
Clean Clothes Campaign, Ethical Trading Initiative, Fair Labor Association, Fair Wear Fondation, Worker Rights Consortium et Social Accountability International - Joint Initiative

C'est une initiative commune à six organisations luttant déjà pour l'amélioration des conditions de travail dans le milieu du textile et/ou dans les usines. Suite à la multiplication des standards, des normes et des codes de conduite de provenance multiple, ces six organisations ont décidé de travailler ensemble afin de se coordonner pour éviter les confusions et parler d'une même voix concernant les différents codes de conduite existants.

Elles estiment que leur contribution est effective et crédible si seulement elle est suivie par toutes les parties prenantes : les gouvernements, les syndicats, les associations des employeurs et la société civile. Les objectifs de la Joint Initiative sont de :

- Maximiser l'efficacité et l'impact du réseau multipartite pour la mise en oeuvre et l'exécution de codes de conduite;
- Développer les moyens pour une coopération plus proche entre les organisations;
- Partager les études et les expériences sur les pratiques de travail qui contribuent aux meilleures conditions de lieu de travail dans des chaînes de production.

Fing et ANACT - Le Transformateur Numérique

Créé et porté par la Fing et l'Anact, le Transformateur Numérique fait partie du plan NET « Numérique Emploi Travail » lancé il y a un an par le Ministère du Travail. Soutenu par le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA), ce plan a pour ambition d'adopter une démarche cohérente et collective, en réunissant des initiatives innovantes pour accompagner l'ensemble des actifs et des entreprises dans la transformation numérique du marché de l'emploi et des organisations de travail.

Le Transformateur Numérique est un dispositif d'innovation collaborative qui vise à accélérer des initiatives mettant le numérique au service de la qualité de vie au travail. Il a pour ambition d'appuyer des projets combinant innovation technologique et innovation sociale autour de trois grands objectifs :

- Concevoir et favoriser l'usage et l'accès de tous à des technologies numériques au service de la qualité de vie au travail et de la mobilité professionnelle**
- Mieux réguler, mesurer, manager et valoriser le travail à l'ère du numérique**
- Inventer des schémas organisationnels alternatifs, appuyés sur les technologies numériques ou la « culture numérique », pour mieux stimuler et manager l'engagement des individus au travail**

Bébéar C. et Sabeg Y. - La Charte de la diversité

Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en oeuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics.

Source : <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charte.php>

ANACT et ARACT/ Gestion des Perspectives Sociales (GPS)

La démarche Gestion des Perspectives Sociales (GPS) est un outil d'évaluation de la satisfaction des salariés au travail. Plus précisément, il s'agit :

- D'une démarche participative, pour faire le point et trouver des pistes d'amélioration opérationnelles. En impliquant les différents acteurs de l'entreprise, direction, encadrement, salariés, instances représentatives du personnel,
- D'un dispositif d'enquête par questionnaire, qui permet d'identifier les thèmes prioritaires sur lesquels l'action doit porter pour améliorer la qualité de vie au travail, le climat social et la performance de l'entreprise. En identifiant et hiérarchisant les attentes des salariés, la démarche permet ainsi d'éclairer la prise de décisions.

- La démarche GPS peut être déployée dans le cadre :
 - d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
 - de la construction d'une veille sociale en s'appuyant sur l'appréciation des salariés
 - de la mise en place d'une démarche Qualité,
 - d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail,
 - de l'élaboration d'un nouveau projet d'entreprise

Source : <https://www.anact.fr/services-outils/demarches-outillees/mesurer-la-satisfaction-des-salaries-gps>