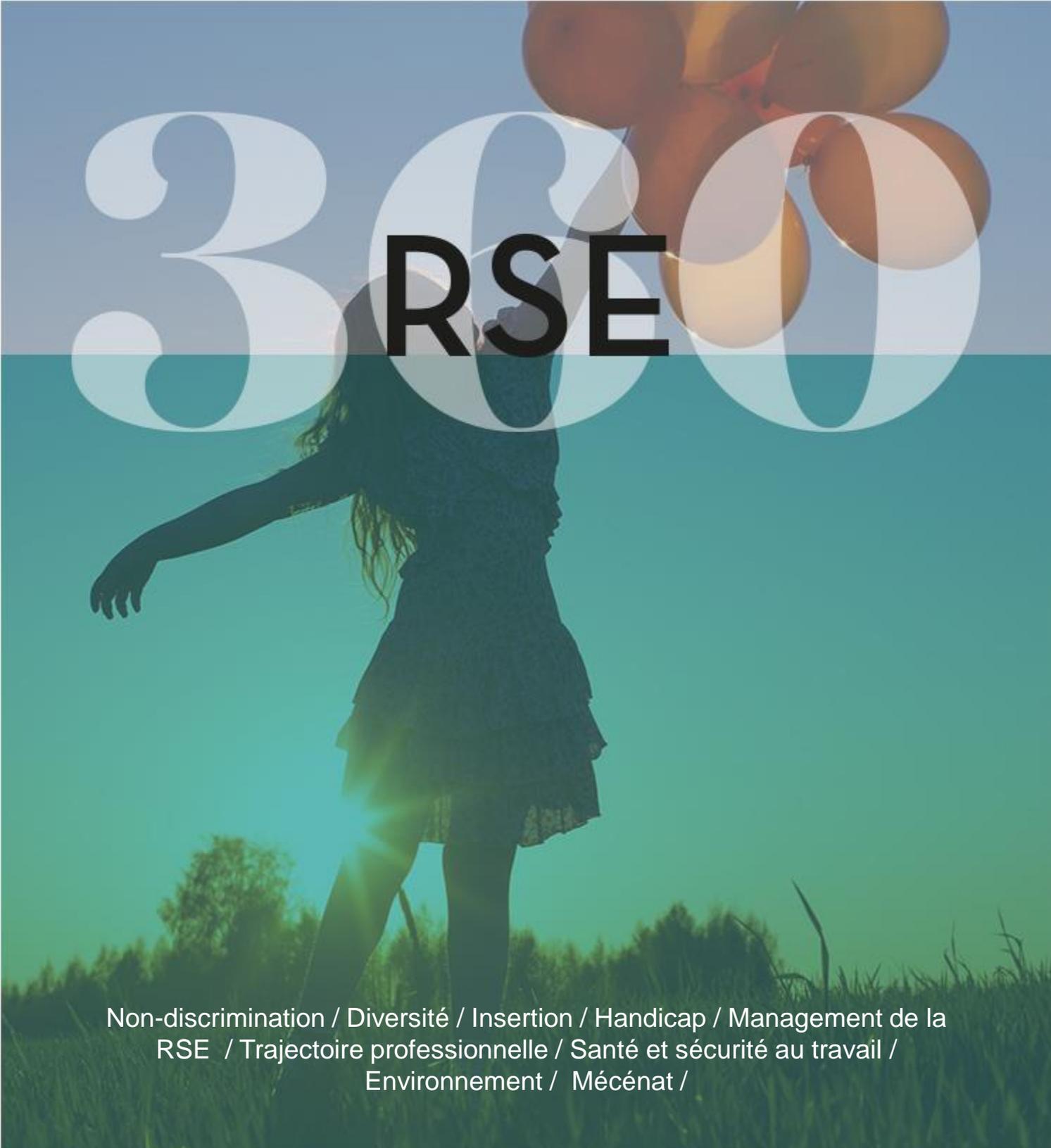




THE ADECCO GROUP

The background of the cover features a silhouette of a woman in a dark, tiered dress standing in a field of tall grass. She is holding several large, orange and brown balloons. The sky is a gradient of light blue to teal. Overlaid on this image is the word 'RSE' in large, bold, black letters, with the '3' and '0' from the year '2020' visible in a light blue, semi-transparent font behind it.

# RSE

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

Novembre 2017



THE ADECCO GROUP

# Édito

## COP ou pas COP ?



En décembre, il est temps de parler d'environnement, après la COP23 et le One Planet Summit qui vient de s'achever. Après les prises de conscience d'il y a 10 ans, la mise en place de stratégies et plans d'actions –forcés, mais aussi volontaires- pour les organisations commencent à avoir des effets. Si l'on se place du côté de la réduction d'émission de gaz à effets de serre, il reste du chemin à parcourir mais le mouvement est engagé dans le bon sens, au moins dans les pays développés. Même la Chine a commencé à saisir qu'elle pouvait avoir un leadership environnemental à l'échelle mondiale.

Revenons à l'échelle des entreprises et des organisations, toutes composées de femmes et d'hommes qui y ont des réflexes qui ne doivent pas être différents de ceux qu'ils ont chez eux. Dès lors, on peut facilement mettre en place des démarches de tri sélectif –encore mieux si on y met un bonus social via des entreprises d'insertion ou adaptées-, un meilleur mix énergétique en l'expliquant, des éco gestes, une politique de mobilité plus responsable. Les salariés évaluent aussi les entreprises qui s'engagent et qui proposent des solutions innovantes, car c'est la responsabilité de tous et de chacun qui peut aider à préserver le bien commun. C'est ce qui nous a motivé par exemple à mettre en place dès 2012 notre site de covoiturage ou encore depuis avril 2017 le recours à 100% d'électricité verte pour l'ensemble de nos sites en France.

Bonnes fêtes de fin d'année à tous !

# Non-discrimination



## Vu ailleurs

### Aviva instaure 10 semaines de congé parental pour ses salariés

C'est une première en France, et même dans le monde. Depuis le 19 novembre, l'assureur Aviva propose en effet 10 semaines de congé parental au deuxième parent, quand ce dernier est salarié d'Aviva. Ces 10 semaines de congé parental - qui s'adressent également aux couples homosexuels - concernent aussi bien les naissances que les adoptions. En effet, si un couple homosexuel est marié ou pacsé, l'enfant adopté est rattaché aux deux parents. En revanche, si le couple n'est pas marié, l'enfant adopté est rattaché à l'un des deux parents. «Si le parent salarié chez Aviva ne peut ni bénéficier d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, alors le congé parental de 10 semaines s'applique», résume Anne-Sophie Curet, en charge des ressources humaines et de la communication chez Aviva.

En savoir +

## Actualité

### Écriture inclusive en entreprise : pour ou contre ?

Le 10 octobre dernier, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État en charge de l'Égalité femmes-hommes, ont lancé le guide « Égalité Femmes-Hommes. Mon entreprise s'engage ». Destiné aux TPE-PME, ce guide pratique a pour objectif de favoriser l'égalité professionnelle par des recommandations, dont celle de « délester sa communication des stéréotypes de sexe ». Il invite, autrement dit, à adopter l'écriture inclusive, cette forme de Français qui vise à assurer l'égalité des représentations des deux sexes. Si certains considèrent cela comme une bonne initiative et une innovation capable de susciter des vocations chez les jeunes filles, beaucoup s'y opposent formellement : illisible, l'écriture inclusive participerait selon ces derniers à un appauvrissement de la langue française et serait loin de régler le réel problème de l'inégalité homme/femme.



En savoir +

# Non-discrimination

## Actualités

### Fait religieux dans l'entreprise : le mode d'emploi de la Cour de cassation

Une entreprise a le droit d'interdire le port de signes religieux à un salarié en contact avec des clients – à condition de l'avoir prévu dans son règlement intérieur. C'est le sens de l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation qui s'aligne ainsi sur une autre décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). L'obligation de neutralité est justifiée pour les salariés qui côtoient la clientèle. Si l'un d'eux ne veut pas s'y conformer, l'employeur est tenu de rechercher un autre poste de travail pour permettre à l'intéressé de ne plus être vu du client ; si le reclassement s'avère impossible, le licenciement peut alors intervenir. La Cour de cassation ajoute une exigence : la clause de neutralité doit figurer « dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service ». La règle doit être générale (c'est-à-dire ne pas être restreinte aux convictions religieuses) et doit s'appliquer à tous, être clairement « édictée en amont » et ne valoir que pour les relations avec la clientèle.

En savoir +



# Non-discrimination

## Revue de presse

### En 2017, rien n'a changé, les pubs valorisent le cerveau des hommes et le corps des femmes

Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) vient de publier une enquête sur la représentation des femmes dans les publicités télévisées. Les résultats sont accablants : d'abord, les hommes sont surreprésentés par rapport aux femmes, à 54 %. Ensuite, on assiste à une « répartition stéréotypée des catégories de produits » : les hommes parlent de l'automobile à 64%, des assurances, banques et mutuelles ou encore de la technologie et du numérique. Les femmes ? De l'entretien du corps, de l'habillement et la parfumerie ou encore des produits médicaux ou paramédicaux. Mais surtout, "les personnes occupant la position du 'sachant", sont des hommes, à 82 % contre 18 % de femmes. Les femmes sont ainsi "des personnages occupant des rôles esthétiques ou inactifs", résume le CSA. Ces publicités, vues par des millions de Français, participent à l'objectivation des femmes. Pour faire évoluer ce milieu, l'autorité va bientôt mener des enquêtes auprès des entreprises du secteur, les supports de diffusion ou encore les annonceurs pour qu'ils prennent des engagements.

En savoir +

### Harcèlement sexuel : le Conseil de Prud'hommes de Paris, suivant les observations du Défenseur des droits, condamne une société de nettoyage.

D'origine maghrébine et pour la plupart isolées, ces personnes étaient victimes quotidiennement de blagues salaces, d'insultes sexistes répétées et de gestes à caractère sexuel. Pendant très longtemps, elles n'ont pas dénoncé les faits de peur de perdre leur travail. C'est avec l'appui d'un délégué syndical, qu'elles ont finalement osé. Elles ont alors toutes subi des représailles (sanctions écrites, mutations, etc.) et allant, pour deux salariés, jusqu'au licenciement. A la suite de ses enquêtes, le Défenseur des droits a conclu à l'existence d'un climat de travail dégradé au sein de cette société de nettoyage. Le Conseil des Prud'Hommes de Paris a condamné le 10 novembre la société de nettoyage à verser des dommages et intérêts aux cinq salariés pour harcèlement sexuel et moral et discrimination et a annulé les sanctions prises à leur encontre.

En savoir +



# Non-discrimination

## Actualité

### Discriminations à l'embauche : le retour du «Name and shame»

Dans le cadre de son plan pour la politique de la ville, Emmanuel Macron a annoncé qu'il pénaliserait la discrimination à l'embauche « la lutte contre les discriminations (...) la clef, la réponse c'est de pénaliser les entreprises. » et souhaite étendre les campagnes de testing des entreprises privées et rendre « public (les noms des) entreprises qui ont les pires pratiques » discriminantes. Le résultat du testing menée en 2016 était alarmant. Sur 40 entreprises testées douze étaient « nettement discriminantes » à l'égard des candidatures dites « maghrébines. ». Dans un rapport remis à Myriam El Khomri en 2016, France Stratégie chiffrait le coût « des seules inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés à près de 150.000 milliards d'euros. »

En savoir +



# Diversité

## Actualité

### Féminisation des grandes entreprises : quels sont les bons et les mauvais élèves ?

Depuis 2013, le cabinet Ethics and Boards, fait le classement, dans les entreprises les plus grandes cotées en Bourse (SBF 120), des sociétés qui respectent au mieux la féminisation dans les instances dirigeantes et la politique de mixité. Pour la deuxième année consécutive, Gecina est en première place de ce palmarès annuel, qui prend également en compte la part des femmes dans les 100 premiers postes de l'entreprise. En 2017, les conseils d'administration du SBF 120 comptent en moyenne 42% de femmes, dont trois présidentes, contre 38% en 2016 pour le même nombre de présidentes, selon les chiffres d'Ethics and Boards. Au total, 22,7% de femmes sont présentes dans les 100 premiers postes de ces 120 grandes entreprises, contre 22% l'an passé. Et pourtant, la loi a fixé en 2011 un objectif de 40% de femmes en 2017 dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées, sous peine de sanctions (annulation des nominations et non-versement des jetons de présence).

En savoir +



# Insertion

## Vu chez nous

### Les réfugiés d'Eure-et-Loir sur le chemin de l'emploi

Le dispositif HOPE créé en 2016 à titre expérimental permet aux réfugiés de bénéficier d'un hébergement, d'une orientation et d'un parcours vers l'emploi. La préfète d'Eure-et-Loir, Sophie Brocas, qui avait participé à la création du dispositif à Paris en 2016, a souhaité le développer en Eure-et-Loir : douze réfugiés bénéficient d'une formation avec l'Afpa de Chartres, d'un hébergement sur place, d'une formation qualifiante, d'un contrat de professionnalisation, d'un enseignement du français et d'activités sportives et culturelles. Le dispositif, d'une durée de six mois, se décline en deux étapes : une formation de trois mois pour découvrir le monde professionnel tout en continuant à apprendre le français rémunéré 411€/mois, puis une période de développement professionnel intérimaire, rémunéré au Smic. L'objectif est d'apprendre concrètement un métier et de rencontrer des entreprises. Selon Sébastien Moriceau, directeur du développement et des partenariats de l'entreprise de travail temporaire d'insertion Humando, filiale d'Adecco, "C'est une réussite, on n'avait jamais atteint de tels résultats avec d'autres publics. Les moyens mis en place et la motivation des réfugiés ont permis ce succès."

En savoir +



# Handicap

## Actualité

### Étude de la Dares sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015

La Dares a publié une étude au début du mois de novembre indiquant que le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés continue d'augmenter. Ces résultats mettent notamment en lumière l'intégration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans les établissements qui y sont assujettis. Cependant, un article de France info nuance ces progrès en rappelant que le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste deux fois plus élevé que celui de la moyenne nationale. Plus âgées que l'ensemble des demandeurs d'emploi et moins qualifiées, elles restent plus longtemps au chômage. Autre préoccupation : les derniers chiffres de l'Insee indique que le niveau de vie annuel médian des personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans s'élève à 18.500 euros, soit 2.000 euros de moins que celui des personnes sans handicap. Si le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés augmente en effet et se situait à 3.4% en moyenne en 2015, contre 3.1% en 2012, il est bon de rappeler que l'obligation légale des 6% est rarement atteinte.

En savoir plus +

Lien vers l'étude +

# DARES

direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques

# Management de la RSE

## Actualité

### Baromètre 2017 sur la perception des salariés en matière de RSE

Pour la troisième année consécutive, des Enjeux et des Hommes et Ekodev ont mené, en partenariat avec le cabinet d'études Occurrence, une étude auprès des 1 000 salariés (d'entreprises de 250 personnes et plus) sur leur perception de la RSE dans l'entreprise. Près de 90% des personnes interrogées considèrent l'entreprise légitime pour contribuer aux enjeux de Développement Durable. 7 sur 10 accordent de l'importance aux questions de RSE et 40% en font une condition de performance. D'ailleurs, 6 personnes sur 10 recommanderaient à un ami de venir travailler dans son entreprise sur la seule base de l'engagement de celle-ci dans la RSE. Les salariés font également état d'une meilleure intégration du sujet dans la stratégie et les plans d'action (+ 10 points versus 2016). Ils considèrent que la RSE est un levier d'anticipation et d'innovation et en mesurent les impacts sur leur métier. Pour autant, la RSE reste davantage perçue comme une action défensive que comme une opportunité. Si 27% sont capables (en assisté, versus 1% en spontané en 2016!) de décrire ce que recouvre ce « concept », l'environnement reste le volet le plus visible. Les actions ponctuelles sont plus identifiées que les politiques globales. Enfin, 15 % seulement des salariés se disent réellement impliqués dans la démarche RSE (responsabilité sociétale) de leur entreprise. Pourtant, 70 % voudraient l'être davantage, que ce soit pour être en phase avec ses valeurs ou les faire progresser par exemple.

En savoir +



# Trajectoires professionnelles

## Actualité

### L'automatisation pourrait toucher 15 % des métiers d'ici 2030

Le cabinet McKinsey a publié le 29 novembre dernier une étude donnant une idée de l'ampleur du défi que vont devoir affronter les pays développés en raison de l'automatisation. "Dans notre scénario médian, 15 % des tâches composant les emplois seront automatisées dans les 15 prochaines années", explique Eric Hazan, directeur associé senior chez McKinsey. Toutefois, l'étude prévoit la création de nouveaux emplois, due aux besoins nouveaux dans les énergies renouvelables, dans les services de proximité ou les nouvelles technologies. La formation deviendra donc une arme stratégique pour gérer la transition. Or, cette solution soulève trois problèmes : d'abord, entre 1993 et 2015, la grande majorité des pays de l'OCDE ont réduit les fonds publics alloués à la formation professionnelle, ce qui augure mal de l'avenir. Ensuite, la polarisation des emplois devrait aller en grandissant, c'est-à-dire le fait que le nombre d'emplois très bien payés et ceux mal rémunérés augmente alors que le nombre d'emplois intermédiaires baisse. La classe moyenne des pays développés se prépare donc à des moments difficiles, ce qui pose aussi la question de la redistribution. Enfin, si la durée nécessaire à former un salarié à un nouveau métier s'allonge, alors le chômage dit frictionnel augmentera, ce qui, en retour, pèsera sur les salaires.

En savoir +



# Santé et sécurité au travail

## Actualité



### Addictions au travail : comment les prévenir et les gérer?

Après avoir été un sujet tabou en France, les conduites addictives dans le monde du travail constituent désormais une préoccupation de plus en plus croissante. La prévention des conduites addictives a d'ailleurs été introduite dans le 3ème plan santé au travail 2016-2020. La Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et le ministère du travail lancent un site portail de référence rassemblant des ressources utiles et recensant les bonnes pratiques.

En savoir +

## Revue de presse

### Plus de la moitié des Français ne sont pas heureux dans leur travail

Le bonheur au travail est un sujet qui clive les collaborateurs entre des actifs très insatisfaits et d'autres très satisfaits de leur situation professionnelle. Le baromètre du bonheur au travail publié par la Fabrique Spinoza révèle un malaise au travail, renforcé par le manque de mobilité et corroboré par le fait que sur les 20 déterminants du bonheur au travail, aucun n'emporte de réelle satisfaction. Si les employés refusent la crise économique comme explication de ce mal-être, on ne peut que constater un important niveau d'insatisfaction par rapport aux principaux déterminants du bonheur au travail : la reconnaissance (premier facteur d'influence), l'autonomie (critère principal de la motivation) et les relations (outils de gestion de conflits).

En savoir +



# Environnement

## Revue de presse

### Comment réduire les coûts des déplacements professionnels ? De la flotte automobile au Plan de Mobilité

Les transports représentent le premier secteur émetteur de gaz à effet de serre en France, et c'est particulièrement la voiture individuelle qui est responsable de ces émissions. Sources de fatigue et de stress pour bon nombre d'entre nous, les déplacements peuvent aussi représenter un budget important. Les entreprises sont également confrontées à ces problématiques en générant de nombreux déplacements domicile-travail et professionnels. Face à ces constats, quelques solutions pour réduire les coûts des déplacements professionnels : rationaliser et agir sur la flotte de véhicules, promouvoir les alternatives et réaliser un plan mobilité.

En savoir +

## Actualité

### L'Insetting, une pratique émergente et d'avenir pour le climat

Au cours des cinq dernières années, certaines entreprises ont spontanément investi dans des projets de réductions de leurs émissions de carbone à l'intérieur de leur chaîne de valeur. Ces projets ont consisté principalement à réduire les consommations énergétiques, recourir aux énergies alternatives, développer des pratiques agricoles plus durables et moins émettrices en CO<sub>2</sub>, ainsi que de planter des arbres au sein des filières agricoles et conserver les aires forestières où l'entreprise achète ses produits. On appelle ainsi « Insetting », ou compensation carbone intégrée, le fait de compenser son empreinte carbone à l'intérieur de sa propre chaîne de valeur. Une plateforme multi-parties prenantes, 'International Platform for Insetting', a vu le jour pour joindre les efforts des entreprises et des opérateurs engagés dans cette pratique. L'Insetting n'est qu'au stade de démarrage, mais il génère des bénéfices directs pour l'entreprise et cela laisse penser qu'il deviendra une pratique privilégiée d'engagement pour le climat et un formidable levier de création de valeur partagée pour les Hommes, la Planète et les entreprises.

En savoir +



# Mécénat

## Actualité

### **Le 5 décembre : journée mondiale du bénévolat.**

C'est l'occasion de redécouvrir les nouvelles formes de bénévolat.

Ces dernières années le bénévolat ponctuel a pris de plus en plus d'importance. Une forme de bénévolat intéressante car adaptée aux besoins de personnes au quotidien très rempli qui cherchent quand même à se rendre utiles en dehors des heures de travail. Il existe un réel potentiel de mobilisation puisque 40% des Français sont mobilisables d'après Recherches et Solidarités. Et pour s'engager les moyens sont multiples.

En savoir [+](#)



# Sources

Guillaume Poingt - Le Figaro - 24/11/2017 - [http://www.lefigaro.fr/societes/2017/11/24/20005-20171124ARTFIG00169-aviva-instaure-10-semaines-de-conge-parental-pour-ses-salaries.php?utm\\_term=Autofeed&utm\\_campaign=Echobox&utm\\_medium=Social&utm\\_source=Twitter#link\\_time=1511540786](http://www.lefigaro.fr/societes/2017/11/24/20005-20171124ARTFIG00169-aviva-instaure-10-semaines-de-conge-parental-pour-ses-salaries.php?utm_term=Autofeed&utm_campaign=Echobox&utm_medium=Social&utm_source=Twitter#link_time=1511540786)

RSE pro – 07/11/2017 - <http://rse-pro.com/ecriture-inclusive-entreprise-7012>

Marina Fabre – Novethic – 23/11/2017 - <http://www.novethic.fr/actualite/social/droits-humains/isr-rse/dans-les-publicites-televisees-les-hommes-sont-des-experts-les-femmes-sont-sexualisees-144982.html>

Le Défenseur des Droits – 13/11/2017 - <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/a-la-une/2017/11/harcelement-sexuel-le-conseil-des-prudhommes-de-paris-suivant-les-observations-du>

Hélène Berkaoui – Public Sénat - 23/11/2017 - <https://www.publicsenat.fr/article/politique/discriminations-a-l-embauche-le-retour-du-name-and-shame-79842>

Bertrand Bissuel – Le Monde – 23/11/2017 - [http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/11/23/fait-religieux-dans-l-entreprise-le-mode-d-emploi-de-la-cour-de-cassation\\_5219189\\_823448.html](http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/11/23/fait-religieux-dans-l-entreprise-le-mode-d-emploi-de-la-cour-de-cassation_5219189_823448.html)

La Tribune – 16/11/2017 - <http://www.latribune.fr/entreprises-finance/feminisation-des-grandes-entreprises-quels-sont-les-bons-et-les-mauvais-eleves-758258.html>

L'écho républicain – 30/11/2017 - [http://www.lechorepublicain.fr/chartres/armee-conflit/social/2017/11/30/les-refugies-d-eure-et-loir-sur-le-chemin-de-l-emploi\\_12651138.html](http://www.lechorepublicain.fr/chartres/armee-conflit/social/2017/11/30/les-refugies-d-eure-et-loir-sur-le-chemin-de-l-emploi_12651138.html)

DARES – 01/11/2017 - <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-071v2.pdf>

France info – 16/11/2017 - [https://www.francetvinfo.fr/sante/patient/droits-et-demarches/chomage-record-pour-les-personnes-handicapees\\_2465744.html](https://www.francetvinfo.fr/sante/patient/droits-et-demarches/chomage-record-pour-les-personnes-handicapees_2465744.html)

Des enjeux et des Hommes – 01/11/2017 - <http://www.desenjeuxetdeshommes.com/Think-tank/Etudes>

Guillaume de Calignon – Les Echos – 29/11/2017 - <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/030939585234-lautomatisation-pourrait-toucher-15-des-metiers-dici-2030-2134200.php>

Magali Roussignol – Preventica – 29/11/2017 - <https://www.preventica.com/actu-enbref-portail-prevention-addictions-travail-291117.php>

Fabrique Spinoza – 03/11/2017 - <http://fabriquespinoza.fr/wp-content/uploads/2017/10/Think-Spinoza-BAT-VDF.pdf>

Thomas Chauveau – Ekodev – 22/11/2017 - <http://www.ekodev.com/blog/On-en-parle/Comment-reduire-les-couts-des-deplacements-professionnels>

Tristan Leconte – Ekodev – 28/11/2017 - <http://www.ekodev.com/blog/On-en-parle/L-Inserting-une-pratique-emergente>

Cristina Diego – Carenews – 29/11/2017 - <http://www.carenews.com/fr/news/9449-les-nouvelles-formes-de-benevolat-sont-sur-diffuz>



---

THE ADECCO GROUP

# 360 RSE



[www.groupe-adecco.fr/rse](http://www.groupe-adecco.fr/rse)