



---

THE ADECCO GROUP

# RSE

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

Septembre 2018



THE ADECCO GROUP

# Edito

## La RSE... et vous ?



The Adecco Group a engagé un dialogue avec ses parties prenantes sur ses enjeux de responsabilité sociale et environnementale. Un exercice incontournable et surtout indispensable pour construire une politique RSE qui a du sens !

Une enquête ouverte est d'ailleurs en ligne depuis le 1<sup>er</sup> octobre auprès de nos salariés, de nos clients, prospects, fournisseurs, de nos partenaires (associations, collectivités, écoles et universités), de la société civile, etc.

Participez-y également car votre avis nous intéresse : [www.surveygizmo.com/s3/4391141/Adecco](http://www.surveygizmo.com/s3/4391141/Adecco)

A date, nous avons recueilli plus de 11 000 réponses, ce qui est une belle participation, mais nous souhaitons avoir VOTRE feedback ! L'enquête est en ligne jusqu'au 19 octobre, merci pour les quelques minutes que cela vous prendra.

Le dialogue donnera évidemment lieu à une restitution à nos parties prenantes début 2019, car la transparence fait complètement partie de la démarche.

Merci,

Bruce ROCH  
Directeur RSE

300  
RSE

# Non-discrimination

## Actualité



### Semaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er au 7 octobre 2018

L'égalité professionnelle a été décrétée grande cause du quinquennat. France Bleu Mayenne s'engage depuis cinq ans pour accompagner, raconter, partager les évolutions de la question sociétale de l'égalité Femme Homme.

Il est interdit de mentionner dans une offre d'emploi le sexe du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

En savoir +

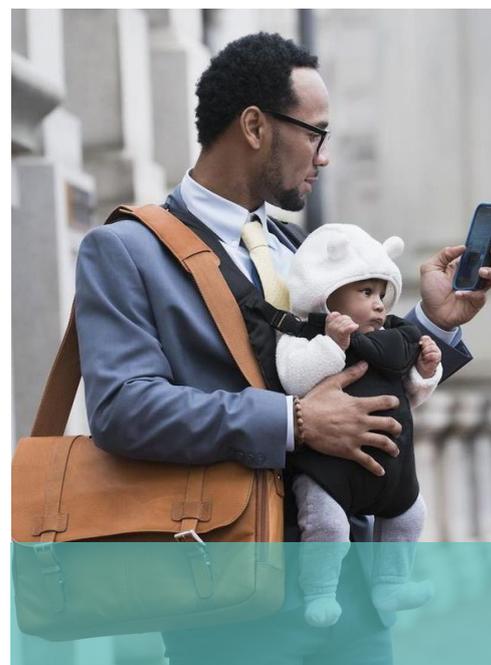
## Revue de presse

### Vers un congé paternité plus long et obligatoire ?

Passer de 11 jours à deux ou trois semaines, c'est ce que recommande un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) afin de faire évoluer la répartition des tâches entre parents.

Les auteurs du rapport estiment ainsi que "si la durée (du congé paternel) restait inchangée", il est "peu probable" d'observer des progrès significatifs sur la "répartition des tâches au sein du couple" et "l'égalité professionnelle". Le congé paternité est en comparaison avec certains pays européens très court.

L'autre question est celle du caractère facultatif de ce congé. Aujourd'hui, seuls sept pères sur dix le prennent. Un congé paternité obligatoire (même sur une partie de ce congé) permettrait de "favoriser la prise du congé par des pères qui auparavant s'abstenaient, et déculpabiliserait ceux qui souhaitent le prendre pour la totalité de sa durée".



En savoir +

# Non-discrimination

## Actualité

**11e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits : une personne sur quatre confrontée à des propos sexistes, racistes, homophobes ou handiphobes.**

Ce 11<sup>e</sup> baromètre tend à démontrer que le monde professionnel apparaît encore et toujours comme un milieu particulièrement discriminant. En prenant en compte l'ensemble de ces critères (sexiste, raciste, homophobes, handiphobes, ou en lien avec la religion), une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisants dans l'environnement professionnel. Cette proportion reste quasi similaire pour les personnes exerçant dans le secteur public (27%) ou privé (25%). Le baromètre met en garde contre des attitudes hostiles qui ont tendance à se cumuler : 86% des personnes interrogées rapportant un propos ou un comportement en lien avec un critère précédemment mentionné déclarent avoir également expérimenté une discrimination et/ou une forme de dévalorisation de son travail.

En savoir +



# Diversité

## Revue de presse

### Management de la diversité en entreprise : les petits ruisseaux font les grandes rivières

Cette dernière décennie, les entreprises ont été incitées à mettre en œuvre des grands plans diversité et à communiquer sur le fait que « la diversité est avant tout une source de richesse ». Au-delà des discours convenus et politiquement attendus, c'est au niveau du terrain que les vraies actions d'acceptation de la différence se réalisent.

Les actions les plus concrètes ont été prises en faveur des Salariés. Le but : répondre à des besoins spécifiques, conjoncturels ou structurels. Cependant, accepter l'autre avec ses différences culturelles, sociales, reste un défi.

L'entreprise de 2018 est aussi le reflet de la société, composée de femmes et d'hommes qui ont des trajectoires parsemées d'imprévus, en témoigne une étude récente de juin 2018 dans laquelle 91% des dirigeants déclaraient employer un salarié en situation de fragilité.

En savoir +

## Actualité

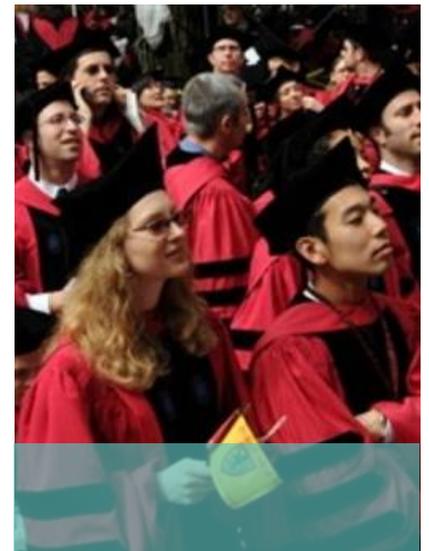
### Aux Etats-Unis, la discrimination positive en mauvaise posture

Un groupe d'étudiants américains d'origine asiatique, soutenu par l'administration Trump, pourrait bien mettre un terme à la discrimination positive. Instituée pour favoriser l'accès des Afro-Américains aux universités, elle est défiée par plusieurs jeunes, eux-mêmes membres d'une « minorité raciale », emmenés par l'association conservatrice blanche Students for Fair Admissions.

La Cour suprême de 2018, en passe de devenir la plus conservatrice de ces dernières années, pourrait considérer que cette mesure n'a plus lieu d'être. Certes, le nombre de jeunes issus des minorités a augmenté sur les campus, notamment les moins sélectifs, mais les résultats sont loin des effets escomptés. Et dans les Etats où elle a été levée l'accès des minorités noires et hispaniques à l'université a connu un coup d'arrêt.

Ils l'ignorent encore, mais l'avenir de milliers de jeunes Américains dépend de l'issue juridique de la plainte en cours.

En savoir +



# Diversité

## Actualité

### Les hommes en entreprise : une vision partagée

L'Orse & GoodsToKnows ont lancé une enquête nationale "Les hommes en entreprise : Une vision partagée" sur la prise en compte des attentes des hommes par l'entreprise en matière de parentalité. Près de 6000 personnes -femmes & hommes - sur tout le territoire, salariés de tout secteur, ont participé. Les résultats viennent d'être publiés.

4 constats à retenir :

1. Les résultats de l'étude confirment une relative homogénéité dans les réponses énoncées par les femmes et les hommes.
2. La rémunération et l'impact sur la carrière sont les deux principaux critères de renoncement au temps partiel ou au Congé parental d'éducation.
3. L'étude confirme également que le Congé parental d'éducation est pris massivement par les femmes, indépendamment des raisons financières.
4. Même si les réseaux portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et/ou la conciliation vie privée / vie professionnelle semblent être l'apanage des grands groupes, l'étude révèle qu'il est également possible de les mettre en place dans les PME.

En savoir +



# Insertion

## Veille



### "Plan pauvreté" : autour de 100.000 contrats subventionnés supplémentaires d'ici 2022

L'une des annonces phares du président Macron pour lutter contre la pauvreté concernera l'insertion par le travail des personnes éloignées de l'emploi et le développement des contrats dits d'Insertion par l'Activité Économique (IAE).

Un récent rapport commandé par le gouvernement et écrit par Jean-Marc Borello, le président du groupe SOS, proposait l'embauche de 25.000 personnes supplémentaires par an. Dans le rapport, entre "les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté" et "les demandeurs d'emploi de longue durée", la population potentiellement éligible à l'IAE était estimée à "2.300.000 personnes en 2016".

Parmi les pistes pour développer ce secteur figurent l'augmentation des subventions de certains contrats, la simplification de tout le secteur de l'IAE ou encore l'augmentation des passerelles entre ces entreprises aidées et les entreprises classiques.

En savoir +

## Vu chez nous

### Les chiffres des EI pour l'année 2018 sont arrivés !

La Fédération des Entreprises d'insertion (FEI) présente ses derniers chiffres pour l'année 2018 et propose une vue d'ensemble des 1198 entreprises conventionnées existantes en France, avec l'appui de la DGEFP. La FEI expose les résultats de ces entreprises pour l'année 2018 en termes de performance économique avec 1,4 Md€ de produits, puis en termes de performance sociale avec 58 300 salariés en parcours d'insertion et un taux de réussite de sortie de parcours de 66% (vers un emploi durable, un emploi de transition ou une formation par exemple).

Le Réseau Adecco Insertion, à titre de comparaison, affiche un taux de sortie dynamique en 2017 de 66%.

En savoir +



la fédération  
des entreprises  
d'insertion

# Handicap

## Actualité



### Promotion du handicap : les entreprises d'intérim signent un accord pour l'emploi

Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, a signé jeudi 20 septembre à Orléans un accord-cadre avec les entreprises de travail temporaire pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. La secrétaire d'État a estimé que le travail temporaire constitue "un relais clé" et un moteur "essentiel" de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, avant de signer cette charge d'engagements réciproque avec Prism'emploi, qui représente 600 entreprises du secteur du travail temporaire. La création, à titre expérimental par la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", d'un cas de recours spécifique lié à la situation de handicap de la personne, constitue une innovation majeure", précise le communiqué.

En savoir +

## Actualité

### Une nouvelle présidente pour l'Agefiph: Malika Bouchehioua

Malika Bouchehioua est élue présidente de l'Agefiph le 11 septembre 2018 pour une durée de trois ans. Elle succède à Anne Baltazar. Agée de 39 ans, représentante des employeurs, elle est directrice de ressources humaines depuis 2014.

La nouvelle présidente a remercié l'ensemble des administrateurs pour son élection et annoncé « *que les chantiers qui s'ouvrent [en matière de politique d'emploi des personnes handicapées] et qui, pour la plupart, sont déjà ouverts, vont mobiliser collectivement toute notre énergie. Le paritarisme élargi, qui caractérise la gouvernance de l'Agefiph, permet d'agir et de co-construire au plus près des besoins des personnes handicapées et des pourvoyeurs d'emploi que sont les entreprises* ».



En savoir +

# Management de la RSE

## Vu ailleurs



### **Danone et Fleury Michon vont financer la transition agricole pour pallier le désengagement de l'état**

Plusieurs groupes agroalimentaires aident désormais les producteurs à s'engager vers une agriculture durable. Danone va par exemple reverser l'ensemble de son chiffre d'affaires du 21 septembre, soit environ 5 millions d'euros, à un fonds pour la transition agricole. Fleury Michon se porte garant des agriculteurs auprès des banques.

Si ces initiatives sont saluées, elles sont le signe "d'un désengagement de l'État" dénonce la Confédération paysanne. En septembre 2017, Stéphane Travert, ministre de l'Agriculture, avait d'ailleurs émis l'idée de créer un fonds privé dédié à la bio.

« C'est le monde à l'envers. Les entreprises vont financer la transition mais seulement dans quelques niches. Quand l'État, donc les citoyens, continuent de verser des subventions aux gros producteurs céréaliers à travers la PAC », lance Laurent Pinatel de la confédération paysanne.

En savoir +

## Vu ailleurs

### **Loi sur le devoir de vigilance : analyse des premiers plans de vigilance par EY**

Cinq ans après le drame du Rana Plaza, la publication de la loi sur le devoir de vigilance a suscité de nombreuses réactions face au manque de précision du texte, à l'ambition du très vaste périmètre à couvrir et au final à l'ampleur de la tâche qui s'annonçait. Nombre d'enjeux soulevés par le texte sont ressortis à l'occasion de la rédaction des premiers plans de vigilance.

Les résultats des travaux de cartographie lancés en 2017, devront être exploités pour en tirer un programme pluriannuel et des plans d'actions, tant sur le processus de vigilance (systématisation de l'évaluation des risques, pilotage pérenne du plan, indicateurs de performance) que sur les opérations (exploitation des évaluations et modification des pratiques). Au-delà de la contrainte, résident pour les entreprises des opportunités : meilleure connaissance de sa chaîne de valeur, réduction durable de son exposition aux risques, maîtrise de la qualité et plus généralement plus grande efficacité dans la gestion des risques RSE au profit de la résilience de l'entreprise.

En savoir +



# Trajectoire professionnelle

## Vu ailleurs

### Laisser les salariés choisir leurs horaires, le futur du management ?

Le cabinet d'audit financier et de conseil PwC change de stratégie pour attirer de nouveaux talents.

PwC a lancé un programme permettant à ses nouvelles recrues d'adapter leur planning de travail en fonction de leurs souhaits. Avec son Flexible Talent Network, le cabinet mondial espère attirer des collaborateurs et collaboratrices qualifiées qui ne veulent pas forcément travailler sur des horaires traditionnels. Cette disposition peut permettre d'alléger ses semaines ou de travailler seulement quelques mois par an, à condition de remplir son quota d'heures travaillées. Avec cette mesure, l'entreprise du Big Four espère recruter des profils plus diversifiés. Selon PwC, ce virage est justifié par un rapport démontrant que presque 46% des 2.000 personnes interrogées ont pour priorités des horaires de travail flexibles et un bon équilibre de vie.

Cette manœuvre semble innovante d'un point de vue managérial. Reste à savoir comment, dans les faits, elle se traduira. Alors qu'en France, le présentéisme est roi, il semble complexe pour un simple programme d'entreprise de casser les habitudes culturelles ou de savoir si cela porte ses fruits au-delà de l'effet d'annonce.

PwC n'est pourtant pas la seule entreprise à mettre en place ce genre de pratique innovante. Netflix, Virgin et Evercontact proposent à leurs collaborateurs et collaboratrices de partir en vacances quand ils et elles le souhaitent, et surtout autant que voulu. Un changement de paradigme encore trop récent pour permettre d'établir un bilan définitif.

En savoir +



# Santé et sécurité au travail

## Revue de presse

### Malakoff Médéric présente la 10e édition de son Baromètre santé et qualité de vie au travail

Un travail moins pénible, une confiance réaffirmée, une santé mieux préservée..., en 2018 les salariés se sentent mieux qu'il y dix ans et sont de plus en plus satisfaits de leur qualité de vie au travail. C'est l'un des enseignements positifs que révèle la 10e édition du Baromètre santé et qualité de vie au travail de Malakoff Médéric.

Une occasion de faire le point sur cette décennie de grands bouleversements qui affectent le monde de l'entreprise et le travail lui-même. Car cette transition ne se fait pas sans risque et comporte de nombreux défis : équilibre de vie, allongement de la durée de vie professionnelle, engagement, employabilité...

A travers ce baromètre et l'ensemble des travaux menés par le comptoir mm de la nouvelle entreprise, Malakoff Médéric décrypte ces enjeux et propose aux entreprises des pistes d'action pour agir sur le développement du capital humain.

En savoir +



malakoff médéric

# Santé et sécurité au travail

## Veille

### L'absentéisme en hausse chez les salariés du privé en 2017

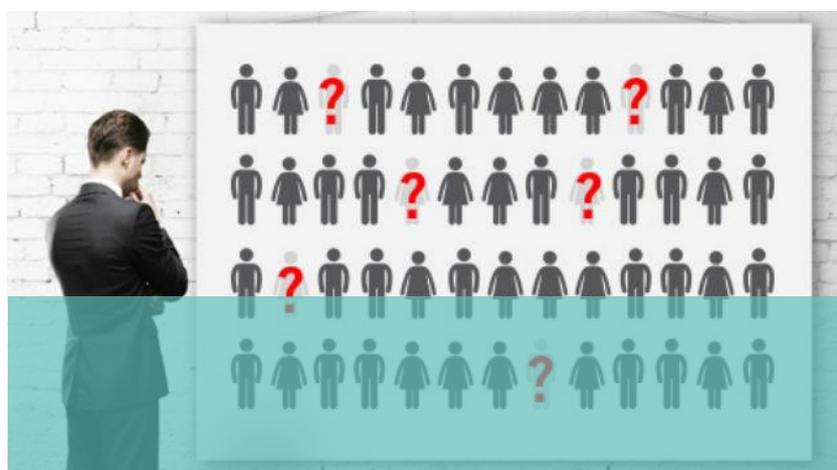
Le taux d'absence des salariés du privé s'est élevé en moyenne à 4,72% en 2017, en hausse par rapport à 2016 (4,59%), l'absentéisme étant plus marqué chez les femmes et les plus de 55 ans, selon le dixième baromètre du groupe de conseil Ayming, publié le jeudi 6 septembre.

"De plus, en dépit des évolutions sociétales, les femmes gèrent toujours plus de charges domestiques", souligne le baromètre, qui relève également qu'elles sont "plus en situation monoparentale que les hommes". Les femmes étant "moins reposées, davantage exposées", "leur santé est fragilisée et leur guérison plus difficile", résumant les rédacteurs de la synthèse.

Le taux d'absence varie également significativement d'un secteur à l'autre. Il est particulièrement élevé -- et en augmentation -- dans ceux de la santé et du commerce, mais reflue dans les services. "Par région, les disparités demeurent importantes", remarquent aussi les rédacteurs de l'étude. L'absentéisme est ainsi en forte hausse en Corse, en Normandie, dans le Grand-Est et en Occitanie.

"Ces régions présentent des taux de chômage élevés et la crainte de ne pas retrouver un emploi freine les salariés à partir d'un emploi insatisfaisant", analyse le baromètre avant de rappeler que "l'insatisfaction d'un poste augmente l'absentéisme". L'enquête prend en compte les arrêts pour maladie, accident de travail, accident de trajet et maladie professionnelle mais pas les congés maternité et paternité.

En savoir +



# Environnement

## Revue de presse

### Trajectoire 2°C : Les entreprises face au défi climatique

En 2015, la COP 21 a réuni près de 150 chefs d'États afin de définir un cadre ambitieux et mettre en place des solutions dans la lutte contre le changement climatique. Souvent cités comme un tournant historique pour la cause environnementale, les Accords de Paris qui ont suivi cette convention ont laissé émerger beaucoup d'espoirs pour la communauté internationale et les défenseurs de l'environnement. En effet, tous les pays signataires se sont engagés à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre de manière significative. L'objectif principal qui est ressorti de cet événement est de maintenir le réchauffement sous la barre des 2°C entre la période préindustrielle (1880) et à horizon 2100.

En savoir +



# Mécénat

## Revue de presse

### Lancement du Panorama des fondations 2018

Les entreprises pour la Cité et EY ont dévoilé, le 25 septembre dernier, les résultats de la troisième édition conjointe du Panorama des fondations et fonds de dotation créés par des entreprises mécènes. Le thème développé cette année était "l'hybridation des modèles des fondations et fonds de dotation". Depuis 2016, les structures d'intérêt général créés par des entreprises ont progressé de 32%. Maturité, engagement dans la durée et innovation sont les trois facteurs d'évolution des fondations et des fonds de dotation en 2018. Enjeux : La plupart des structures d'intérêt général créées par des entreprises ont désormais conscience de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise. La majorité des fondations et fonds de dotation d'entreprise (70%) impliquent leur collaborateur en leur donnant la possibilité de soumettre des projets à soutenir, ou en leur proposant des actions de mécénat de compétences ou en détachement (57%). L'alignement du mécénat avec la stratégie RSE ne semble pas faire consensus, puisque 41% des répondants à l'enquête revendiquent leur indépendance vis-à-vis de cette politique. Cette partie de l'étude révèle ainsi des chiffres inédits : si 89% des structures interrogées soutiennent des acteurs d'intérêt général, 24% d'entre elles soutiennent aussi d'autres acteurs de l'ESS (Scop, SCIC, entreprises labélisées ESUS) et 8% de ces structures soutiennent des sociétés commerciales classiques (à but lucratif).

En savoir +



# Sources

France bleu – Anne-Marie Amoros – <https://www.francebleu.fr/loisirs/evenements/semaine-de-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-du-1-au-7-octobre-2018>

France inter – Olivier Bénis – 12/09/18 - <https://www.franceinter.fr/societe/vers-un-conge-paternite-plus-long-et-obligatoire>

Défenseur des droits – 27/09/18 - <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communiquede-presse/2018/09/11e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-une>

RSE pro – Marie Delmont - 25/09/18 - <https://rse-pro.com/management-de-la-diversite-en-entreprise-les-petits-ruisseaux-font-les-grandes-rivieres-7494>

Le Monde – Stéphanie Le Bars – 08/09/18 - [https://www.lemonde.fr/m-actu/article/2018/09/07/aux-etats-unis-la-discrimination-positive-en-mauvaise-posture\\_5351754\\_4497186.html](https://www.lemonde.fr/m-actu/article/2018/09/07/aux-etats-unis-la-discrimination-positive-en-mauvaise-posture_5351754_4497186.html)

ORSE - 01/09/18 - <https://www.orse.org/fichier/3302>

RTL – Anaïs Bouissou - <https://www.rtl.fr/actu/politique/plan-pauvrete-autour-de-100-000-contrats-subsventionnes-supplementaires-7794739686>

Socialement Responsable – 25/09/18 - <https://www.socialement-responsable.org/les-chiffres-des-epour-lannee-2018-sont-arrives>

Challenges – 20/09/18 - [https://www.challenges.fr/emploi/marche-de-l-emploi/emploi-et-handicap-les-entreprises-d-interim-s-engagent\\_614184](https://www.challenges.fr/emploi/marche-de-l-emploi/emploi-et-handicap-les-entreprises-d-interim-s-engagent_614184)

Handicap.fr – Emmanuelle Dal’Secco – 16/09/18 - <https://informations.handicap.fr/art-Malika-Bouchehioua-presidente-agefiph-853-11105.php>

Novethic - Marina Fabre - 21/09/2018 - <https://www.novethic.fr/actualite/environnement/agriculture/isr-rse/est-ce-aux-groupes-agroalimentaires-comme-danone-ou-fleury-michon-de-financer-la-transition-agricole-146339.html>

EY – 01/09/18 - <https://emeia.ey-vx.com/1646/113716/landing-pages/ey-etude-des-plans-de-vigilance-11092018.pdf>

Slate – 31/08/18 - [https://www.slate.fr/story/166628/entreprise-salaries-choisir-horaires-de-travail-management?utm\\_source=Ownpage&utm\\_medium=eyJndWkljoiNjY2NjBiMmUzMTMxMzZIMzc2M2VmMTkYTI0NWEyYjAifQ==](https://www.slate.fr/story/166628/entreprise-salaries-choisir-horaires-de-travail-management?utm_source=Ownpage&utm_medium=eyJndWkljoiNjY2NjBiMmUzMTMxMzZIMzc2M2VmMTkYTI0NWEyYjAifQ==)

Challenges - 06/09/18 - [https://www.challenges.fr/economie/social/l-absenteisme-en-hausse-chez-les-salaries-du-prive-en-2017\\_610931#xtor=EPR-5-\[ChaTopsWE\]-20180909](https://www.challenges.fr/economie/social/l-absenteisme-en-hausse-chez-les-salaries-du-prive-en-2017_610931#xtor=EPR-5-[ChaTopsWE]-20180909)

Malakoff Mederic – 20/09/18 - <http://www.malakoffmederic.com/groupe/media/presse-actualites/espace-presse/malakoff-mederic-barometre-sante-travail.htm>

Blog Ekodev – Paul Madoz - 26/09/18 - <http://ekodev.com/blog/On-en-parle/Trajectoire-2-C>

Mécénova – 28/09/18 - <http://www.mecenova.org/panorama-fondations-2018-lepc-ey/>



---

THE ADECCO GROUP

# 360 RSE



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