Défis RSE
Le Club des Entreprises Responsables

La News RSE

Numéro 17_ Juin 2020

ÉDITO

Nora Barsali
Fondatrice de NEWS RSE

L'égalité des chances pour tous, sans discrimination, chiche !

En 2005, année des émeutes de banlieue je travaillais sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité des chances et la diversité en entreprise et dans l'audiovisuel dans le cadre de mes fonctions en cabinet ministériel. A cette époque, quelques grands patrons se sont engagés et ont fait de la non-discrimination des engagements forts au-delà des obligations législatives. Charte de la diversité, Plan pour la cohésion sociale, sensibilisation des recruteurs aux diversités des origines, de genre, d'orientation sexuelle ont permis la mise en œuvre de politiques d'inclusion et d'accès à l'emploi pour des publics longtemps discriminés, incluant les personnes en situation de handicap. De cette période sont nés une nouvelle fonction Diversité, l'installation des comités diversité dans des groupes et au CSA, la signature par milliers de la charte diversité et le lancement de testings. La diversité et l'inclusion sont devenues des engagements qui ont commencé à apparaître également dans les feuilles de route RSE des organisations.

Que nenni ! Les discriminations perduraient et la HALDE- Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, produisaient des rapports et des chiffres que nous regardions de très près. En 2007, je signais une tribune contre les discriminations et les violences policières aux côtés de Christiane Taubira, Guy Bedos, Caroline Fourest, Lilian Thuram, Benjamin Stora, Joey Starr, Jean-Claude Tchicaya et Diam's.

En 2020, force est de constater que malgré la prise de conscience et les initiatives des entreprises les inégalités demeurent, créant l'exclusion sociale et économique. Il reste tant à faire en matière de lutte contre les discriminations femmes-hommes, origines sociales, ethniques, handicap. A l'heure où les entreprises reprennent leurs activités, à l'heure où fleurissent les initiatives sociales et solidaires, à l'heure où les jeunes battent le pavé pour une économie plus responsable et solidaire, à l'heure où des jeunes et des femmes se sentent discriminés, il est urgent d'intégrer les diversités et la parité dans nos entreprises, de se poser la question des modes, de recrutement et de promotion, de faire preuve aussi d'innovation à l'instar du projet Résilience. Depuis déjà 15 ans, en France de prestigieuses écoles de l'enseignement supérieur comme Sciences Po et l'ESSEC mettent en place des politiques d'ouverture sociale dans le sillage d'initiatives similaires aux Etats-Unis, en Afrique du Sud ou au Brésil. Ces programmes ont permis de voir des promotions diversifiées, intégrant des jeunes largement exclus, appartenant à des minorités ethniques ou des milieux populaires. A l'heure où l'entreprise responsable repense sa stratégie pour le monde de demain, l'inclusion, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations doivent redevenir des engagements forts de l'entreprise dans ses valeurs comme dans ses actes.

INTERVIEW DU MOIS

Thibaut Guilluy, Haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises

La crise sanitaire a permis de mobiliser les entreprises d'insertion, démontrant ainsi que chacun peut apporter sa pierre à l'édifice. La mobilisation des entreprises d'insertion et des entreprises adaptées aux côtés d'autres acteurs de la filière textile s'est illustrée dans le projet Résilience. De quoi s'agit-il ?

Il est tout d'abord important de rappeler que ce sont les personnes les plus fragiles, les plus précaires qui, en temps de crise, sont les plus durement touchées alors qu'elles sont les moins responsables des situations. Les personnes au chômage, éloignées du marché de l'emploi ou peu qualifiées, les jeunes voient leurs perspectives de retrouver un emploi s'éloigner. C'est pourquoi nous avons choisi d'inclure ces personnes dans notre projet Résilience, qui s'est donc tourné vers les entreprises d'insertion, les entreprises adaptées (qui emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés) et des associations. **« J'ai une vision très inclusive de l'inclusion : ma mission est de permettre aux personnes qui peuvent avoir des difficultés de retrouver autonomie et dignité dans le travail »**. Le message premier de Résilience est qu'un des principaux enjeux du pays est de respecter les personnes, souvent en situation précaire, qui ont été placées en première ligne durant la crise, sur lesquelles on a pu compter. Ainsi, nous pouvons voir que la singularité, la fragilité, quand elle est bien prise en compte, peut être un élément de réponse aux chocs. Le deuxième message de Résilience est qu'une économie plus locale, plus écologique et coopérative est plus forte. Nous avons cherché un moyen de réinventer l'économie, et les questions que nous nous sommes posées sont des questions que toutes les entreprises de manière générale doivent se poser. L'intégration des personnes en situation de handicap ou en difficulté n'est pas quelque chose que l'on rajoute en bas de la plaquette d'une entreprise, mais un élément central.

Cette période inédite a fragilisé les entreprises ; comment convaincre les entreprises de continuer à s'engager sur le plan sociétal? Que proposez-vous ?

Le projet a pu répondre à ce moment d'urgence. Le bilan de Résilience est très positif, puisqu'en 2 mois, près de 18 millions de masques textiles ont été fabriqués, de par la contribution d'une centaine d'ateliers. Résilience a également réuni des entreprises qui ne faisaient pas de masques avant et qui ont reconverti leurs productions comme Valeo ou l'usine Toyota de Valenciennes, en attendant de faire remonter leur activité à plein régime. Les salariés, au lieu de voir leur recrutement reporté se sont vus employés immédiatement. Ces reconversions d'activité ont représenté une belle parenthèse mais ont surtout permis de relocaliser et de créer des emplois durables. La question de comment réconcilier la création de valeur économique et l'impact social se pose plus que jamais. Airbus en est un autre exemple: nous venons de conclure le 15 Juin un accord pour relocaliser plus de 1000 emplois avec des entreprises adaptées dans les métiers IT ce qui représente, 10% des activités logiciels d'Airbus.

Pour conclure, la RSE est l'intégration de l'impact social et écologique comme un élément de création de valeur et un repositionnement sur des marchés plus durables, et à terme plus compétitifs. C'est un sujet de responsabilité individuelle de l'entreprise, qui dépend encore aujourd'hui de la bonne volonté de l'entreprise. Il faudrait globaliser cela et faire de l'inclusion une obligation, car ne pas intégrer le principe d'inclusion dans un dispositif RH génère de l'externalité négative et détériore la compétitivité des entreprises. L'inclusion est un moyen de recruter et de répondre à une pénurie de main d'œuvre.

Les réponses concrètes aux besoins de la société doivent être apportées par une concertation entre les entreprises, les pouvoirs publics et les personnes qui ont le plus de difficultés que nous devons prendre en compte à travers de nouveaux moyens.

Pour aller plus loin : in La France Une Chance
ou par mail lafranceunechance@cab.travail.gouv.fr

FOCUS ACTU

Engagement sociétal et inclusion, les thèmes phares de la RSE et de l'édition 2020 des Trophées Défis RSE

78 candidatures et un plébiscite des enjeux d'environnement, d'inclusion et d'innovation avec un impact sociétal aux Trophées Défis RSE 2020

C'est inattendu en cette période de crise. News RSE a reçu 78 candidatures, toutes nominées aux Trophées Défis RSE 2020, issues de 9 régions de France, soit une hausse de 40% par rapport à l'année 2019. On note par ailleurs une hausse des candidatures émanant d'organisations souhaitant valoriser leur implication dans la vie publique et les grands enjeux sociétaux, et une augmentation de candidatures de start-ups à impact.

Les candidatures 2020 émanent d'entreprises et d'organisations de toutes tailles et tous secteurs d'activité : cosmétique, assurance, banque, téléphonie, sciences cognitives, santé, restauration, agriculture urbaine responsable, immobilier, numérique, industrie, construction, services aux entreprises et enfin collectivité publique. 14% des candidatures sont issues de grands groupes et grandes entreprises, 19% de start-ups, et 67% de TPE/PME/ETI.

L'édition 2020 a été lancée quelques semaines avant la crise sanitaire et révèle une tendance des organisations à valoriser leurs démarches RSE et leurs engagements autour notamment d'enjeux humains et sociaux: l'Inclusion, l'innovation sociale, la réduction des inégalités, le bien-être et la santé des salariés, l'implication dans la société, la solidarité. L'environnement et l'innovation ne sont pas en reste et de nombreuses candidatures portent sur des services et solutions intégrant la prise en compte de la transition écologique et solidaire et l'impact sociétal. Cette édition inaugure également une nouvelle mention spéciale (Égalité professionnelle) qui distinguera une organisation engagée de longue date dans l'égalité Homme-Femme, la mixité et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les candidatures 2020 révèlent ainsi une appétence des enjeux ESG et un souhait de s'impliquer davantage dans la solidarité et la vie publique.

Rendez-vous le 1er Juillet 2020 pour le Jury. Les candidats shortlistés seront auditionnés par nos 13 jurés, dont vous trouverez la liste sur le lien suivant : http://newsrse.fr/wp-content/uploads/2020/06/Jury-2020.pdf

Découvrez tous les candidats et les régions représentées en page 4 →

BREVE

Un plan Marshall pour accompagner les TPE et PME dans leur transition écologique

Les entreprises ne sont pas toutes égales face aux transitions, que ce soit en termes de formation, de diagnostic ou d'investissement. Après la crise du Covid-19, et alors que certaines entreprises luttent pour leur survie, elles n'auront pas toutes les moyens de réaliser les investissements nécessaires pour décarboner leurs process de production. Le ministère de la Transition écologique et solidaire, l'Ademe et Bpifrance lancent un programme d'accompagnement des PME-TPE afin de les accompagner dans leur plan de relance avec un axe écologique.

Ce programme de 250 millions d'euros comprend un prêt « vert » et un prêt « économies d'énergie », ainsi qu'une initiative pour créer un réseau d'entreprises à l'image de la French Tech. Les entreprises auront notamment accès à deux nouveaux types de prêts octroyés par Bpifrance, tel que le « Prêt Vert », garanti et bonifié par l'Ademe, et destiné aux PME qui veulent réduire l'impact environnemental de leurs procédés grâce à un programme d'investissement. Afin d'aider les entreprises, deux outils ont également été mis au point : un auto-diagnostic baptisé le « climatomètre », qui permettra à l'entreprise de réaliser une auto-évaluation de son niveau de maturité vis-à-vis de la transition écologique et énergétique et de l'économie circulaire ; ainsi qu'un diagnostic baptisé « Diag Éco-flux », qui met à disposition des entreprises l'expertise de bureaux d'études experts en optimisation de flux (énergie, eau, matières et déchets).

Pour plus d'informations : https://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/transition-ecologique-le-plan-du-gouvernement-pour-les-tpe-pme-1208505

AVIS D'EXPERT

Wim Peeters, Vice-President Business Development chez EcoVadis

Le COVID-19, un levier pour donner la priorité aux entreprises responsables ?

Alors que les implications de la crise COVID-19 continuent de se faire sentir, une série de mesures d'urgence ont été prises pour protéger les personnes, mais aussi soutenir les entreprises, et minimiser la perte de main-d'œuvre et des compétences associées. Pour les entreprises, c'est l'occasion de regarder vers l'avenir et de se préparer au moment où elles pourront revenir à une «nouvelle normalité», qui favorisera la résilience et la durabilité.

• Soutenir les chaînes de valeur

Les gouvernements et les banques ont anticipé la crise de liquidités à venir et se sont empressés d'apporter au marché autant de liquidités que possible, dans un effort collectif pour minimiser les faillites d'entreprises. Nous avons également vu des grandes multinationales prenant l'initiative de soutenir leurs chaînes de valeur : elles comprennent que, pour survivre à moyen et long terme, elles doivent s'assurer que leurs partenaires survivent aussi, jusqu'à ce que nous puissions sortir de la crise et relancer l'économie. Il est encourageant de constater que les acteurs du secteur privé, ainsi que les gouvernements, apportent un soutien indispensable aux parties prenantes. Mais ce n'est un secret pour personne que de nombreuses chaînes d'approvisionnement sont déjà confrontées à des défis difficiles, tels que la lutte contre le travail forcé, les pratiques destructrices pour l'environnement...Les décisions concernant les entreprises à soutenir pendant cette crise posent une question vitale, essentielle pour la reprise à long terme : existe-t-il des critères permettant de s'assurer que les «bonnes» entreprises sont soutenues ? Car si aucun critère n'est appliqué, nous risquons d'étendre le soutien économique aux acteurs qui perpétuent des pratiques commerciales non durables. Ne serait-il pas désastreux de découvrir que des bouées de sauvetage financières ont été accordées à des entreprises qui exploitent leurs travailleurs ou qui ont un mauvais bilan environnemental ? Il incombe donc aux entreprises qui envisagent d'accorder une aide à leurs principaux partenaires de la chaîne d'approvisionnement de conditionner leurs aides à la transparence et aux performances en matière de durabilité.

• Saisir l'opportunité de mieux faire

Certains politiciens et gouvernements perspicaces ont déjà commencé à lancer cet appel à fixer des normes. Il semble évident de s'assurer que les fonds de secours ne récompensent pas les entreprises qui acceptent des pots-de-vin ou qui emploient des enfants, ce qui fait déjà partie des lois françaises de diligence raisonnable sur la chaîne d'approvisionnement «Devoir de Vigilance» et des mesures anti-corruption «Sapin II». Il s'agit d'une rare occasion de récompenser les entreprises sur la base de leurs résultats en matière de développement durable ou de leur volonté de s'engager dans des mesures d'amélioration et de transparence. Nous espérons que les gouvernements et les grandes entreprises partageront cette vision. L'utilisation de cette aide dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales est la force la plus puissante dont disposent les entreprises pour faire progresser les objectifs de développement durable des Nations unies afin de créer une société plus solide et d'améliorer la vie de millions de travailleurs vulnérables.

BONNES PRATIQUES STEF aux côtés de ses salariés: santé, bien-être et parentalité

Céline Marciniak, Directrice Responsabilité Sociale Groupe STEF

STEF, de par son métier de transporteur a été au cœur de la continuité d'activité pendant la crise. Comment avez-vous géré cette période ?

En tant qu'opérateur de services essentiels à la population, le Groupe s'est immédiatement mobilisé pour assurer la continuité de ses opérations et être en mesure de livrer tous les jours aux commerces et aux grandes surfaces les denrées alimentaires. Tous nos collaborateurs connaissent l'importance de leur mission au service de nos clients et nos concitoyens. Le fait d'être présent en Italie nous a d'ailleurs aidé à prendre conscience assez tôt de la gravité de la situation et à nous organiser rapidement en cellules de crise, aux différents niveaux du Groupe. Evidemment, la protection de nos collaborateurs a été notre première préoccupation. Concrètement cela s'est traduit par le respect des gestes barrières, des distances de sécurité mais également par l'aménagement du temps de travail, le recours à la polyvalence ou au télétravail pour certains de nos collaborateurs et la mise en œuvre avec nos clients de solutions permettant de réduire les contraintes opérationnelles. Cette crise nous a amené à renforcer encore nos règles sanitaires, déjà très strictes dans notre secteur de la logistique et du transport de produits alimentaires, avec des nettoyages renforcés de nos camions et de nos sites. Pour cela, tous nos services – Exploitation, RH, QHSE, Achat, Communication… se sont mobilisés à 100% et ont agi à l'unisson.

Quels ont été vos engagements phares pendant la crise ?

Nos engagements se sont traduits sous de multiples facettes.

Le premier d'entre eux concerne nos salariés, puisque nous avons décidé de verser un prime à nos collaborateurs sur le terrain sans attendre aucune décision politique, mais également leur famille, qui ont eu la possibilité d'utiliser des services d'appui scolaire et de téléconsultation de médecine.

Le second concerne l'annulation de notre dividende au titre de l'exercice 2019. Par cette décision, le Groupe a souhaité apporter sa participation aux efforts demandés à toutes les parties prenantes pendant cette période difficile. Nous avons également décidé d'annuler les évènements liés à la célébration de notre centenaire, qui devaient se dérouler cette année. Une partie des sommes initialement allouées à l'organisation de cet événement est reversée sous forme de dons pour soutenir la recherche contre le Covid-19 dans les 7 pays européens dans lesquels nous sommes présents.

Enfin, nous avons favorisé l'engagement de nos équipes dans de nombreuses actions solidaires menées par leurs clients au profit du personnel soignant et des personnes plus fragiles économiquement. Nous savons tous que cette crise accentue les disparités sociales, c'est pourquoi le Groupe a fait le choix de maintenir tous ses engagements financiers initiés depuis plusieurs années auprès des Restos du Cœurs, de Sport dans la Ville, de NQT, de Tremplin Handicap…

STEF a mis en place un partenariat éducatif innovant pour l'inclusion et l'appui scolaire des enfants de ses salariés. Comment a fonctionné le dispositif pendant le confinement pour vos salariés et avec votre partenaire Nathan ?

Favoriser le bien-être et aider à l'harmonisation entre vie personnelle/vie professionnelle est une de nos priorités. Cela fait plusieurs années que nous avons décidé de travailler particulièrement la thématique de la parentalité, en soutenant l'éducation et la culture grâce au Campus Parentalité Nathan, une solution numérique et éducative pour l'épanouissement des familles. En plus d'un soutien scolaire destiné aux enfants, nos salariés peuvent retrouver sur ce site des guides complets sur la parentalité positive, des fiches d'activités manuelles pour développer la motricité fine des enfants, un accompagnement pédagogique aux devoirs pour tous les âges afin de favoriser la réussite scolaire, une bibliothèque numérique proposant des romans en français et en anglais, ou encore des dictionnaires. Sans oublier, un bilan d'orientation à réaliser à travers une suite de tests et de questionnaires ludiques.

En 2019, nous comptions plus de 3 035 inscrits (parents et enfants) auxquels s'ajoutent près de 460 nouvelles inscriptions supplémentaires enregistrées en 2020.

Pendant le confinement, cette plateforme éducative a montré sa pertinence ce qui nous conforte dans l'importance de travailler ces sujets en amont. Plusieurs familles nous ont également fait part des bénéfices indirectes de cette plateforme qui leur a permis de recréer un dialogue autour de la scolarité au sein de leur cellule familiale.

Nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin puisque la mise en place de la nouvelle solution Campus Parentalité Nathan, à partir du 30 juin 2020, nous permettra de toucher une cible encore plus large d'utilisateurs, de la petite enfance à la grand-parentalité.

© STEF

Parentalité et travail : une solution digitale pour aider les parents salariés

La situation de crise actuelle a engendré de réelles difficultés pour les parents salariés qui ont dû concilier leurs activités professionnelles et familiales, en plus du suivi pédagogique des enfants. Cette situation inédite a lourdement augmenté la charge mentale de 53% * des parents salariés. En effet, les enfants n'ont pas tous retrouvé le chemin de l'école, ou ont du mal à maintenir le rythme d'apprentissage nécessaire. Les parents doivent donc s'improviser enseignant et animateur tout en exerçant leur travail. Campus Parentalité Nathan peut ainsi s'avérer utile comme solution digitale pédagogique (100 % conformes aux programmes scolaires) et éducative, pour prendre le relais et donner aux enfants des cours à maison, les cultiver et les divertir. Ce programme, qui selon la plateforme comptabilise 10 000 inscrits actifs hebdomadaires, permet de favoriser l'épanouissement des salariés, avec à leur disposition un dispositif RH complet. Conçu par des experts en pédagogie digitale, cette plateforme numérique propose une sélection de contenus ludiques et éducatifs pour accompagner les familles, des plus jeunes aux plus âgés. En plus d'un soutien scolaire destiné aux enfants, les salariés peuvent retrouver des conseils et astuces pour les accompagner au quotidien, des fiches d'activités, un accompagnement pédagogique aux devoirs pour tous les âges afin de favoriser la réussite scolaire, une bibliothèque numérique bilingue, afin de donner à l'enfant le goût de la culture et de la lecture pour le guider dans son épanouissement scolaire et culturel.

Grace aux recherches de l'observatoire de la QVT, l'impact que ce programme a sur la QVT a pu être mesuré. En effet, la parentalité et la QVT étant intimement liées, ce management bienveillant parentalité en entreprise a permis l'augmentation du bien-être au travail, la réduction des risques psychosociaux, l'amélioration de la santé au travail, et une diminution du stress.

*https://www.mieuxvivre-votreargent.fr/vie-pratique/2020/05/07/confinement-les-causes-de-laugmentation-de-la-charge-mentale-des-francais/

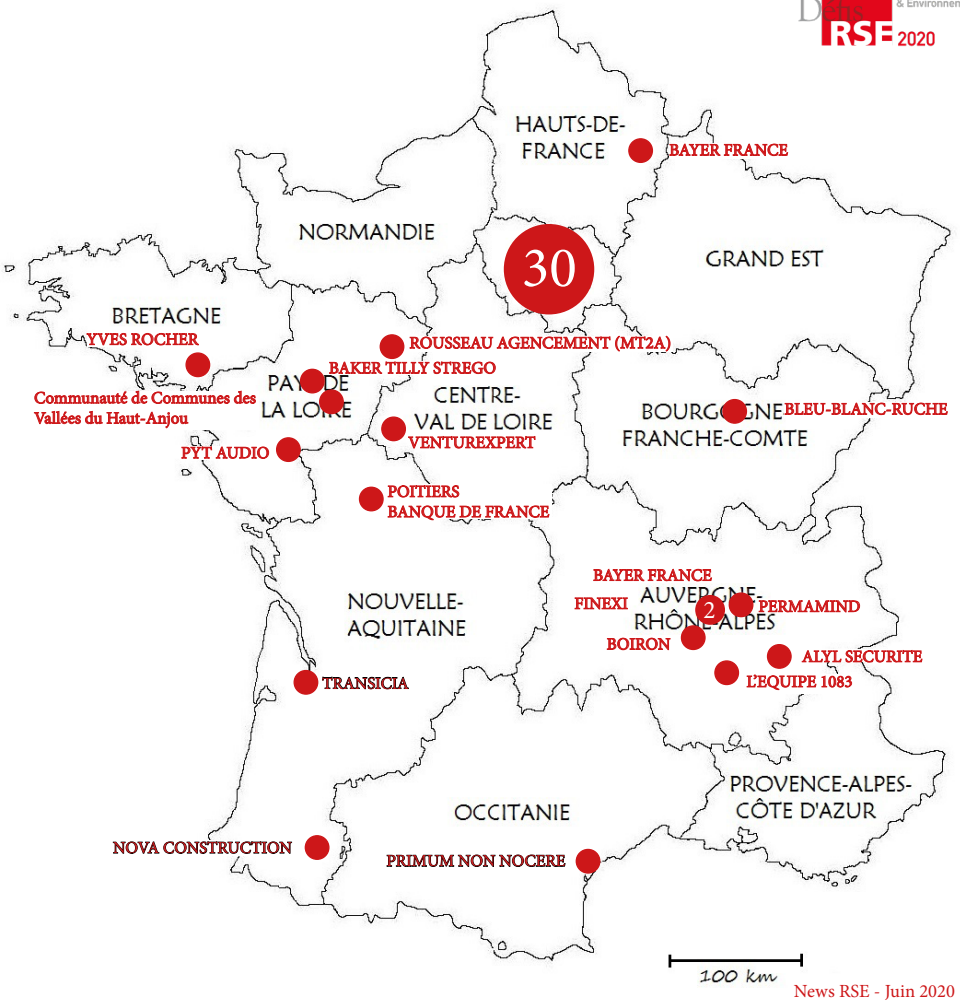
FOCUS ACTU

Diversité territoriale des Candidatures aux Trophées Défis RSE 2020

78 Candidatures
9 Régions concernées :
Auvergne-Rhônes Alpes
Bourgogne Franche-Comté
Bretagne
Centre-Val de Loire
Hauts-de-France
Île-de-France
Nouvelle-Aquitaine
Occitanie
Pays de la Loire

30 Candidatures en Île-de-France :

AirSwop
Alenvi
Amazon France Logistique
Artisans de Paris
Aviva France
BienElevées
Chargeurs
Crédit du Nord
Evolukid
Gandee
GMBA Walter Allinial
Groupe Inseec U
Goshaba
La Financière Responsable
La Résidence Sociale
Le Village by CA Paris
Les Petits Prodiges
L'Oréal
Matrice io
Novaxia
Orange
Pandobac
Picnic-Les Trois Baluchons
Rogervoice
SAP
Société Générale
Solusphère
Tilia
Tomojo
WeNow



News RSE - Juin 2020

Un guide pour promouvoir l'égalité, la mixité et les diversités en entreprise

Depuis toujours les femmes, mais aussi les personnes issues des diversités françaises ont été en première ligne et plus que jamais avec la crise sanitaire, durant laquelle elles ont dû assurer leurs obligations professionnelles et familiales, en plus du suivi pédagogique des enfants. Cette situation inédite a d'ailleurs lourdement augmenté la charge mentale des femmes en particuliers.

Durant cette période de crise sanitaire, économique et sociale qui fragilise les plus vulnérables, qui déstabilise les organisations, qui impacte la performance des entreprises, s'impose à nous la vigilance pour que les femmes ne redeviennent pas la variable d'ajustement de la vie économique et que l'égalité Femme-Homme demeure un droit et un levier pour changer de paradigme.

Le Guide égalité, mixité, diversités a pour objectifs de faire un état des lieux du triptyque égalité, mixité, diversités ; de valoriser des expertises et points de vue et de partager de bonnes pratiques d'entreprises engagées et inclusives.

Dans cet outil pratique, Nora Barsali propose une série de défis à relever pour atteindre l'égalité professionnelle, renforcer la mixité des métiers, déconstruire les stéréotypes, combattre le sexisme, faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités et favoriser l'entrepreneuriat des femmes et des publics éloignés des réseaux et des fonds pour rétablir l'égalité des chances dans l'indépendance économique. Ce guide gratuit est mis à la disposition de tous via une plateforme électronique et donne la parole à des décideur-e-s qui osent, à des présidentes de réseaux et des dirigeant-e-s d'entreprises qui innovent et démontrent, par leurs actions concrètes que l'égalité est un formidable levier pour le bénéfice de tous.

À découvrir dans le guide : une interview préface de la Ministre du travail Muriel Pénicaud, pour qui le plafond de verre est toujours persistant, une interview de Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum for the Economy and Society et auteure du rapport « Les Femmes au cœur de l'Économie », ou encore une interview de Jean-Louis Ribes, qui nous fait part des enjeux de la diversité et de la mixité à travers l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du monde professionnel, à l'image de son entreprise DSI. Vous pourrez également découvrir les témoignages de femmes entrepreneures telles que Céline Lazorthes, fondatrice de Leetchi et de Mangopay, qui a co-fondu le collectif Sista dans le but d'accélérer le financement des femmes, qui reste très inégalitaire par rapport à celui des hommes: «Les femmes dans ces milieux sont encore trop peu nombreuses; notamment à cause de fonds d'investissement trop masculins. Seulement 2,6 % du venture capital des fonds d'investissement va aux femmes. »

Prenez connaissance des engagements et bonnes pratiques des 7 organisations partenaires du guide :

- **BNP Paribas Real Estate**, un environnement de travail à l'image de la diversité de la société
- **Groupe BPCE**, pour un changement de culture durable en faveur de la mixité
- **Bayer France**, engagé pour une vie meilleure de ses salariés
- **Essec Business School**, ouvrir tous les champs des possibles
- **Harmonie Mutuelle**, s'engager pour la protection et la valorisation du capital humain
- **KPMG**, la diversité fait le talent
- **MGEN**, une mutuelle historiquement engagée pour l'égalité et les droits des femmes

Télécharger le guide gratuit sur le site de News RSE :
http://newsrse.fr/guide-2020-egalite-mixite-diversite-des-entreprises-a-limage-de-la-societe/