



THE ADECCO GROUP

A background image featuring a woman in a dark, tiered dress standing in a field of tall grass. She is holding several large, orange and brown balloons. The scene is set against a bright, hazy sky, possibly at sunrise or sunset. The image is overlaid with a semi-transparent blue and green gradient.

300 RSE

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

Octobre 2017



THE ADECCO GROUP

Eddito

Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise « étendue » ?



Avec le développement des nouvelles formes d'emploi, les contours de la responsabilité sociale peuvent être appréciés différemment : à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation. Travail collaboratif, équipes projets avec des consultants, des free lance, des personnes ayant tout type de statut mais faisant partie d'un même projet collectif pour une même organisation, la donne a changé depuis quelques années sans que se pose cette question de la responsabilité. Avec le devoir de vigilance, dont nous avons déjà parlé dans le 360°RSE, un cadre européen se décline avec une acception davantage liée à la globalisation qu'aux changements de proximité. L'entreprise « étendue » a cependant tout intérêt à se poser les questions de son champ de responsabilité au regard de sa galaxie de composantes internes et externes !

Novembre, c'est le marronnier de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées : lancée par l'ADAPT, cette initiative fédère depuis plus de 10 ans en France et depuis 3 ans au niveau européen les entreprises qui œuvrent pour faciliter l'accès à l'emploi et au développement de carrières pour les personnes en situation de handicap. C'est un engagement de long terme qui dépasse cette seule semaine pour qu'au final, chaque jour de l'année, le rapprochement entre les compétences et les besoins des entreprises puisse se faire. Pour The Adecco Group, cela fait plus de 30 ans, et plus de 5600 personnes en situation de handicap mises en emploi chaque année. A noter cette année, le lancement de [Humando Pluriels](#), cabinet de recrutement – conseil – formation spécialisé sur la diversité, filiale d'Humando, groupe solidaire au sein de The Adecco Group, pour accompagner la singularité de chacun.e dans l'emploi.

Bruce Roch, Directeur RSE

360 RSE

Non-discrimination

Revue de presse

Inégalités femmes-hommes: Mesdames, vous pouvez apprendre à mieux négocier votre salaire !

A partir du 3 novembre, à 11h44 et 9 secondes exactement, les femmes travailleront «gratuitement» jusqu'à la fin 2017. C'est le calcul du collectif les Glorieuses, qui vise à dénoncer les inégalités salariales qui perdurent en France. Si l'on compare les salaires à temps de travail et métiers équivalents, la différence est tout de même de près de 13%, et l'Observatoire des Inégalités estime que 10% de l'écart de salaires femmes-hommes ne peut être expliqué que par de la « discrimination pure ». Pour tenter de remédier au phénomène, l'école de commerce Audencia Business School à Nantes a lancé des ateliers gratuits de « Négo training » à destination des femmes cadres pour leur proposer de se former à la négociation salariale. Inspiré de l'initiative « Work Smart » à Boston, cette démarche repose en effet sur le sur-mesure, en donnant à chacune les clés dont elles ont besoin dans chacune de leurs situations : les femmes osent moins négocier leur salaire, sous estiment leur valeur et ne postulent que lorsqu'elles sont convaincues d'avoir 80% des compétences requises (20% pour les hommes).



En savoir +

Actualité

Résultats du 6ème baromètre national de perception de l'égalité des chances

Le MEDEF a présenté le 18 octobre devant la presse les résultats de la 6ème Edition de son baromètre national de perception de l'égalité des chances. En 2017, les concepts de « respect des diversités » et de promotion de « l'égalité des chances en entreprise » ont été scindés en deux notions distinctes afin d'évaluer leurs perceptions relatives. La conclusion est sans appel : avec plus de 20 points d'écart, la notion d'égalité des chances fédère nettement plus les salariés français que celle du respect des diversités. De plus, l'étude montre qu'un salarié sur deux craint toujours d'être discriminé au cours de sa carrière. Avec un différentiel de 8 points, cette peur demeure plus forte chez les femmes (56%) que chez les hommes (48%). Cependant, on constate chez les femmes une baisse très nette de la crainte d'être discriminée au sein de sa propre entreprise. Il s'agit là du reflet de l'impact des actions engagées. Enfin, l'âge reste de loin le premier motif de crainte de discrimination. Viennent ensuite le niveau ou type de diplôme et l'apparence physique.

En savoir +



Non-discrimination

Actualité

Guide Egalité Hommes –Femmes

Le laboratoire de l'Egalité a annoncé le 10 octobre le lancement du guide « Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage », qu'il a conçu et élaboré en partenariat avec le Ministère du Travail et le Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Spécialement destiné aux TPE-PME, ce guide a pour objectif de les inciter à s'engager dans un plan en faveur de l'égalité professionnelle, ou à le renforcer. Il est construit pour les accompagner dans leurs actions au quotidien. Si des efforts ont été réalisés pour renforcer l'égalité et la mixité professionnelle, notamment avec l'instauration de lois spécifiques, leur application au sein des TPE-PME reste néanmoins difficile. Au 15 décembre 2016, 44 % des entreprises étaient couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle. Mais parmi ces dernières, on ne comptait que 38% des entreprises de 50 à 299 salariés, contre 68% des entreprises de 300 à 999 salariées. Principal employeur salarié en France, les TPE-PME ont pourtant un rôle immense à jouer. Sans elles, sans leur engagement et leur élan, les écarts de salaires, la non-mixité des métiers et le plafond de verre subsisteront encore longtemps en France. Et leurs dirigeants en sont convaincus, puisque 65% d'entre eux jugent que l'égalité professionnelle est un thème important. Ce guide a donc pour vocation d'initier une dynamique, en levant les idées reçues et le « syndrome Petit Poucet » qui les empêche souvent d'agir.

En savoir +



Diversité



Vu ailleurs

PwC lance une formation pour prévenir la radicalisation en entreprise

PwC s'associe (en tant qu'organisme de formation agréé) au Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV) pour lancer la première formation dédiée à la prévention contre la radicalisation en milieu professionnel. Au-delà de la sphère publique, les phénomènes de radicalisation touchent de plus en plus d'entreprises, peu habituées à traiter ces problématiques. C'est pourquoi cette formation, délivrée en présentiel ou en e-learning, s'adresse à toutes les entreprises implantées en France. Elle vise à sensibiliser et préparer notamment les directions RH à faire face à ce risque de radicalisation.

En savoir +

Vu chez nous

HUMANDO PLURIELS, nouveau cabinet de recrutement, formation et conseils en diversité.

La mission d'Humando Pluriels sera d'accompagner, de conseiller et de rapprocher les entreprises des candidats singuliers. Les équipes interviennent dans trois domaines : le recrutement (méthodes de recrutement zéro CV pour accompagner la diversification des viviers de recrutement des entreprises et donner leur chance à tous), la formation (formations sur mesure pour recruter sans discriminer ou réussir l'intégration de collaborateurs singuliers) et le conseil (accompagnement des entreprises dans leur stratégie de gestion de la diversité).



La diversité
est une richesse !



En savoir +

Diversité

Actualité

Accueillir des étrangers primo-arrivants en entreprise

Le nouveau guide de l'AFMD "Accueillir des étranger.ère.s primo-arrivant.e.s en entreprise", réalisé avec l'Institut Français des relations internationales (Ifri) avec le soutien de la Direction de l'Accueil, de l'Accompagnement des Etrangers et de la Nationalité (DAAEN), est sorti. Il répond à de nombreuses problématiques sur l'intégration de ces personnes en entreprise et les politiques de diversité qui aident à les accueillir au mieux. En effet, De nombreuses entreprises adhérentes de l'AFMD mènent aujourd'hui une réflexion sur la façon dont elles peuvent contribuer à accompagner ces personnes qui ont fui des difficultés dans leur pays d'origine. Elles sont nombreuses à considérer que cet engagement relève de leur politique de responsabilité sociale (RSE). Le président de l'AFMD Mansour Zoheri, considère que si l'emploi en France peut être une chance pour un étranger ou une étrangère primo-arrivant-e, il peut également être synonyme d'opportunités pour les organisations qui les accueillent.

En savoir +



Handicap

Vu ailleurs

Trois entreprises multinationales rejoignent le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT



Capgemini, Legrand et le Savola Group sont les dernières sociétés à avoir rejoint le réseau mondial d'entrepreneurs pour l'inclusion du handicap en signant la Charte du réseau mondial sur l'entreprise et le handicap à Genève au siège de l'OIT (organisation Internationale du Travail). Instaurée il y a deux ans, la Charte guide le "Réseau mondial Entreprises et handicap" de l'OIT (plateforme où les entreprises se soutiennent mutuellement pour améliorer leurs politiques et leurs pratiques en faveur de l'inclusion du handicap) et sert de référence aux entreprises pour conjuguer la réussite de l'entreprise et l'égalité des chances pour les personnes handicapées en milieu professionnel. L'intérêt économique de l'accessibilité numérique, les bonnes pratiques commerciales en matière de publicité inclusive, le manque de compétences à combler via des dispositifs de formation sur le lieu de travail ... sont des pratiques qui contribuent à l'inclusion du handicap.

En savoir +

Management de la RSE

Veille

Ethique en entreprise : un sujet toujours brûlant et d'actualité

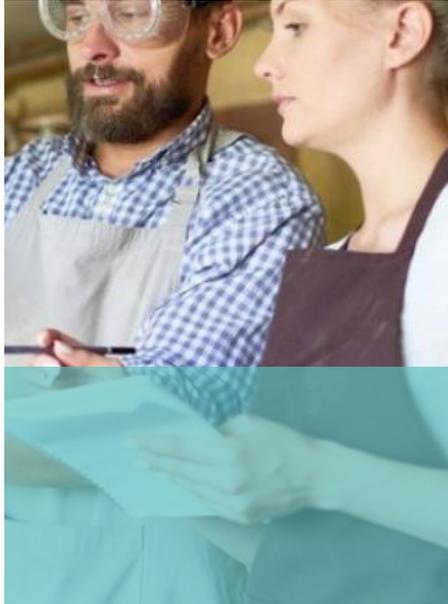
Peut-il y avoir une morale adossée à la recherche du profit dans une économie mondialisée ? Rattrapée par des événements planétaires, des scandales parfois et par une demande sociétale croissante, depuis près de 15 ans, nombre d'entreprises se sont outillées pour se doter de chartes éthiques et codes, de déontologues d'entreprises ou de dispositifs d'alerte permettant de prévenir ou de contrer des atteintes à des principes inaliénables qui s'imposent à tous les collaborateurs. Patrice Widloecher, Déontologue du groupe La Poste explique pourquoi instaurer un comportement éthique dans l'entreprise devient aujourd'hui une évidence : « Avoir un comportement éthique dans son travail renforce la confiance de tous. A l'heure où tout circule à la vitesse de la lumière, un comportement non-éthique ne pourra rester caché très longtemps. Or, celui-ci peut parfois avoir de très lourdes conséquences ». Dominique Lamoureux, Directeur Éthique et Responsabilité d'Entreprise de Thales et président du Cercle d'Éthique des Affaires, ajoute : "Les questions liées à l'éthique contribuent non seulement à la sécurité juridique et à la gestion des risques mais occupent dorénavant une place stratégique en matière de compétitivité internationale". Le manque d'éthique est donc un risque pour l'entreprise alors qu'à l'inverse, de meilleures pratiques sont sur le long terme créatrices de valeur et tout simplement profitables pour le business.

En savoir +



Management de la RSE

Revue de presse



La fonction de responsable RSE en PME-PMI : entre pragmatisme et innovation

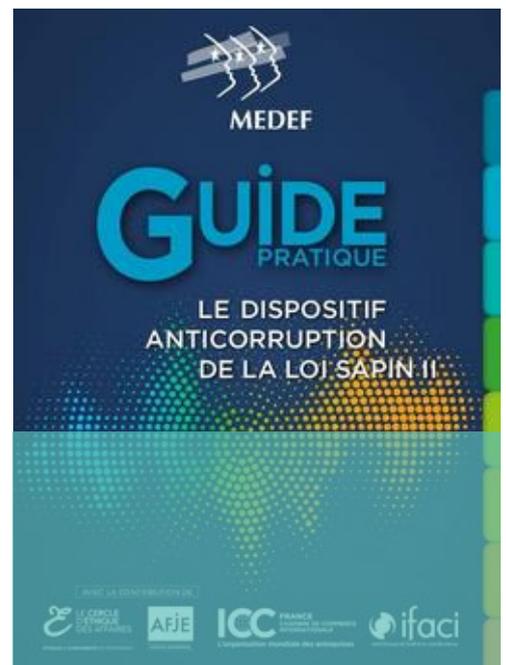
Longtemps réservées ou dimensionnées pour de grandes entreprises ou des ETI, les démarches de développement durable et les politiques RSE pénètrent de plus en plus le tissu des PME-PMI. Certes, cela reste encore plutôt marginal et constitue davantage l'exception que la norme mais les exemples de PME s'engageant dans la voie du développement durable se multiplient. Or, la question que l'on peut se poser à propos de l'implémentation d'une démarche RSE dans une PME est : par quoi commencer ? Faut-il commencer modestement par une action ponctuelle, pour générer par exemple des économies d'énergie et d'eau ? Ou bien faut-il au contraire amorcer dès le départ une démarche plus globalisante et structurante de type ISO 26 000 pour repenser l'ensemble de l'entreprise... et sa stratégie ? Pas de recette miracle en réalité ni de voie unique. Les approches diffèrent d'une PME à l'autre et c'est tant mieux.

En savoir +

Actualité

Guide pratique : dispositif anticorruption de la Loi Sapin II

Le Medef a publié un guide portant sur les dispositions de l'article 17 de la loi entrées en vigueur le 1er juin 2017. Depuis quelques années, les acteurs économiques assistent à un renforcement de la lutte contre la corruption : sous la pression d'institutions internationales, les États réforment en profondeur leurs systèmes législatifs, parfois avec une portée extraterritoriale des lois (ex : lois américaine et britannique) ; la coopération judiciaire est renforcée sous la pression de conventions internationales et les sociétés doivent être en mesure de rendre compte des mesures de prévention mises en place. En outre, l'approche faite par les différents acteurs de la lutte contre la corruption a changé, évoluant de l'obligation de conformité vers la nécessité de justifier les mesures et politiques décidées en la matière. Ce guide décrit les obligations générales de prévention et de détection de faits, en France ou à l'étranger, de corruption ou de trafic d'influence. Il a vocation à appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de leurs obligations au plan opérationnel.



En savoir +

Trajectoire professionnelle

Actualité

Malakoff Médéric et la Fondation Médéric Alzheimer publient les résultats de la première étude miroir Salariés/Dirigeants sur l'aide aux salariés aidants

8 millions de Français aident un proche (âgé dépendant, en situation de handicap ou ayant une maladie chronique invalidante) et la moitié d'entre eux exerce une activité professionnelle. Les 2/3 des salariés-aidants déclarent que cette situation a un impact sur leur vie professionnelle. C'est ce que révèle l'étude « Agir pour les salariés-aidants » réalisée par le groupe Malakoff Médéric et la Fondation Médéric Alzheimer. Cette enquête nationale a pour objectif de mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés-aidants et les entreprises, d'identifier les répercussions de cette situation sur l'activité professionnelle et de déterminer les solutions pertinentes à mettre en place en dressant un bilan des dispositifs existants. Aujourd'hui, seuls 31 % des dirigeants interrogés sont en mesure d'estimer le nombre de salariés-aidants présents dans leur entreprise. La moitié d'entre eux déclarent même qu'il n'y en a aucun. La politique générale des entreprises en faveur des salariés-aidants consiste essentiellement (52 %) à apporter une aide à titre informel et dérogatoire (autorisation d'absence, de télétravail). Or, il s'agit d'un enjeu crucial pour les entreprises qui pourraient diminuer leur taux d'absentéisme, remotiver leurs salariés aidants et ainsi gagner en productivité à condition de développer une politique d'aide aux salariés aidants. Les solutions les plus pertinentes à mettre en place concernent l'organisation du travail (l'aménagement du temps de travail (79 %), la flexibilité des horaires (75 %) et la polyvalence du personnel (69 %)). D'autre part, des pistes d'amélioration sont également à explorer afin de permettre de libérer la parole sur les conditions des aidants, demandeurs sur le sujet.

En savoir +



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

Santé et sécurité au travail



Veille

Pourquoi le burn-out n'est pas reconnu comme une maladie professionnelle

"Aujourd'hui, il s'avère que ce n'est pas une maladie. C'est un ensemble de symptômes". Le burn-out ne fait effectivement pas partie des 175 maladies professionnelles. L'état actuel de la législation laisse penser qu'il est impossible de reconnaître le burn-out comme telle et beaucoup pensent encore qu'il s'agit d'abord d'une fragilité personnelle. La reconnaissance de ces symptômes comme maladie professionnelle entrainerait une indemnisation par la branche "accidents du travail-maladie professionnelle" financée par la cotisation des employeurs. Si cela est possible un jour cette hausse indirecte du coût du travail incitera t-elle les entreprises à agir de manière préventive ?

En savoir +

Revue de presse

L'afterwork, outil ultime du bien-être au travail ?

A l'occasion de la semaine sur la qualité de vie au travail Opinion Way dévoile une infographie reprenant les principaux chiffres sur l'afterwork en France. Ce phénomène nous venant du Etats-Unis, n'a pas encore su trouver sa place en France. Effectivement, même si 70% des moins de 30 ans affirment que pour eux il s'agit d'un moment essentiel, moins d'une entreprise sur deux organise des afterworks en France.

En savoir +



Santé et sécurité au travail

Actualité



L'ampleur médiatique de l'affaire Weinstein et des hashtags #MeToo et #BalanceTonPorc ont récemment mis en lumière de nombreux cas de harcèlement et d'agressions sexuels qui ne concernent pas seulement le milieu fermé du cinéma. L'enquête Virage, dévoilée fin 2016 par l'Institut national d'études démographiques (Ined), rapporte que 128 000 femmes sont victimes chaque année en France d'agressions sexuelles, de viols ou de tentatives de viols dans le cadre de leur travail. Des chiffres qui n'illustrent pourtant pas «toute la réalité du phénomène» d'après la sociologue et coresponsable de l'enquête Virage Alice Débauche. «La sphère professionnelle est l'espace dans lequel les violences sexuelles sont le plus invisibilisées et le moins déclarées, déplore-t-elle. La peur de perdre leur travail, d'être mal comprises ou de causer du tort à son entreprise seraient les principales causes du silence des victimes. Malgré ces chiffres alarmants, seules 18 % des entreprises sont dotées d'un système de prévention contre le harcèlement sexuel selon l'Ifop.

En savoir +

Vu ailleurs

Et si arrêter de fumer au travail vous donnait droit à des congés supplémentaires ?

Dans le pays où l'on meurt parfois d'avoir trop travaillé (le fameux « karoshi » japonais), les mesures en faveur des salariés sont régulières, sans doute parce les nippons sont hyper investis au travail au point d'en perdre la raison, voire la vie ! La dernière en date est Piala Inc. : suite à un message laissé par un employé dans la boîte à idées, qui s'offusquait de travailler plus que ses collègues amateurs de tabac. L'entreprise ayant ses quartiers au 29e étage d'un immeuble de Tokyo, les pauses cigarettes durent en moyenne 15 minutes. En réponse au commentaire, le directeur général « a accepté de donner des vacances pour compenser ». Une nouvelle qui pourrait inspirer les employeurs français à l'occasion du Mois sans tabac...



En savoir +

Environnement

Vu ailleurs

Chez Schneider Electric, l'éco-conception accélère l'innovation produit et favorise l'économie circulaire

Pour réduire les impacts environnementaux d'un produit, il est indispensable de ne pas considérer uniquement l'étape de fabrication, mais bien l'ensemble de son cycle de vie, depuis l'extraction des matériaux qui le composent, jusqu'à son démantèlement en vue du recyclage, en passant par sa phase d'utilisation, voire de réutilisation. C'est en tenant compte de tous les enjeux environnementaux et de toutes les étapes du cycle de vie que l'on pourra vraiment réduire l'empreinte d'un produit. Pour cela, une seule possibilité : intégrer toutes les contraintes dès la conception. Dans le cadre de ses engagements pour la protection de l'environnement, Schneider Electric développe un programme avancé d'éco-conception, ecoDesign Way™, qui s'applique de manière systématique à tous les nouveaux produits ainsi qu'à tous les produits faisant l'objet d'une révision. En mettant ainsi au cœur du processus de développement des produits leur durabilité et leur non-obsolésence, leur capacité à être réparés, réutilisés, reconditionnés et recyclés, ecoDesign Way™ permet à Schneider Electric de devenir, à travers ses produits, un véritable stimulateur de l'économie circulaire.

En savoir +



Vu ailleurs

La fondation Solar Impulse va fédérer 1.000 solutions "efficientes" pour accélérer la transition écologique

Lancée par la fondation Solar Impulse, la World Alliance for Efficient Solutions veut utiliser sa force de frappe pour faire bouger les gouvernements du monde entier : elle a pour objectif de trouver 1 000 solutions efficaces et rentables d'ici 2018 pour accélérer la transition énergétique et naîtra le 14 novembre prochain à l'occasion de la COP23. Ces solutions iront directement dans les mains d'experts du privé et du public. Dans un second temps, LA Work alliance s'efforcera de donner aux solutions retenues la visibilité et le réseau nécessaire à leur mise en place afin d'accélérer les changements.



En savoir +

Mécénat



Veille

Philanthropie : à chaque génération sa générosité

Si pendant de longues années, la France a longtemps été distancée par ses voisins anglophones en ce qui concerne la philanthropie, aujourd'hui elle rattrape peu à peu son retard pour plusieurs raisons. D'une part l'Etat a depuis peu relégué la gestion de l'intérêt général aux acteurs du territoire prêts à agir. Un phénomène qui ouvre la voie aux Fondations d'entreprises qui sont de plus en plus nombreuses. D'autre part toutes les générations trouvent leur bonheur en s'engageant à leur manière pour l'intérêt général. Aujourd'hui, ce sont les millénials à la tête de la philanthropie nationale, aussi nommés "philantrepreneurs". Effectivement, ils reprennent Fondations, et projets d'intérêt général et les mènent comme de véritables entreprises. On observe un changement de décors du monde philanthropique qui a encore du chemin à faire.

En savoir +

Actualité

Un appel à projets sur Ulule pour la fondation groupe France Télévisions

La Fondation Groupe France Télévisions lance son premier appel à projets avec Ulule. L'objectif ? Soutenir et accompagner les associations œuvrant pour l'inclusion sociale des jeunes par le numérique et favorisant leur entrée dans la vie active. Les projets bénéficieront d'un accompagnement privilégié tout au long de leur collecte par les experts Ulule et ceux de la Fondation Groupe France Télévisions. Chaque association sélectionnée sera parrainée par un collaborateur du Groupe France Télévisions, la Fondation abondera de 2000€ chaque projet et les vidéos de campagnes seront réalisées par les collaborateurs du Groupe dans le cadre du mécénat de compétences. De plus, les associations seront mises en avant sur les réseaux sociaux et les supports de communication interne et externe d'Ulule, de la Fondation et du Groupe France Télévisions.



En savoir +

Sources

Julie Urbac – 20 minutes – 31/10/2017 - <http://www.20minutes.fr/societe/2161091-20171031-inegalites-femmes-hommes-mesdames-pouvez-apprendre-mieux-negocier-salaire>

Le Medef – 23/10/2017 - http://www.medef-rh.fr/Resultats-du-Barometre-National-de-perception-de-l-egalite-des-chances-6eme-Edition_a451.html

Ministère du Travail – 10/10/2017 - <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides-pratiques/guide-egapro-tpepme>

Focus RH – 24/10/2017 - <http://www.focusrh.com/carriere-rh/formation-en-rh/pwc-lance-une-formation-pour-prevenir-la-radicalisation-en-entreprise-30286.html>

The Adecco Group – 17/10/2017 - <http://www.groupe-adecco.fr/articles/humando-cree-offre-humando-pluriels-cabinet-de-recrutement-formation-conseil-diversite>

AFMD – 15/10/2017 - http://www.afmd.fr/IMG/pdf_AFMD-PA-web.pdf

OIT – 23/10/2017 - http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_585511/lang--fr/index.htm

Collège des Directeurs du Développement Durable – 17/10/2017 - <http://www.cddd.fr/ethique-en-entreprises-sujet-brulant-actualite/>

Collège des Directeurs du Développement Durable – 23/10/2017 - <http://www.cddd.fr/fonction-responsable-rse-pme-pmi-pragmatisme-innovation-celtys-ubitransport/>

MEDEF – 22/09/2017 - <http://www.medef.com/fr/content/guide-pratique-dispositif-anticorruption-de-la-loi-sapin-ii>

Malakoff Mederic – 06/10/2017 - http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e01d40/2017-10-06_CP_COMMUNIQUE?_DE_PRESSE_ASA__FINAL.pdf

Laura Motet – Le Monde – 29/10/2017 - http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/10/27/pourquoi-le-burn-out-n-est-pas-reconnu-comme-une-maladie-professionnelle_5207038_4355770.html

Maëlle Lafond – Maddynews – 17/10/2017 - <https://www.maddynews.com/business/2017/10/17/infographie-afterwork-bien-etre-travail/>

Amandine Caihol et Anaïs Moran – Libération – 29/10/2017 - http://www.liberation.fr/france/2017/10/29/metoo-les-bourreaux-du-travail_1606660

Priscilla Gout – Mode(s) d'emploi – 02/11/2017 - https://www.blog-emploi.com/arreter-de-fumer-travail-donnait-droit-a-conges-supplementaires/?utm_content=bufferffc99&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer

Sources

Roselyn Thai – e-RSE – 03/10/2017 - <https://e-rse.net/schneider-electric-eco-conception-innovation-produit-economie-circulaire-27070/#gs.wKKkQQ>

Benjamin Jarrossay – Socialter – 16/10/2017 - http://www.socialter.fr/fr/module/99999672/511/la_fondation_solar_impulse_va_fdrer_1000_solutions_oefficientesq_pour_acclrer_la_transition_cologiq_ue

Sybille Vié – Décideurs magazine – 03/10/2017 - <http://www.magazinedecideurs.com/news/philanthropie-a-chaque-generation-sa-generosite>

L'AND – 16/10/2017 - <http://www.ladn.eu/news-business/actualites-media/appel-projets-ulule-pour-fondation-groupe-france-televitions/>



THE ADECCO GROUP

360 RSE



www.groupe-adecco.fr/rse