finance/2017/01/30/soutien-matched-crowdfunding-accelerer-l-engagement-entreprises-aux-cotes-associations/>

ArF – ArF.org (30/01/17) - Création d'une réserve civique éligible au compte d'engagement citoyen et d'un congé d'engagement

http://www.arftlv.org/GOOG/19090/Creation_un_e_reserve_civique_eligible_compte_engagement_citoyen_conge_engagement.aspx



THE ADECCO GROUP

360 RSE



www.groupe-adecco.fr/rse