



THE ADECCO GROUP



300 RSE

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

Janvier 2018



THE ADECCO GROUP

Eddito

Pour que le fond l'emporte sur la forme!



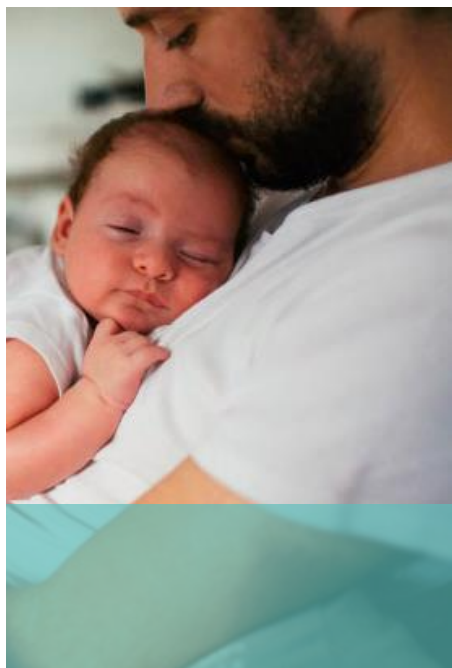
A l'heure où les objectifs de développement durable (ODD) pour 2030 définis par l'ONU deviennent un nouveau langage commun pour les stratégies des organisations, les entreprises ne sont pas en reste et deviennent actrices de cette opportunité de transformation. Pour revisiter leurs enjeux de responsabilité sociale, sociétale et environnementale, elles dialoguent avec leurs parties prenantes et redéfinissent leurs priorités pour qu'elles soient en adéquation avec les exigences du moment, et ce, incité mais décorrélé du seul réglementaire. Par une approche volontariste, les entreprises se réapproprient leurs fondamentaux de responsabilité sociale au sens large et établissent désormais les liens entre compliance, gouvernance, qualité et performances économique et sociale. Les clients, qu'ils soient grand public ou BtoB, n'achètent plus sur la simple parole donnée, la communication est scrutée pour sa sincérité et est parfois mise à mal. Les salariés sont à la recherche de sens dans leur travail, questionnent leur entreprise et sont en attente de réponses transparentes et pertinentes, avec l'opportunité de décupler leur motivation et de leur donner envie d'attirer d'autres talents avec eux. Les actionnaires, les fournisseurs, les pouvoirs publics, les assureurs, etc. ont des attentes grandissantes en la matière. Bref, la RSE entre (enfin ?) dans une phase de maturité, ingrédient naturel de la culture d'entreprise comme de sa valeur ajoutée.

Bruce Roch, Directeur RSE

360 RSE

Non-discrimination

Actualité



Ikea allonge le congé paternité à 5 semaines

Le groupe suédois IKEA a annoncé le 10 janvier une avancée dans l'égalité entre les femmes et les hommes. L'entreprise souhaite permettre à ses collaborateurs d'allonger le congé paternité à 5 semaines, en ajoutant 14 jours supplémentaires aux 11 jours déjà prévus légalement en France. Ce congé, rémunéré à 100%, peut être pris en une ou plusieurs fois jusqu'aux 2 ans de l'enfant, précise l'entreprise sur son site internet. Premier pays européen à avoir instauré le congé parental en 1974, la Suède propose actuellement 480 jours, dont 60 jours réservés à la mère et au père. Les 360 jours restants sont à partager entre les deux parents. En France, 3 ministères viennent de lancer une mission ayant pour objectif d'étudier toutes les possibilités d'allongement, mais aussi de meilleure rémunération et de meilleure information du congé paternité, et ce dans une logique de renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

IKEA congés paternité +

Mission d'étude +

Actualité

Contre la discrimination à l'embauche, les « emplois francs » de nouveau expérimentés à partir d'avril 2018

Présentés par Emmanuel Macron comme « le pendant indispensable de la lutte contre la discrimination », les emplois francs seront ré-expérimentés à partir du mois d'avril dans une dizaine de territoires, avant d'être généralisés en 2020. Le principe ? Toute entreprise recrutant un habitant des quartiers prioritaires bénéficiera d'une prime de 15 000 euros étalée sur trois ans pour un CDI et de 5 000 euros sur deux ans pour un CDD de plus de six mois. Ce dispositif avait pourtant été expérimenté par le précédent gouvernement et abandonné. Cette première tentative avait échoué en raison d'un trop grand nombre « de critères et de contraintes » – limite d'âge, obligation d'être inscrit à Pôle emploi depuis d'un an... – que la nouvelle version a donc levés.



En savoir +

Non-discrimination

Vu ailleurs



Michel Landel, un patron engagé pour les femmes

Michel Landel, patron discret de Sodexo depuis 2005, a tiré sa révérence le mois dernier. Défenseur infatigable de la mixité dans l'entreprise, il a lancé en 2009 une 'gender strategy' pour favoriser l'accès aux postes de managers par les femmes. A l'époque, elles ne représentent que 17% des senior managers. Elles sont aujourd'hui environ 32%. En 2014 et 2015, Sodexo s'impose à la tête du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes. En 2016, son conseil d'administration compte 50% de femmes, un an avant l'échéance de la loi Coppe-Zimmermann. Aujourd'hui, 6 régions sur 12 sont dirigées par des femmes. Mais sur les 12 membres du comité exécutif, seuls trois sont des femmes. Ce n'est encore pas suffisant pour Michel Landel qui a pris une dernière décision emblématique de son engagement avant son départ. Depuis septembre dernier, les 300 top managers du groupe ont vu une part de leur bonus (10%) indexée sur la réalisation d'un objectif ambitieux : 40% de femmes parmi les 1400 senior managers dans le monde d'ici à 2025.

En savoir +

Actualité

Muriel Pénicaud veut un plan d'action pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel, les salaires des femmes sont toujours moins élevés que ceux de leurs collègues hommes. Une donnée contre laquelle la ministre du Travail Muriel Pénicaud souhaite agir, en réunissant les "partenaires sociaux" afin d'élaborer "un plan d'action" et de supprimer, d'ici 2022, les écarts de salaires à poste égal entre hommes et femmes. Les femmes gagnent toujours 9 % de moins que les hommes à poste équivalent et 25 % en moyenne de moins tous postes confondus. Les 25% d'écart, liés pour partie ("15% ou 16%") aux "retards culturels", à "la persistance de clichés sexistes dès l'enfance", selon la ministre, nécessitent une correction "sur le long terme, en prenant le mal à la racine". En revanche, "l'écart de 9 % qui demeure à travail égal aurait déjà dû disparaître", insiste Muriel Pénicaud. Ecartant l'idée d'une nouvelle loi, la ministre souligne que "depuis 2013, plus de 3.000 entreprises" n'ayant pas d'accord sur l'égalité professionnelle ni de plan d'action, obligatoires, "ont été mises en demeure", 157 ayant été "sanctionnées".



En savoir +

Diversité

Actualité



Un exécutif divers c'est plus de rentabilité pour les entreprises

Une nouvelle étude publiée par McKinsey confirme que lorsque l'on intègre la diversité dans les comités exécutifs, la rentabilité de l'entreprise augmente. Pour ce rapport intitulé *Delivering through Diversity*, McKinsey a étudié plus de 1000 entreprises dans 12 pays différents, et étudié les corrélations qui existent entre la diversité de leurs équipes et de leurs comités exécutifs d'un côté et leur réussite financière et commerciale de l'autre. Les résultats de l'étude sont assez significatifs : les entreprises du premier quartile concernant la diversité de leur exécutif sont 33% plus susceptibles d'avoir des résultats financiers supérieurs à la moyenne. En gros, plus les comités exécutifs sont divers, plus les chances que l'entreprise surperforme sont importantes. Mais la corrélation fonctionne aussi dans l'autre sens. Les compagnies les moins diverses, celles du quartile inférieur en matière de diversité sont 29% moins susceptibles d'avoir des performances supérieures en termes de rentabilité.

En savoir +

Actualité

Engie signe un nouvel accord européen sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le 22 novembre 2017, la direction d'Engie ainsi que les représentants des salariés du groupe ont signé un nouvel accord européen relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, alors que les femmes ne représentent encore que 22% des effectifs du groupe, les signataires poursuivent le dialogue social dans ce domaine et l'élargissent aux sous-traitants. Ils conservent, par ailleurs une « clause de non-régression ». Quatre terrains d'action : recrutement, égalité salariale, équilibre des temps de vie, déroulement de carrière. Le plan d'action concerne aussi l'accès des femmes aux postes de direction et aux postes de management, le suivi des femmes durant leur maternité et au retour de leur congé afférent, des mesures pour que les femmes enceintes bénéficient d'un aménagement des conditions de travail. Enfin, une attention particulière est portée à la rémunération des salariés à temps partiel, majoritairement des femmes.

En savoir +



Insertion

Actualité

Le groupe nordiste Vitamine T inspire les nouveaux contrats aidés

Janus, membre du Réseau Adecco Insertion est la filiale Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) du groupe Vitamine T.

Les emplois en contrat aidé sont officiellement enterrés depuis le 16 janvier. Opérationnel dans les prochains jours, leur remplaçant, les nouveaux « parcours emploi compétence » (PEC*) se basent sur un rapport du ministre du Travail largement inspiré par André Dupon, président du groupe d'insertion par l'activité économique Vitamine T dont le siège est à Lesquin. Sa cible : les plus éloignés de l'emploi. André Dupon, aux commandes du groupe Vitamine T (18 entreprises d'insertion par l'économie, 70 M € de chiffre d'affaires avec plus de 3 500 salariés pilotés depuis Lesquin, dont les deux tiers en parcours d'insertion dans les recyclages, la propreté, la mobilité ou les services alimentaires) répond aux questions sur ce nouveau dispositif et explique que des moyens financiers ne seront octroyés qu'aux structures apportant des garanties à 3 niveaux : une mise en situation professionnelle réelle, un accompagnement personnel (logement, santé, addictions etc., qui sont des freins au projet emploi) et une formation. « C'est ce que nous pratiquons déjà au sein de Vitamine T en abordant en même temps les préoccupations de l'employeur, de l'éducateur et du formateur. » Ces nouveaux contrats disposent d'une enveloppe nationale de 1,4 milliard d'euros cette année, distribuée par les préfets, dont une partie pour les emplois d'insertion par l'économie. Pour les Hauts-de-France, l'enveloppe est de 210 millions d'euros..

En savoir +



Handicap

Revue de presse

Obligation d'emploi et handicap : Guide des employeurs

Aider à mieux faire respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et « l'obligation d'aménagement raisonnable » fixée par la loi de 2005 : telle est la raison d'être du guide pratique publié le 13 décembre dernier par le Défenseur des Droits, Jacques Toubon. Ce guide propose un éclairage et des explications concrètes aux employeurs pour leur permettre de mieux appliquer la loi et de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Et ce, tout en rappelant que « le refus de prendre [les mesures prévues dans la loi] est constitutif d'une discrimination ». « Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées », rappelle également cet ouvrage.

En savoir +



Management de la RSE

Veille

Fiscalité internationale, l'irresponsabilité sociale au grand jour

Alors que les plus grandes entreprises mondiales ont très largement intégré les codes et le langage de la RSE, les scandales fiscaux à répétition apparaissent comme le revers de la médaille et interrogent sur la bonne foi de certains grands groupes. Les défenseurs des entreprises dans le viseur des Panama puis Paradise Papers ont beau jeu de dire que les pratiques sont légales, en matière de RSE l'idée n'est pas seulement d'être conforme à la réglementation mais aussi de répondre aux attentes légitimes de parties prenantes : payer ses impôts pour permettre de financer les politiques et infrastructures publiques en est une. Dans un article de son blog hébergé par le Huffington Post Québec, Julie Reid Forget, spécialiste des questions de RSE et développement durable revient sur cette situation. « Ces fuites révèlent beaucoup d'information et précisent le phénomène d'évasion fiscale, qui ne présente peut-être rien de nouveau, mais est devenu public... très public. Or, plus le public dispose d'information pour juger une entreprise, plus il peut changer ses comportements d'acheteurs, d'employés ou de citoyens" écrit-elle.



Actualité

En savoir +

Transparence et diversité, les nouveaux mots d'ordre de la communication des marques

Des hommes plus fragiles, des minorités plus visibles et une représentation des situations et des événements plus proche de la réalité, « sans filtre » : ce sont les grandes tendances de la communication visuelle constatées par Getty Images. Plusieurs évolutions sont constatées. D'abord, liée à l'influence importante des consommateurs « Millennials », l'objectif devient de montrer une réalité telle qu'elle est, sans retouches. Ensuite, on constate une représentation plus importante des seniors et des minorités. Après les maisons de luxe, qui ont fait le buzz avec leurs défilés de mannequins sexagénaires et plus, Dacia, marque grand public, a mis dans sa dernière publicité des clients avec des cheveux blancs. Idem pour les personnes gays et lesbiennes, que l'on n'hésite plus à intégrer à des publicités sur les thèmes familiaux. Concernant justement la famille, elle est de plus en plus vue sous l'angle multiethnique : +385 % du nombre de commandes de photos professionnelles. Celles autour de l'inclusion et de la diversité en général ont bondi de 917 % et celles autour du mouvement LGBT de 809 %, relève encore Getty Images.



En savoir +

Management de la RSE

Veille



Vers une stratégie RSE intégrée de plus en plus mature ?

Renouvelée chaque année depuis 2010, l'étude RSE de Sia Partners s'attache à comparer le niveau d'implication des entreprises du CAC 40 au travers d'une analyse détaillée de leur communication RSE. Leur communication institutionnelle témoigne d'un développement progressif mais manifeste de l'intégration de la RSE dans la stratégie des entreprises. Le contenu de ces stratégies RSE est de plus en plus complet et montre une certaine maturité. C'est le signe que la démarche de progrès est pilotée au plus haut niveau de l'entreprise. Cependant, des progrès peuvent être encore attendus dans la publication d'un reporting intégré, dans la capacité à montrer que les engagements sont en adéquation avec le niveau d'impact de l'entreprise et dans la possibilité de comparer les résultats obtenus par les entreprises.

En savoir +

Actualité

Entreprise à mission : un autre modèle est possible

Le gouvernement a lancé le 5 janvier des travaux sur l'entreprise et le « Bien commun » afin d'envisager des mesures législatives instaurant une nouvelle conception de l'entreprise, avec le statut de « société à mission ». Ce concept récent (Kevin Levillain, « Les sociétés à mission », 2017) désigne les sociétés dont les associés fixent volontairement (à la majorité qualifiée), en plus de leur objet social, une mission autre et complémentaire du partage des bénéfices. Cette mission doit alors guider la gouvernance et l'évaluation de la gestion de l'entreprise. Offrir le choix de combiner un capitalisme à but lucratif et un « capitalisme à mission » serait une véritable révolution qui répond aux attentes de certaines entreprises.



En savoir +

Trajectoire professionnelle

Vu ailleurs

Alex a lancé un site de crowdfunding pour aider les SDF à retrouver un job

À force de fréquenter les centres d'accueil et d'aide pour les sans-abris, Alex Stephany, 36 ans et ingénieur informaticien, a eu une idée : permettre à quiconque d'aider des SDF à financer une formation qui faciliterait leur retour à la vie active. Il a donc conçu Beam, une plateforme en ligne fonctionnant comme tout site de crowdfunding. Raccourci de « Be Amazing », la plateforme fonctionne en confiant chaque demandeur SDF à un gestionnaire qui va d'abord jauger ses compétences, ses besoins et ses aspirations professionnelles. Première réinsertion immédiate : le demandeur devient un « membre » de Beam. Avec le gestionnaire, ils établissent un projet de formation et évaluent son coût, en incluant le matériel nécessaire mais aussi les frais de logement de transport, de garde d'enfants, etc. Puis le gestionnaire aide le demandeur à monter sa campagne de financement lui-même. Pour qu'il n'y ait pas de concurrence entre les membres SDF, seul un petit nombre de campagnes sont ouvertes en même temps. Et côté donneur, l'objectif de la plateforme est de fidéliser les visiteurs, voire d'impliquer des associations. Beam a tapé dans l'oeil de la ville de Londres qui est devenue partenaire du projet. Pour le moment, le site a permis la requalification de 12 personnes (devenues livreurs ou assistantes sociales par exemple) et Alex Stephany compte bien avoir remis 100 membres sur les rails de l'emploi d'ici la fin de l'année.

En savoir +



Santé et sécurité au travail

Vu ailleurs

Un passeport prévention pour les intérimaires du BTP

Pour tenter d'enrayer l'accidentologie des travailleurs temporaires dans le secteur du BTP (où ils représentent entre 5% et 10% des effectifs), le syndicat des entreprises générales du BTP, EGF.BTP, vient de créer un Passeport sécurité intérim (Pasi) destiné à tous les intérimaires du secteur. « Il s'agit d'une formation de deux jours consacrée aux fondamentaux de la sécurité sur chantier. À partir de mises en situation et de chasses aux risques, les formateurs rappellent les règles de vie sur place, les consignes sur les travaux en hauteur ou le port des équipements de protection individuels », explique Max Roche, le président d'EGF.BTP. Les salariés ayant répondu correctement à 18 des 26 questions du contrôle final sont inscrits sur un annuaire, mis à la disposition des sociétés d'intérim, des entreprises utilisatrices et des organismes de formation. Objectif ? Permettre la portabilité du dispositif, tout au long de la carrière de l'intérimaire. « Les entreprises de travail temporaire (ETT) comme leurs clients ont tout intérêt à recruter des intérimaires directement opérationnels, qu'il ne sera pas nécessaire de former à nouveau sur le chantier », souligne Max Roche. Le dispositif est ouvert au-delà des adhérents du syndicat, à travers une plate-forme recensant les titulaires du Pasi, les ETT participantes et les organismes de formation répondant au cahier des charges élaboré par EGF.BTP avec l'organisme paritaire de prévention du secteur. Environ 10 000 personnes y seraient déjà répertoriées.

En savoir +



Santé et sécurité au travail

Revue de presse



Sexisme au travail : largement répandu mais difficile à appréhender par la justice

Blagues grivoises à la machine à café ? Remarques sur la tenue d'une collaboratrice ? Chantage sexuel ? Alors que les violences sexistes et l'égalité femmes-hommes prennent de plus en plus de place dans l'actualité, il est devenu primordial de savoir différencier les actes prohibés, de savoir ce qui ressort du harcèlement sexuel ou de la discrimination par exemple. Ainsi, le "sexisme", nouveau dans le Code du travail, peut prendre bien des formes. Problème : il est à la fois difficilement condamnable et pourtant à l'origine de bien des dérives.

En savoir +

Actualité

Lancement d'une mission sur la santé au travail

Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, viennent de lancer une mission sur la santé au travail. Trois personnalités (Jean-François Naton, représentant syndical, Charlotte Lecocq, députée et Bruno Dupuis, consultant en stratégie sociale) sont ainsi chargées de dresser un état des lieux et de formuler des propositions d'ici au 31 mars 2018. Dans un communiqué de presse, la ministre du Travail évoque plusieurs raisons. D'abord, seulement 4 858 médecins du travail en France s'occupent des 18 millions de salariés dans le secteur privé. Ensuite, il y a une véritable pénurie de médecins du travail. Enfin, il y a un véritable besoin de coordination entre les différents acteurs qui agissent en matière de santé au travail. Quoiqu'il en soit, il est nécessaire d'agir face à un constat : les accidents du travail et les maladies professionnelles sont encore bien trop nombreux.



En savoir +

Santé et sécurité au travail

Actualité

Stress au travail : un quart des salariés français en état « d'hyper stress »

A l'occasion de la publication de son Observatoire du stress au travail, le cabinet Stimulus revient sur une des problématiques majeures du monde du travail : la santé psychologique des travailleurs français. Après quatre ans et demi de diagnostics au sein d'un large panel d'entreprises françaises, Stimulus a pu recueillir les données issues de trois indicateurs : les niveaux de stress ; les manifestations d'anxiété et de dépression ; les facteurs de stress ou risques psychosociaux. L'étude met en avant un niveau d'hyperstress, une forme aigüe de stress qui peut multiplier les risques pour la santé (dépression, burn-out ou accidents cardio-vasculaires par exemple), pour 24 % d'un panel de 32.000 salariés. Conséquence du stress au travail : la moitié des salariés interrogés présentent un niveau élevé d'anxiété (manifestations importantes d'anxiété ou probabilité de pathologie) et un salarié sur six a probablement un trouble anxieux, au sens médical du terme. En cause, le travail lui-même et notamment le fait de « devoir traiter des informations complexes et nombreuses » conjugué au « manque de temps » concernent respectivement 72 % et 62 % des salariés et leur impact en termes de stress est très fort. Les changements touchent aussi fortement les salariés français, avec 88 % d'entre eux qui estiment que « leur métier nécessite de s'adapter sans cesse » et 76 % pour qui il est « impossible de prévoir leur travail dans deux ans ». Enfin plus de la moitié des salariés (56 %) déplorent un manque d'autonomie et en particulier la « non-participation aux décisions touchant leur travail ». Un tiers regrettent le manque de soutien moral quand 27 % relatent que l'ambiance est mauvaise.

En savoir +



Environnement

Actualité



10 risques qui menacent le monde en 2018 d'après le World Economic Forum

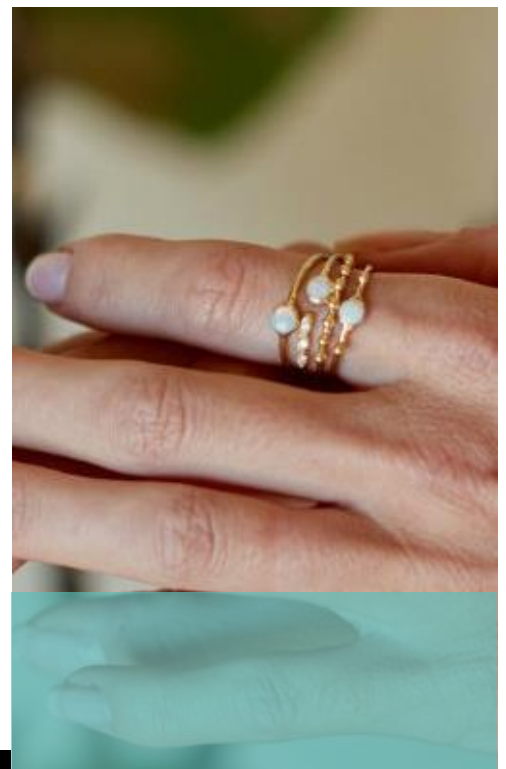
Le World Economic Forum publie chaque année un « Global Risk Report » où sont analysés les phénomènes susceptibles de constituer des risques pour les sociétés mondiales. Ces risques sont ensuite classés en fonction de leur probabilité et de leur impact potentiel. Or cette année, 7 des 10 risques principaux sont directement liés à des problèmes environnementaux et écologiques. Et 2 sont indirectement liés à ces questions environnementales (la crise migratoire d'un côté, et les conflits inter-étatiques de l'autre). Cela tend à prouver qu'aujourd'hui, c'est bien notre incapacité à préserver notre environnement qui met le plus en péril nos sociétés. D'où l'importance, aujourd'hui plus que jamais, de se mettre rapidement à respecter les principes de l'écologie et le développement durable, et de développer enfin une société basée sur la résilience.

En savoir +

Vu ailleurs

DELL recycle l'or de ses cartes mères en bijoux

L'entreprise Dell va recycler l'or issu des cartes mères de ses anciens ordinateurs pour créer des bijoux. La nouvelle ligne, baptisée "Circular Collection", a été créée en partenariat avec la musicienne Nikki Reed, cofondatrice de l'atelier de joaillerie Bayou with Love. L'entreprise utilise chaque année 3 175 kg d'or pour produire ses composants électroniques dans les ordinateurs, téléphones, tablettes... Mais une faible quantité est recyclée. Au total, aux États-Unis, ce sont plus de 60 millions de dollars en or et en argent qui sont jetés tous les ans. Seuls 12,5 % de produits électroniques et électriques comme les téléphones portables sont recyclés. Et la France ne fait pas exception en la matière. Chaque habitant jette en moyenne par an 17 à 23 kg de déchets électriques et électroniques. Pour Dell, ce projet est surtout l'occasion de sensibiliser les consommateurs. Mais aussi de communiquer sur ses objectifs de recyclage. Dell entend, d'ici 2020, recycler 46 millions de kilogrammes de ses déchets. Selon une étude de faisabilité commandée par l'entreprise, grâce à un nouveau procédé de récupération de l'or, Dell pourrait réduire de 99 % son impact environnement par rapport à l'extraction minière habituelle.



En savoir +

Environnement

Actualité

Un outil pour identifier les emplois créés par la transition écologique dans les territoires

Réseau Action Climat (RAC) et l'Ademe ont mis au point un outil pour évaluer les créations de postes engendrées par les politiques énergie-climat des territoires. En 2030, entre 280.000 et 400.000 emplois pourraient résulter de la mise en place de politiques de transition énergétique et écologique en France, selon l'Ademe. Mais les évaluations menées à l'échelle des territoires sont très peu nombreuses et nécessitent un travail conséquent de récolte de données spécifiques au territoire. L'outil Tête compte combler cette lacune. Il calcule un volume d'emplois créés par la dynamique enclenchée sur le territoire ; emplois directs, indirects et induits dans des secteurs clés : efficacité énergétique dans le logement, production d'électricité renouvelable, transport individuel et collectif des personnes. Tête effectue une estimation des emplois créés à différentes échelles territoriales, jusqu'à l'échelle d'une commune.

En savoir +



Mécénat

Vu chez nous

Partenariat entre la Section Sport de Haut Niveau (SHN) de l'INSA Lyon et Modis

En ce début février, la section SHN INSA Lyon et Modis ont officialisé leur partenariat. Modis, filiale du groupe Adecco, et acteur mondial du conseil en ingénierie, services numériques et sciences de la vie, accompagne les entreprises dans leur transformation et leur recherche de performance. Ce partenariat est basé sur le mécénat de compétences : des experts en RH viendront sur leur temps de travail pour encadrer un groupe réduit d'étudiants SHN lors des 5 modules prévus. Le parcours est intitulé « Valoriser votre profil sportif en entreprise » - Les Workshops de la Fondation Adecco, et inclut les thématiques suivantes : connaître ses compétences et motivations, communiquer efficacement, formaliser ses outils professionnels, se préparer à un entretien professionnel et optimiser son profile sur les réseaux sociaux.

En savoir +



Laurent Graciani, Directeur Général de Modis, et Eric Dumont, Directeur filiale SHN INSA Lyon

Sources

Hélène Pagesy – Le Figaro – 13/01/2018 - <http://www.lefigaro.fr/societes/2018/01/13/20005-20180113ARTFIG00146-ikea-allonge-le-conge-paternite-a-5-semaines.php>

Le Monde – 23/01/2018 - http://mobile.lemonde.fr/societe/article/2018/01/23/l-allongement-du-conge-paternite-est-etudie_5245501_3224.html?xtref=

Louise Couvelaire – Le Monde – 18/01/2018 - http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/01/04/contre-la-discrimination-a-l-embauche-les-emplois-francs-de-nouveau-experimentes-a-partir-d-avril_5237520_3224.html#yBBXOeL5DGTGM2Fp.99

Valérie Lion – L'express – 23/02/2018 - https://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/michel-landel-un-patron-engage-pour-les-femmes_1978771.html

L'Obs – 21/01/2018 - <https://www.nouvelobs.com/societe/20180121.OBS0973/muriel-penicaud-veut-un-plan-d-action-pour-reduire-les-ecarts-salariaux-entre-hommes-et-femmes.html>

Clément Fournier – e-RSE – 23/01/2018 - <https://e-rse.net/diversite-executif-entreprise-profit-269295/#gs.WcqvdYo>

WK RH – 10/01/2018 - <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/101720/engie-signe-un-nouvel-accord-europeen-sur-l-egalite-professionnelle-femmes-hommes.html>

Yannick Boucher – La Voix du Nord – 06/02/2018 - <http://www.lavoixdunord.fr/312152/article/2018-02-06/le-groupe-nordiste-vitamine-t-inspire-les-nouveaux-contrats-aides>

Handirect – 24/01/2018 - <https://www.handirect.fr/obligation-d-emploi-handicap/>

Sébastien Arnaud – RSE Magazine – 19/01/2018 - https://www.rse-magazine.com/Fiscalite-internationale-l-irresponsabilite-sociale-au-grand-jour_a2552.html

Valérie Leboucq – Les Echos – 16/01/2018 - <https://www.lesechos.fr/tech-medias/medias/0301134104269-transparence-et-diversite-les-nouveaux-mots-dordre-de-la-communication-des-marques-2145353.php>

Sia Partners – 22/01/2018 - <http://rh.sia-partners.com/20180122/vers-une-strategie-rse-integree-de-plus-en-plus-mature>

Errol Cohen – Les Echos – 12/01/2018 - <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/0301139849131-entreprise-a-mission-un-autre-modele-est-possible-2144468.php>

Hilaire Picault – Canal + - 30/01/2018 - <https://detours.canal.fr/alex-a-lance-site-de-crowdfunding-aider-sdf-a-retrouver-job/>

WK RH – 17/01/2018 - <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/101741/un-passeport-prevention-pour-les-interimaires-du-btp.html>

Audrey Fisne – La Tribune – 26/01/2018 - <https://www.latribune.fr/Sexisme-au-travail-largement-repandu-mais-difficile-a-apprehender-par-la-justice>

Tissot – 10/01/2018 - https://www2.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/lancement-d-une-mission-sur-la-sante-au-travail?_ga=2.75061586.1593343941.1518081485-1911655358.1518081485

Sources

Tissot – 17/01/2018 - <https://www2.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/stress-au-travail-un-quart-des-salaries-francais-en-etat-d-hyper-stress>

Clément Fournier – e-RSE – 22/01/2018 - <https://e-rse.net/10-risques-globaux-2018-wef-269289/#gs.eGoKIn8>

Marina Fabre – Novethic – 06/02/2018 - <http://www.novethic.fr/actualite/environnement/economie-circulaire/isr-rse/video-dell-recycle-l-or-de-ses-cartes-meres-en-bijoux-145396.html>

Emploi Environnement – 29/01/2018 - <https://www.emploi-environnement.com/news/outil-tete-emploi-territoires-transition-ecologique-181.html>

Amicale Sport Etudes INSA Lyon – 04/02/2018 - <http://ams.insa-lyon.org/content/partenariat-shn-modis>



THE ADECCO GROUP

300 RSE



www.groupe-adecco.fr/rse