

novethic

A LA RECHERCHE DE LA DIVERSITE DANS LES RAPPORTS DU CAC 40.....

**DIVERSITE ET NON-DISCRIMINATION
DANS LE REPORTING DEVELOPPEMENT DURABLE
DES ENTREPRISES DU CAC 40**

DOSSIER DE PRESSE

novethic études

Décembre 2005

SOMMAIRE

Points-clés de l'étude	3
Enseignements généraux de l'étude	4
Quatre discriminations inégalement traitées	5
Quels indicateurs « diversité » dans les rapports ?	6
Les meilleurs reporting du CAC40	8
La signature de la Charte de la Diversité influence-t-elle le résultat ?	10
Observations sectorielles (Beauté, médias...)	11
FICHE ANNEXE 1 : exemples d'indicateurs « Diversité » à l'étranger	13
FICHE ANNEXE 2 : exemples d'indicateurs « Diversité » en France	15
FICHE ANNEXE 3 : grille d'évaluation de l'étude et scores moyens	18
FICHE ANNEXE 4 : le reporting « Diversité » de Total	19
FICHE ANNEXE 5 : les discriminations les plus fréquentes dans les référentiels	20
FICHE ANNEXE 6 : Prise en compte de la « Diversité » par les agences de notation extra-financière : l'exemple de VIGEO	21

Points-clés de l'étude

Thème

L'étude réalisée porte sur les informations concernant la diversité et la non-discrimination présentes dans les principaux supports de reporting des sociétés du CAC 40.

Dates de réalisation

L'analyse des documents a été menée entre septembre 2005 et décembre 2005.

Echantillon

La base du panel d'entreprises retenu est le CAC 40. Ceci tient notamment :

- à la taille des entreprises, leur permettant réellement de mettre en place des politiques de développement durable (DD), une politique globale de RSE, des volets Diversité et non-discrimination, et de reporter dessus ;
- au fait d'être soumis aux obligations de l'article 116 de la loi NRE française sur le reporting extra-financier obligatoire dans le rapport annuel.

Secteurs

L'étude classe les entreprises du CAC40 en deux groupes principaux : les entreprises signataires ou non de la Charte de la Diversité de l'Institut Montaigne. Des analyses de certains secteurs emblématiques sur la question des minorités visibles (Beauté-Luxe, Médias...) sont réalisées.

Sources

L'étude s'appuie directement sur les publications suivantes des entreprises :

- Rapport annuel (RA),
- Document de référence,
- Rapport Développement Durable (RDD)
- Information accessible sur et via l'arborescence des sites Internet (« corporate » ou dédiés au DD).

Grille d'évaluation

Une grille d'analyse a été élaborée sur la base des principaux référentiels de DD et de RSE et des bonnes pratiques recensées. Le reporting des entreprises a ensuite été évalué en pourcentage d'information fournie (100% = reporting exhaustif). Si aucune entreprise n'atteint 100%, 6 entreprises « leaders » ont obtenus un taux de renseignement de la grille supérieur à 60% en moyenne, soit une évaluation de ★★★ sur une échelle de 0 à 4 étoiles.

Pondération

Dans l'évaluation, les thèmes « Stratégie Diversité » et « Minorités visibles » pèsent chacune 25%. Les trois autres thèmes (Sexe, Age, Handicap) pèsent 17% chacun.

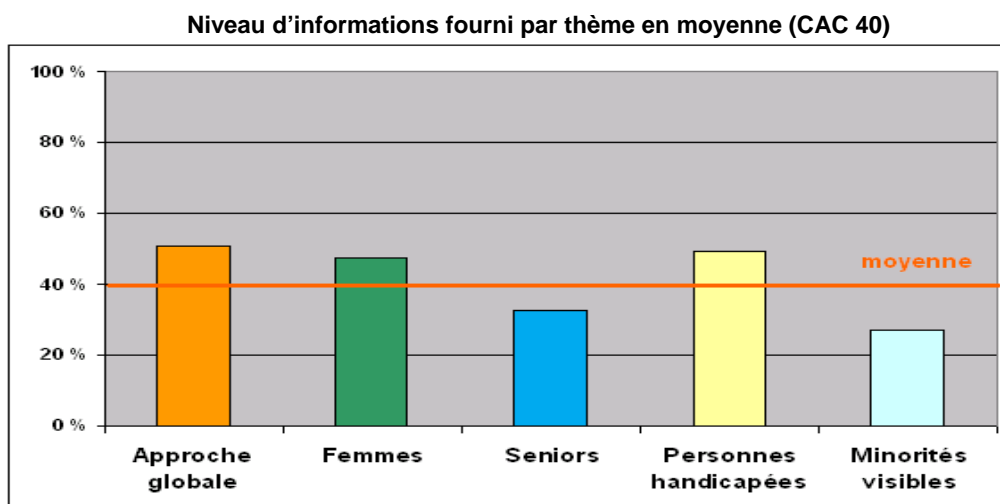
Avertissement

La limite principale de la présente étude est inhérente à son objet **qui porte uniquement sur le reporting des entreprises sur le thème précis de la diversité et de la lutte contre les discriminations**. Par conséquent, le classement des sociétés repose avant tout sur leur choix d'information et de communication mais ne peut rendre compte de la réalité de leurs actions en matière de diversité (ce qui relèverait plutôt de l'audit sociétal). **Il ne s'agit donc en aucun cas de noter les pratiques des entreprises dans le domaine de la diversité, mais bien de dresser un état des lieux du reporting et des informations fournies sur le sujet.**

Enseignements généraux de l'étude

- **Globalement, le reporting sur la Diversité dans l'entreprise est encore faible (41% des informations attendues en moyenne).** Il est particulièrement tiré vers le bas par le peu d'informations fournies sur l'origine des salariés (minorités visibles).
- **Seules 6 des 40 entreprises étudiées produisent un niveau d'information vraiment substantiel (supérieur à 60%) :** Total, Peugeot, Crédit Agricole, Renault, Accor, France Télécom.
- **Contrairement aux nombreuses normes sur la 'non-discrimination' (cf. fiche annexe 6), les référentiels sur lesquels s'appuyer pour évaluer la « Diversité » dans l'entreprise sont peu nombreux et le concept encore instable.** En France, la Diversité apparaît comme une approche « en positif » de la non-discrimination : promouvoir une diversité humaine dans l'entreprise au lieu de lutter contre les discriminations. Elle n'est pas définie en droit, mais promue par des initiatives volontaires comme la Charte de la Diversité de l'Institut Montaigne. Par ailleurs, son acception dans les rapports d'entreprise est ambiguë et parfois élargie: diversité des salariés, mais aussi des produits, des sites, des pays d'implantation (ex. de Danone).
- **L'existence ou non d'outils de mesure est déterminante : la présente étude limite son champ à 4 discriminations principales :** liées au sexe, à l'âge, au handicap et à l'origine. Elle laisse de côté par exemple les croyances, l'apparence physique ou l'orientation sexuelle pour lesquelles les éléments ou outils statistiques manquent.
- **Concernant l'origine et les minorités visibles, l'interdiction de répertorier les salarié(e)s en fonction de leur origine ethnique est un obstacle majeur au reporting des entreprises (cf. annexe fiche 1).** Il n'empêche pas, toutefois, un travail sur la nationalité (critère autorisé) et la définition de politiques ou d'outils par l'entreprise. Les statistiques « ethniques » sont autorisées dans certains pays (cf. fiche 2).
- **Les agences de notation sociétale intègrent pleinement l'enjeu Diversité dans leur notation des entreprises.** Compte tenu du très grand nombre de critères pris en compte dans leur « analyse sociétale » (plusieurs centaines), diversité et non-discrimination ne peuvent prétendre à peser beaucoup plus, en moyenne, que 2 à 5% dans la note finale de l'entreprise (cf. annexe fiche 7).
- **Les informations « statistiques » demeurent plus nombreuses que les mentions de véritables « outils opérationnels » de lutte contre les discriminations.** Les statistiques (effectifs par sexe, taux de handicapés, nationalités des salariés, etc.) dominent, alors que la Global Reporting Initiative (GRI) recommande de mettre l'accent dans les rapports sur les dispositifs concrets mis en oeuvre et les performances atteintes dans la lutte contre les discriminations (cf. graphique p.11).

Quatre discriminations inégalement traitées



- **Les informations les plus nombreuses (50%) décrivent l'approche globale de l'entreprise en matière de Diversité. Ce qui dénote la nouveauté de ce thème dans la démarche de reporting RSE :** mentions dans le message du président, dans la stratégie, existence de chartes ou de structures dédiées... Les simples intentions dominent ici, sans parfois être étayées par des données précises par thème (sexe, âge, handicap, origine).
- **Vient ensuite le thème du Handicap (49%), soutenu par l'existence d'un dispositif législatif fort en France (lois de 1987 et 2005) :** la mention du taux de travailleurs handicapés, l'existence d'accords d'entreprise, de dispositifs ou d'outils spécifiques...
- **La place des femmes apparaît assez bien prise en compte (47% d'information) avec des contrastes :** une nette volonté de traiter le sujet pour certaines entreprises, la simple mise à disposition du *Bilan Social* pour d'autres. Dans ce second cas, l'information n'est pas retraitée et contextualisée, mais les données obligatoires du BS ventilées par sexe sont fournies (rémunérations, formations, encadrement, etc.).
- **La question des seniors est beaucoup moins abordée (32% d'information) et les données surtout statistiques.** Si des indicateurs d'état (pyramides des âges, âge moyen...), là aussi souvent issus du Bilan Social, sont fournis dans la moitié des cas (51,6%), la mention de dispositifs opérationnels ou d'initiatives spécifiques à la question de l'âge est rare (13%).
- **L'information sur l'origine des salariés et les minorités visibles est très faible (27%).** Certes, la loi française empêche de recenser les salariés sur la base de leur origine « ethnique ». Toutefois, ce que permet la loi (nationalité du salarié et de ses parents, outils adaptés à l'enjeu, etc.) n'est pas pour autant mis à profit par la grande majorité des entreprises, en-dehors de quelques unes (Total, Accor, PPR...). Les bonnes pratiques de ces dernières démontrent qu'avant de se heurter à l'obstacle législatif, beaucoup peut être fait pour véritablement réfléchir à la composition des effectifs et aux discriminations liées.

Quels indicateurs « diversité » dans les rapports ?

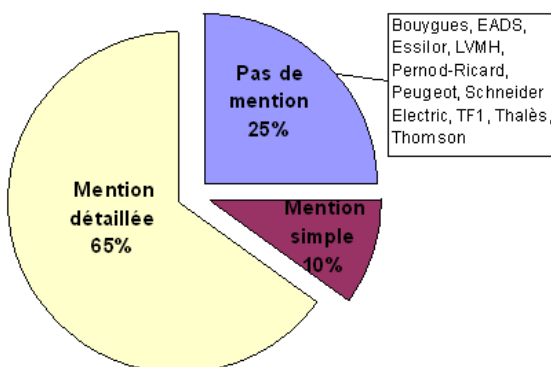
- Seules 2 entreprises ignorent complètement les enjeux diversité et non-discrimination dans l'énoncé de leur stratégie ou stratégie RH :

Types de mention	Nombre d'entreprises	Entreprises concernées
Aucune mention dans la stratégie	2 entreprises (5%)	LAGARDERE, THOMSON
Une mention simple (un seul critère ou simple évocation de la lutte contre les discriminations)	14 entreprises (35 %)	ARCELOR, AXA, ALCATEL, BOUYGUES, EADS, ESSILOR, L'OREAL, LVMH, PERNOD-RICARD, RENAULT, SANOFI-AVENTIS, TF1, THALES, VIVENDI UNIVERSAL
Mention détaillée (précision sur le recrutement et présence du mot « diversité »)	24 entreprises (60%)	ACCOR, AGF, AIR LIQUIDE, BNP-PARIBAS, CAP GEMINI, CARREFOUR, CREDIT AGRICOLE, DANONE, DEXIA, FRANCE TELECOM, GAZ DE FRANCE, LAFARGE, MICHELIN, PPR, PEUGEOT, PUBLICIS, SAINT-GOBAIN, SCHNEIDER ELECTRIC, ST-MICROELECTRONICS, SOCIETE GENERALE, SUEZ, TOTAL, VEOLIA, VINCI

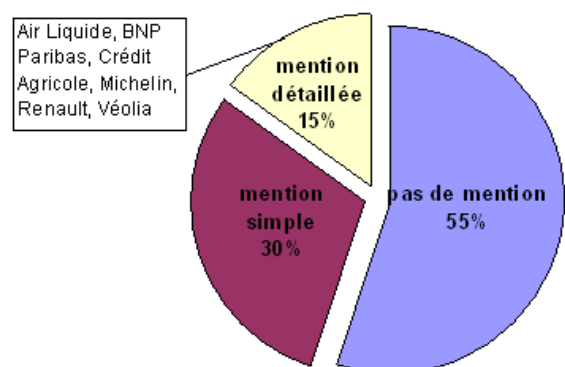
- Seules 5 entreprises mentionnent une structure dédiée à la question de la diversité en tant que telle :

Types de mention	Nombre d'entreprises	Entreprises concernées
Pas de structure mentionnée (ou structure dédiée seulement à une discrimination potentielle : handicap, parité, etc.)	33 entreprises (82.5%)	-
Structure assimilée (structure à l'étranger ou simple groupe de travail)	2 entreprises (5%)	AXA (Financial, UK), PPR
Structure dédiée à la Diversité	5 entreprises (12.5%)	DANONE, MICHELIN, SUEZ, TOTAL, VINCI

- Beaucoup d'informations sur le taux de femmes cadres, beaucoup moins sur leurs salaires et l'écart avec celui des hommes :

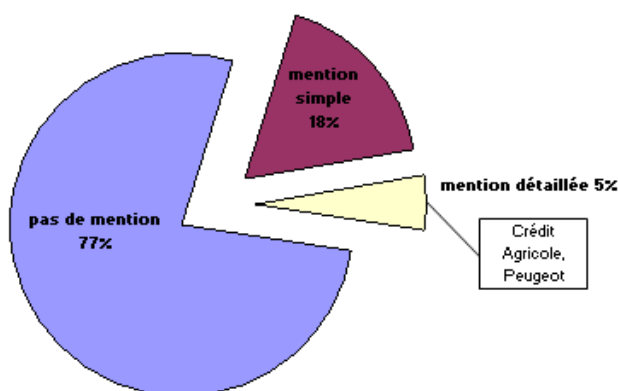


Mention du taux de femmes dans l'encadrement



Mention de l'écart entre les rémunérations

- Seules 2 entreprises expliquent de manière détaillée comment elles prennent en compte l'enjeu « seniors » dans des programmes en leur faveur :



Mention de programme en faveur des Seniors

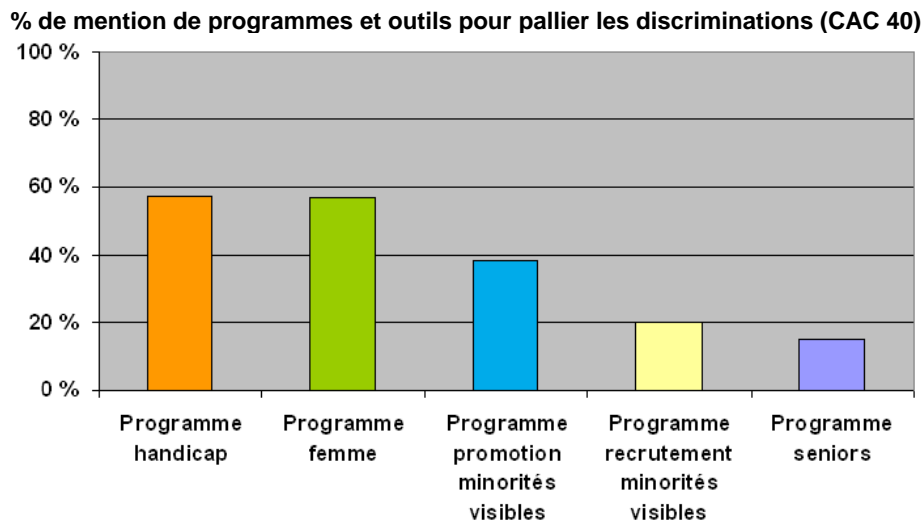
- Le nombre d'entreprises donnant leur taux de salariés handicapés ne progresse guère en un an (+ 2 entreprises)

Types de mention	Nombre d'entreprises	Par rapport à 2003
Pas de mention du % de travailleurs handicapés	9 entreprises 22,5%	↘
Mention simple (un chiffre seulement ou allusion approximative)	13 entreprises 32,5 %	→
Mention du taux global de TH (loi de 1987)	18 entreprises 45%	↗

- Seules 4 entreprises mentionnent des dispositifs pour le recrutement des minorités visibles, parmi 18 qui communiquent sur des dispositifs et 11 qui sont assez précises. Les dispositifs répertoriés englobent les programmes et outils spécifiques pour le recrutement, les programmes de promotion, de formation sur ce thème et la simple communication auprès du personnel sur les enjeux de la diversité dans l'entreprise.

Types de mention	Nombre d'entreprises
Aucune mention de dispositifs	22 entreprises
Evocation imprécise ou en projet	7 entreprises
Mention de dispositifs en faveur des minorités visibles	11 entreprises dont 4 seulement mentionnent des dispositifs en faveur du recrutement de minorités visibles (ACCOR, PEUGEOT, SOCIETE GENERALE, TOTAL)

- **L'ampleur des programmes d'actions est très variable : prédominance des informations sur programmes « parité homme-femme » et « handicap ».** Prédominance sans doute liée à l'antériorité de la prise de conscience des discriminations faites envers les femmes et les personnes handicapées, et au Bilan social qui oblige au renseignement d'indicateurs dans ces 2 domaines. Les discriminations envers les seniors et les minorités visibles sont des problématiques plus récentes.



Les meilleurs reporting du CAC 40

- **Les exhaustifs** : aucune entreprise n'a un taux d'information supérieur à 80%, toutefois difficile à atteindre du fait de l'ampleur du sujet. Les entreprises privilégient et approfondissent en général un ou deux thèmes (lancement d'une stratégie transversale, sexe, seniors, handicap et minorités visibles).
- **Les leaders** : 6 entreprises (15 % du panel) sont leaders dans le reporting diversité. (60 à 79 % d'information). Elles sont très proactives dans ce domaine, malgré les contraintes juridiques. Le pilier « seniors » reste cependant à la traîne et « plombe » leurs résultats.
- **Les sobres** : presque la moitié des entreprises du CAC 40 se trouvent dans la catégorie « modeste », ce qui illustre la (encore) faible prise de conscience de la plupart des entreprises des questions de diversité et de non-discrimination. Dans ce groupe, certaines commencent timidement à communiquer sur ces enjeux, d'autres fournissent seulement un reporting social avec des indicateurs quantitatifs largement tirés du Bilan Social.
- **Les incomplets** : pour 14 entreprises, il manque un grand nombre d'informations sur la diversité, soit 35% du panel.
- **Les indifférents** : 4 entreprises ont un reporting nettement insuffisant (0 à 19% d'information) en matière de diversité, soit 10% du panel. Même les données les plus faciles à produire (taux de féminisation, répartition des effectifs par âge) ne sont pas communiquées dans les rapports.

Tableau des meilleurs reporting

Niveau de reporting	Nombre d'entreprises	ENTREPRISES
★★★★★ « Exhaustifs »	0	
★★★ « Leaders »	6 entreprises (15 % du panel)	TOTAL PEUGEOT CREDIT AGRICOLE RENAULT ACCOR FRANCE TELECOM
★★ « Sobres »	16 entreprises (40% du panel)	DANONE VEOLIA PPR SUEZ SOCIETE GENERALE MICHELIN BNP-PARIBAS DEXIA VINCI SCHNEIDER SANOFI-AVENTIS L'OREAL CAP GEMINI AIR LIQUIDE LAFARGE AXA ARCELOR
★ « Incomplets »	14 entreprises (35 % du panel)	VIVENDI UNIVERSAL AGF SAINT-GOBAIN ST-MICROELECTRONICS CARREFOUR THALES LAGARDERE EADS GAZ DE FRANCE ALCATEL BOUYGUES PERNOD RICARD TF1
« Indifférents »	4 entreprises (10 % du panel)	PUBLICIS ESSILOR THOMSON LVMH

SIGNATAIRES CHARTE DIVERSITE
NON SIGNATAIRES

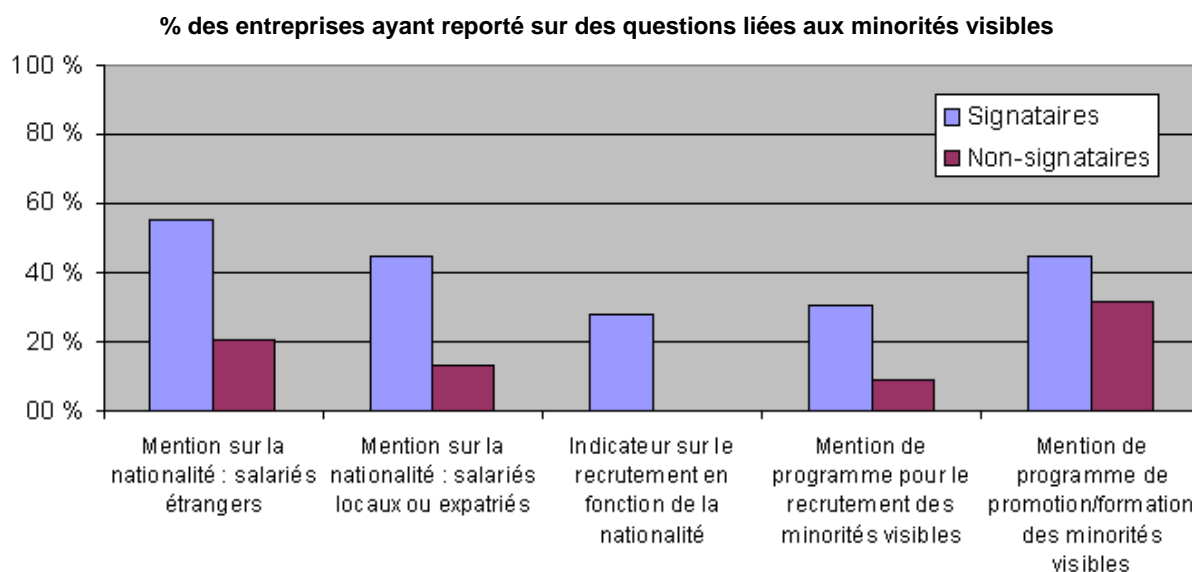
Note en %	Représentation graphique
0 à 19%	0
20 à 39%	★
40 à 59%	★★
60 à 79%	★★★
80 à 100%	★★★★★

La signature de la Charte de la Diversité influence-t-elle le résultat ?

- **Près de la moitié des entreprises du CAC40 (18 entreprises) a signé la Charte de la Diversité**, outil promu par l'Institut Montaigne et paraphé par 250 entreprises françaises depuis son lancement en octobre 2004.

Signataires de la Charte de la Diversité	ACCOR, ARCELOR, AXA, BNP-PARIBAS, CARREFOUR, DEXIA, FRANCE TELECOM, LAFARGE, L'OREAL, PERNOD-RICARD, PPR, PEUGEOT, RENAULT, SANOFI-AVENTIS, SCHNEIDER ELECTRIC, SOCIETE GENERALE, SUEZ, TOTAL
Non - signataires	AGF, AIR LIQUIDE, ALCATEL, BOUYGUES, CAP GEMINI, CREDIT AGRICOLE, DANONE, EADS, ESSILOR, GAZ DE FRANCE, LAGARDERE, LVMH, MICHELIN, PUBLICIS, SAINT-GOBAIN, ST MICROELECTRONICS, TF1, THALES, THOMSON, VEOLIA, VINCI, VIVENDI UNIVERSAL

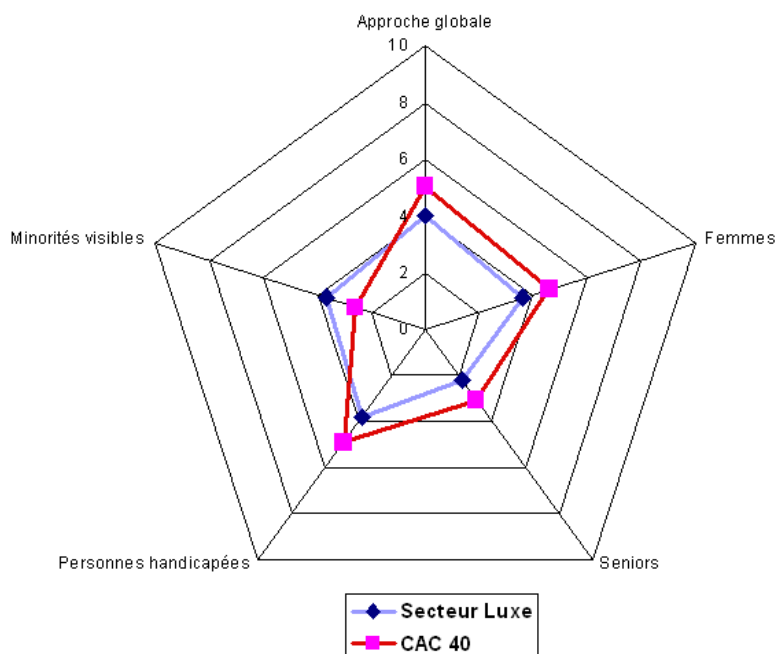
- **Les signataires de la Charte font mieux que les non-signataires : 49% d'information contre 32%.** Parmi les 10 meilleurs reporting, 7 sont signataires de la Charte, laquelle impose, dans son article 6, d'« *inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de l'engagement (de l'entreprise), de non-discrimination et de diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats* ».
- **Les signataires communiquent nettement mieux sur les discriminations qui touchent les minorités visibles : 38 % d'information contre 15%.** Ceci en fournissant surtout des information sur la nationalité des salariés (en France ou à l'étranger) et l'existence d'outils spécifiques pour essayer de lutter contre la discrimination liée à l'origine « ethnique » des salariés ou candidats à l'embauche (voir graphique sur les thèmes privilégiés ci-dessous).



- **Beaucoup d'entreprises ont entamé un travail important sur la diversité et les discriminations avant le lancement de la Charte (oct. 2004) :** la signature allait pour elles de soi. En revanche, on note que certains rapports 2005 semblent influencés par la signature de la charte (octobre 2004), sans qu'il existe encore de véritable politique de diversité en interne.
- **Trois entreprises signataires n'atteignent pas 40% d'informations (Pernod-Ricard, Carrefour et Arcelor)** (moyenne du CAC 40 à 41%) et obtiennent des scores particulièrement faibles sur « Minorités visibles » (entre 0 et 12%) : elles font donc parties des « incomplets ».
- **La surprise d'Axa :** l'entreprise du fondateur de l'Institut Montaigne à l'initiative de la Charte de la Diversité fait partie des « sobres », et se situe au-dessous de la moyenne du CAC en matière d'informations fournies. AXA atteint environ 40% d'information et ne produit presque aucune information dans le domaine des minorités visibles. Toutefois, en participant à l'expérimentation de l'IMS de mise en place d'une politique Diversité, Axa devrait fournir un reporting plus consistant en 2005.

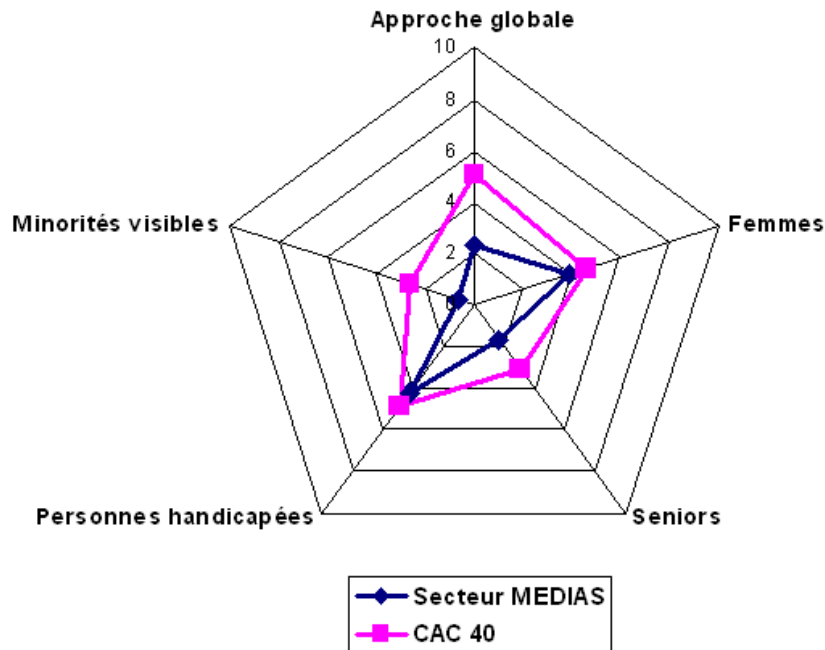
Observations sectorielles

- **Les entreprises du secteur « Beauté-Luxe » sont globalement en retard**



Le secteur Beauté-Luxe (L'Oréal, LVMH, PPR) fait un peu mieux que la moyenne sur la question de l'origine, grâce à PPR. Mais on constate que les thèmes seniors et personnes handicapées sont peu présents. Plus surprenant, le reporting sur l'égalité hommes-femmes est également faible (secteur supposée à fort taux de féminisation, surtout dans l'encadrement).

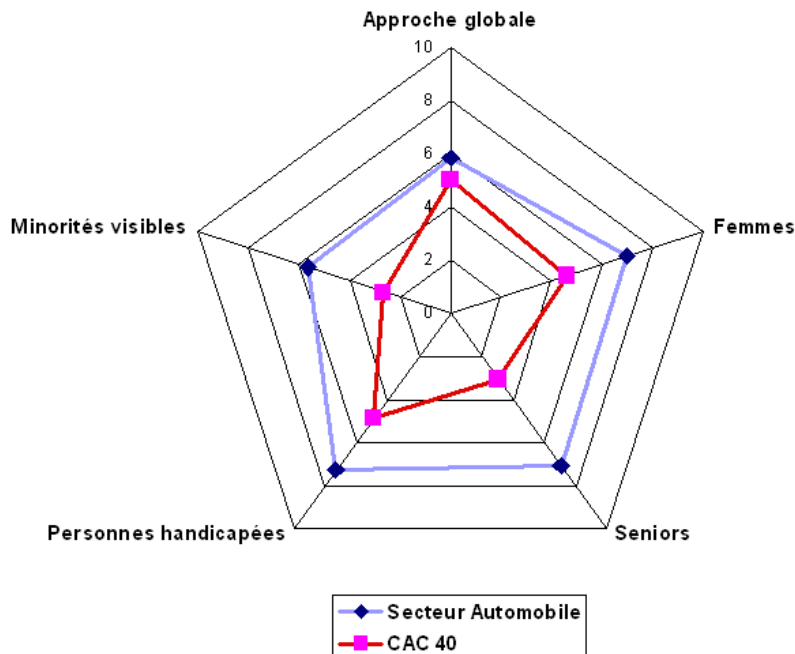
- Les médias sont nettement à la traîne



Le secteur Médias coté au CAC40 (Lagardère, Publicis, TF1) apparaît nettement à la traîne dans les quatre domaines examinés.

* NB : France Télévision, (entreprise publique non cotée) a lancé un Plan d'Action Positive pour l'intégration pour une meilleure « *expression des diverses composantes de la communauté nationale sur les antennes, dans les programmes et dans les chaînes* ».

- Les fabricants automobiles se distinguent



Les fabricants automobiles cotés au CAC40 (Peugeot et Renault) produisent un très bon reporting Diversité, sans doute fruit d'une forte tradition de gestion des ressources humaines innovante.

FICHE ANNEXE 1 : exemples d'indicateurs « Diversité » à l'étranger

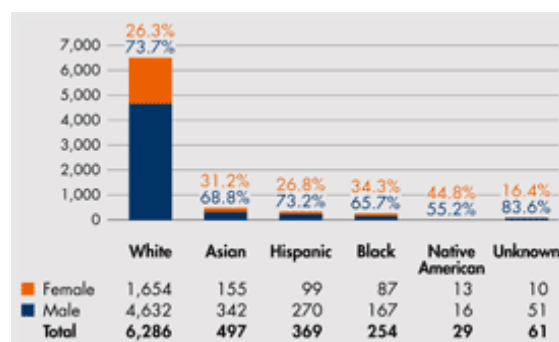
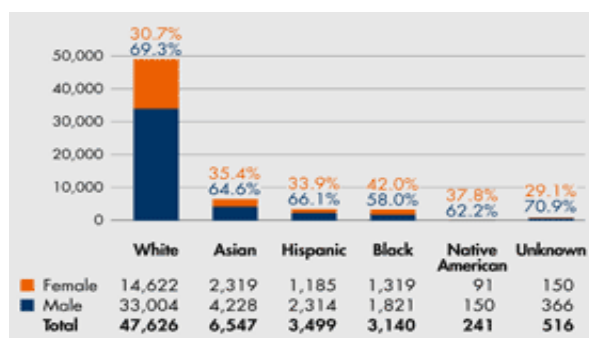
1. Diversity in Coca-Cola

Table 2
Coca-Cola U.S. Non-Hourly Workforce by Job Level
(9/30/2004)

	Salary Grade 15+		Salary Grade 13-14		Salary Grade 9-12		Salary Grade 1-8	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	256		721		3,087		1,813	
Male	205	80.1%	499	69.2%	1,682	54.5%	635	35.0%
White Male	156	60.9%	397	55.1%	1,333	43.1%	348	19.2%
Minority Male	43	16.8%	95	13.2%	349	11.3%	286	15.8%
Female	51	19.9%	222	30.8%	1,405	45.5%	1,178	65.0%
White Female	39	15.2%	185	25.7%	985	31.9%	580	32.0%
Minority Female	12	4.7%	37	5.1%	417	13.5%	595	32.8%
Non-Minorities	195	76.2%	582	80.7%	2,312	74.9%	928	51.2%
Minorities	55	21.5%	132	18.3%	765	24.8%	881	48.6%
African American	26	10.2%	68	9.4%	435	14.1%	703	38.8%
Hispanic	16	6.3%	35	4.9%	170	5.5%	123	6.8%
Asian/Pacific Islander	13	5.1%	28	3.9%	145	4.7%	47	2.6%
Native American	0	0.0%	1	0.1%	15	0.5%	7	0.4%

Note: Executive jobs roughly correspond to jobs at Salary Grade 15 and above; Manager jobs roughly correspond to jobs at Salary Grades 13 through 14; Professional jobs are those typically at Salary Grades 9 through 12 and Support Personnel jobs are those in Salary Grades 1 through 8.

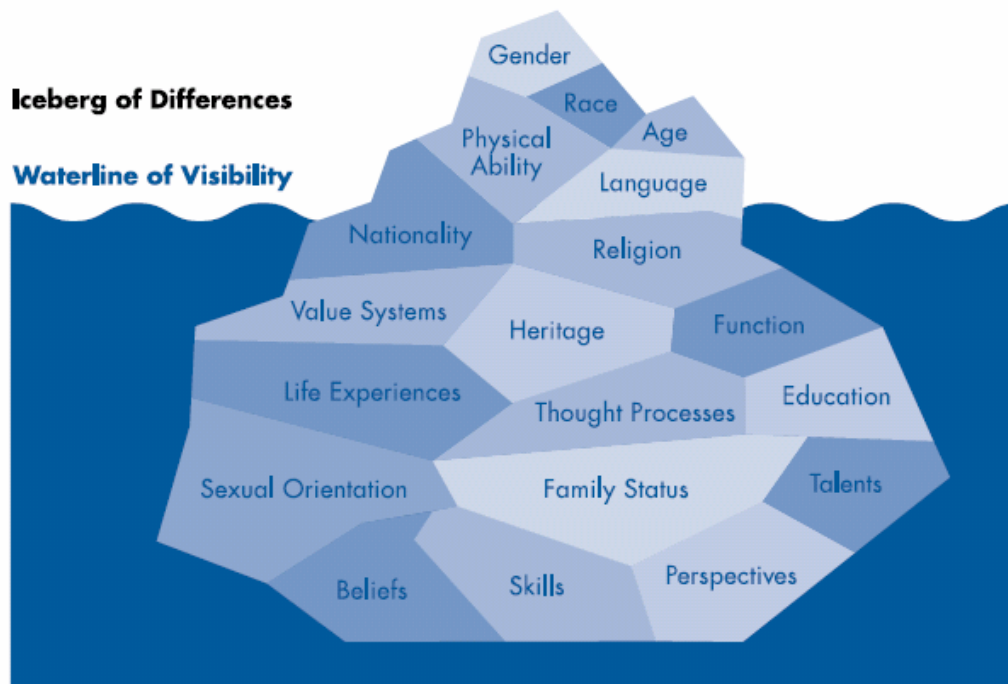
2. Diversity in Hewlett-Packard



U.S. workforce ethnic diversity, 2004 [Employees] / U.S. management ethnic diversity, 2004 [Officers and managers]

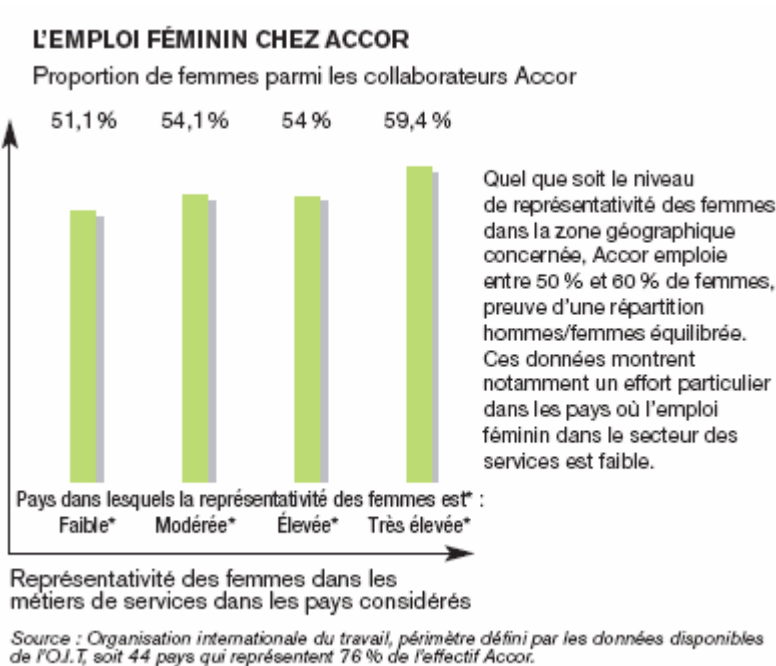
3. Diversity in Shell

At Shell, **diversity** means all the ways we differ. It includes visible differences such as age, gender, ethnicity and physical appearance; as well as underlying differences such as thought styles, religion, nationality, and education. It means respecting, valuing and harnessing the richness of ideas, backgrounds and perspectives, i.e. a new source of creativity.



FICHE ANNEXE 2 : exemples d'indicateurs « Diversité »

1. Taux de féminisation (ACCOR)



(Source : Accor, Rapport Annuel, 2004)

2. Mentions de programmes/outils pour recrutement/maintien/adaptation des postes des seniors (PPR)

RENAULT – BILAN SOCIAL 2004

Enfin, Renault s'organise pour développer les moyens d'assurer la motivation des plus anciens : droit individuel à la formation, garantie des possibilités d'évolution, assouplissement des critères d'âge pour l'accès au statut cadre, attention particulière portée aux conditions de vie au travail et à l'ergonomie des postes.

Annie LE-DOEUFF,

Conseiller en développement des équipes dirigeantes et Responsable du programme de « RM3 Partager et Déployer »

Pourquoi avoir créé un dispositif de formation corporate destiné aux cadres expérimentés de plus de 45 ans ? En quoi consiste ce programme « RM3 - Partager et Déployer » ?

• Depuis quelques années, nous avons mis en place des dispositifs de formation corporate qui accueillent chaque année des managers issus des entités du Groupe à chaque stade de leur vie professionnelle (selon l'âge et le niveau de responsabilité). « RMO - Découverte » s'adresse aux nouveaux, « RMI - Perspective » aux 30-32 ans et « RM2 - Performance » aux 36-42 ans. Nous nous devons de compléter les propositions de programme de formation pour les managers de 45 ans et plus.

Le programme a été bâti à partir d'une attente : connaître précisément la stratégie et les priorités de l'entreprise, renforcer la transversalité... autant d'éléments essentiels pour un cadre expérimenté, c'est-à-dire un acteur majeur du déploiement et de la transmission des savoirs aux équipiers plus jeunes.

La première session expérimentale s'est donc tenue en octobre 2004. Elle a rassemblé 200 cadres de l'ensemble des métiers de l'entreprise.

- Le dispositif RM3 s'organise sur deux journées :
 - la première journée consacrée à l'axe « Partager » permet de prendre du recul, de porter un regard sur les équipes qui gagnent... et sur les autres, de réfléchir ensemble sur le thème « âge et travail : l'efficacité n'a pas d'âge et l'expérience n'a pas de prix », d'échanger sur les compétences les plus stratégiques dans les métiers et sur leur transmission.
 - la seconde journée consacrée à l'axe « Déployer » permet d'échanger, avec des membres du Comité Exécutif Groupe et du Comité de Direction Renault, sur la stratégie et sur les évolutions du produit et du design. Par ailleurs, le Président a consacré deux heures aux participants, au cours d'un échange particulièrement riche et convivial.
- Au terme de la première session, les témoignages des participants montrent tout l'intérêt de ce nouveau dispositif. Aussi, nous programmons 3 sessions en 2005, qui réuniront au total 500 personnes.

Les Seniors, un élément de la diversité.

La transmission de l'expérience et du savoir-faire, qui plus est face au défi démographique des « papyboomers », suppose de se préparer au renouvellement des compétences, d'entretenir la motivation des seniors et de prévoir les adaptations à l'allongement de la vie professionnelle. Pour toutes ces raisons, le groupe vient de charger un maître de conférence du CNAM de dresser un diagnostic.

Objectif : apprécier l'existant pour aller plus loin. Par exemple, en matière de pénibilité du travail, de formation et de recrutement.

- En 1954, le taux d'activité des plus de 50 ans était de 54 % ; il est descendu à 19 %, après 1998 ;
- En 2004, ils ont représenté 1 % des recrutements de nos enseignes, en France ;
- En 2004, les plus de 55 ans forment 4,8 % de l'effectif global.

(Source : PPR – Rapport social 2004)

3. Mentions sur la nationalité des salariés - sites France et siège (Peugeot et Véolia)

La diversité consiste également à intégrer des salariés non nationaux, dans chacun des pays. Ainsi, en France, pour l'année 2004, 115 cadres de nationalité étrangère ont été recrutés.

(Source Peugeot, rapport RSE 2004)

Cette diversité des nationalités s'applique par ailleurs à la France. On estime en effet le nombre de salariés étrangers travaillant chez VE en France à près de 8 700 personnes, soit 8,2 % de l'effectif total (5,5 % chez Connex ; 2,5 % chez Dalkia ; 19 % chez Onyx et 3 % chez Veolia Water). Pour comparaison, le pourcentage moyen donné par l'INSEE était de 7,5 %.

Le brassage des cultures et des nationalités s'organise également au sein des sociétés à travers des jumelages et autres activités multiculturelles et éducatives. Par exemple, Connex AB a créé un programme de formation destiné aux jeunes managers de 10 pays européens. Mis en place en 2001, il se développe et s'enrichit depuis, créant par là même un vivier européen de jeunes managers.

(Source : Veolia Environnement rapport social 2004)

4. Mention sur la nationalité - implantations étrangères (Véolia)

Faciliter et développer le recrutement des cadres locaux

Dans un premier temps, lorsqu'elle démarre une nouvelle activité, Veolia Environnement a traditionnellement recours à des expatriés pour superviser le transfert de savoir-faire à l'unité locale. Mais très rapidement, Veolia Environnement forme des cadres locaux pour leur permettre d'accéder à des postes de décision. Ainsi, en 2004, près de la moitié (48%) des cadres travaille à l'international, où par ailleurs peu d'expatriés sont présents : 527, soit 0,2% de l'effectif total. Le quart des cadres dirigeants de VE n'est pas de nationalité française.

(Source : Veolia Environnement, Rapport DD, 2004)

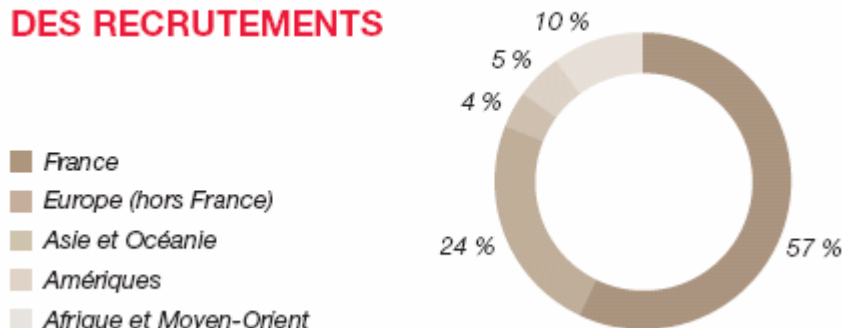
5. Mention d'existence de plaintes au niveau Groupe pour cause de discrimination (Lafarge)

Nous suivons au niveau du Groupe le nombre de plaintes déposées pour cause de discrimination. En 2004, 2 cas ont été signalés.

(Source : Lafarge – Rapport Développement Durable 2004)

6. Mentions sur la nationalité dans le recrutement (Société Générale, Total)

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES RECRUTEMENTS



(Source : Société Générale, Rapport RSE 2004)

Lutte contre la discrimination à l'embauche : initiatives et progrès en France en 2004

Une étude pour le périmètre Holding & Pétrole France nous a permis d'obtenir une première estimation de la diversité de nos recrutements parisiens CDD, CDI, cadres et non-cadres en 2004. Il apparaît selon cette étude que 25 % de nos recrutements concernent des personnes de nationalité française d'origine culturelle ou de nationalité étrangères.

Pour les contrats à durée déterminée et indéterminée, 13 % des personnes embauchées sont de nationalité française d'origine étrangère (Maghreb, Afrique, Asie), 12 %, de nationalité étrangère ou ayant la double nationalité (Maghreb, Afrique, Europe, Asie, etc.). Pour les stages, le taux de diversité est estimé à 22 % (dont 15 % Afrique et Maghreb) ; selon l'étude, ce taux passe à 25 % pour les contrats en alternance des jeunes de moins de 26 ans.

Ainsi, en décembre 2004, les non-Français représentaient 56 % des cadres dans leur ensemble (57 % en 2003), 34 % des hauts potentiels (30 % en 2003) et 19 % des cadres dirigeants (sans changement par rapport à 2003). Si l'on considère les nationalités, les non-Européens représentaient environ 32 % des cadres selon la dernière enquête effectifs, 18 % des hauts potentiels et 6 % des dirigeants. Pour ce qui est du taux de féminisation à fin 2004, les chiffres étaient les suivants : 18 % pour les cadres (17 % en 2003), 15 % pour les hauts potentiels (12 % en 2003) et 6 % pour les cadres dirigeants (4 % en 2003).

(Source : Total, Rapport RSE, 2004)

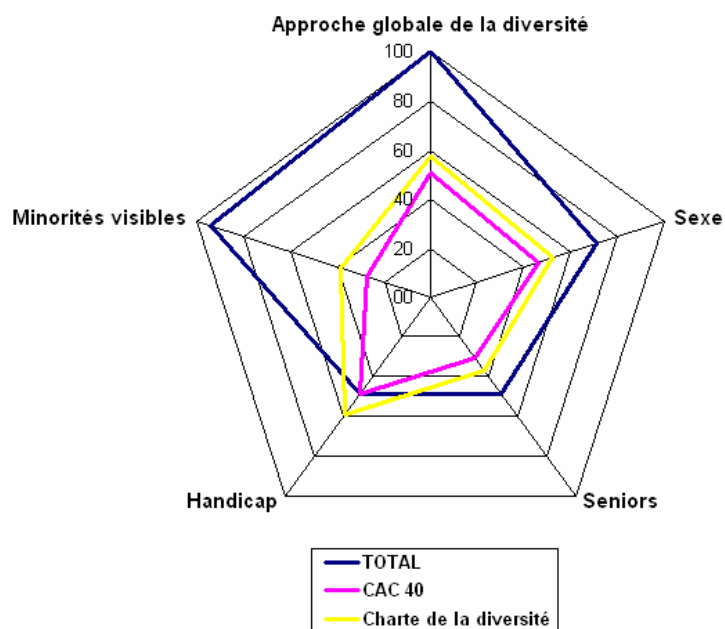
FICHE ANNEXE 3: grille d'évaluation de l'étude et taux moyens d'information

L'évaluation réalisée sur le reporting 'Diversité' des entreprises comprend 28 indicateurs. Une fois les moyennes calculées pour l'ensemble des 40 entreprises, les taux de renseignement pour chaque thème et indicateur sont les suivants :

APPROCHE GLOBALE DE LA DIVERSITÉ PAR L'ENTREPRISE	51%
Approche globale de la diversité par l'entreprise : engagements, stratégie, structure	51%
Mention de cet enjeu dans le message du Président	19%
Mention et détails de cet enjeu dans exposé stratégie DD et/ou RH, notamment stratégie globale recrutement	78%
Photo(s) permettant d'évaluer diversité de l'exécutif	86%
Mention d'un code conduite, charte ou d'engagements sur diversité et non-discrimination (dont Montaigne)	71%
Mention d'une structure adhoc	15%
LA DIVERSITÉ LIÉE AU SEXE : LA PLACE DES FEMMES	48%
Informations sur l'emploi des femmes dans l'entreprise	57%
Le taux de féminisation	81%
Indicateurs sur le recrutement des femmes	34%
Egalité des rémunérations	27%
Mention distincte du salaire des femmes	31%
Mention de l'écart entre les rémunérations hommes/femmes	31%
Egalité dans l'encadrement	71%
Taux de femmes dans l'encadrement/management	71%
Mention de dispositifs pour l'égalité hommes-femmes	30%
Mention accord d'entreprise ou accord cadre	25%
Mention sur déclinaisons d'accords, actions concrètes, outils opérationnels et moyens/budgets	57%
Mention d'un prix ou label obtenu - dont label Egalité français -	8%
LA DIVERSITÉ LIÉE À L'ÂGE : LA PLACE DES SENIORS	32%
Informations sur l'âge des salariés	52%
Mention de la répartition des effectifs par âges	44%
Mention de l'âge moyen des salariés	53%
Mention de l'ancienneté moyenne des salariés	58%
Mention de dispositifs en faveur des seniors	13%
Mention d'un accord d'entreprise, accord cadre, principes ou chartes	10%
Mentions d'outils et d'actions pour recrutement, maintien, adaptation des postes, formations ad hoc, etc	15%
LA DIVERSITÉ LIÉE AU HANDICAP	49%
Informations sur l'emploi des personnes handicapées	55%
Présence de PH dans l'effectif (nombre, taux...)	64%
Indicateurs sur le recrutement des PH (nombre embauches dans l'année, stagiaires...)	41%
Mention de dispositifs en faveur des PH	44%
Mention d'un accord d'entreprise ou accord cadre	18%
Mention de déclinaisons d'accords, budgets alloués, outils opérationnels...	57%
LA DIVERSITÉ LIÉE À L'ORIGINE : LA PLACE DES MINORITÉS VISIBLES	27%
Informations sur la nationalité des salariés	27%
Mentions sur la nationalité : salariés français ou étranger (sites France de l'entreprise)	38%
Mention sur la nationalité : salariés locaux ou expatriés (sites hors France)	29%
Indicateurs sur le recrutement en fonction de la nationalité	14%
Mention de dispositifs en faveur des minorités visibles	27%
Mention de plaintes au niveau Groupe pour cause de discrimination	3%

Mention de programmes/outils spécifiques pour le recrutement	20%
Mention de programmes/outils spécifiques promotion/ formation/communication (en interne)	38%

FICHE ANNEXE 4 : le reporting « Diversité » de Total



Approche globale de la diversité	★★★★
Place des femmes	★★★★
Place des seniors	★★
Place des personnes handicapées	★★
Place des minorités visibles	★★★★

Points forts :

Réelle explication des enjeux liés à la diversité

Excellent reporting dans les domaines « Approche globale », « Minorités visibles » et « Femmes ».

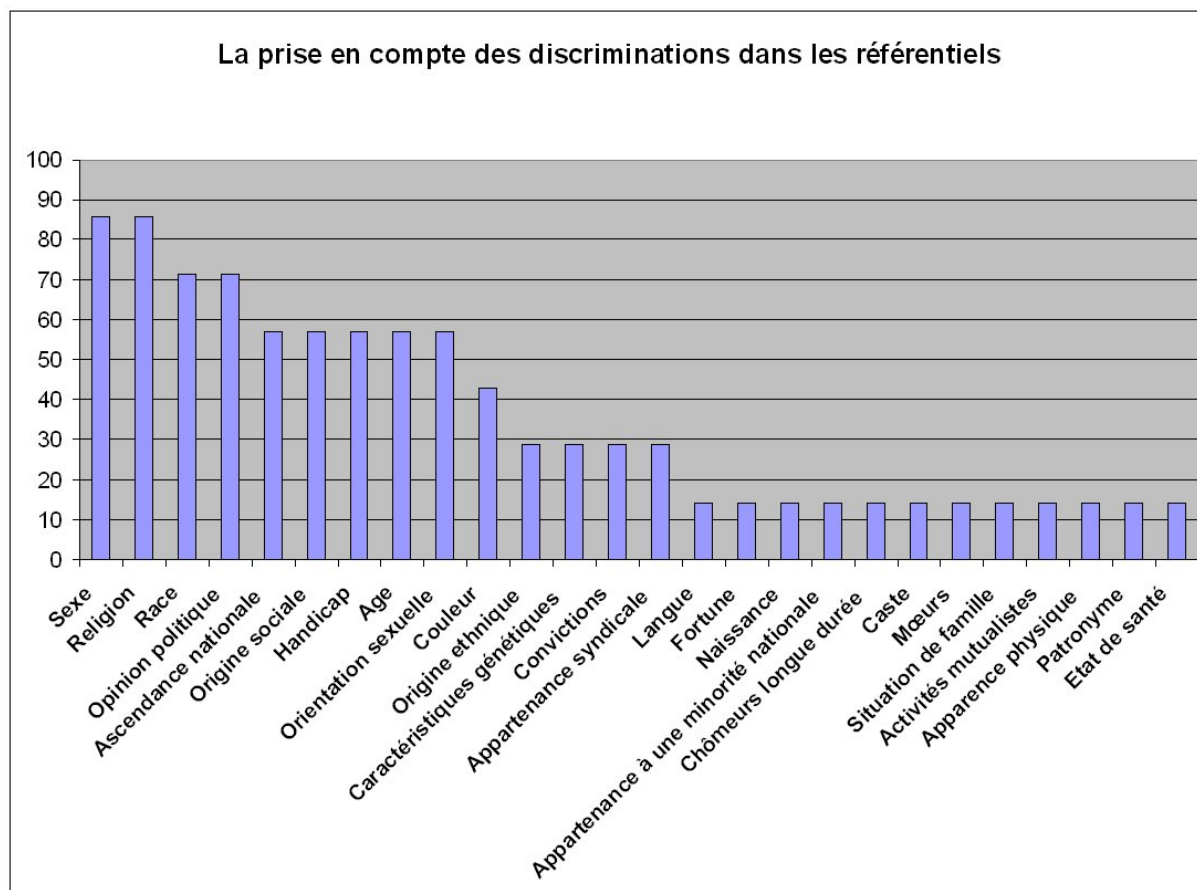
Les minorités visibles à l'honneur : le reporting sur les minorités visibles est très détaillé et offre des indicateurs pertinents qui constituent des bonnes pratiques transposables pour d'autres entreprises. Il apparaît notamment que les indicateurs relatifs à la nationalité permettent un recensement relatif des minorités visibles. Cette première approche a le mérite de ne pas éluder l'enjeu au prétexte des restrictions législatives.

Points faibles :

Le reporting sur **les seniors et sur les personnes handicapées** (- de 50% d'informations)

FICHE ANNEXE 5 : les discriminations les plus fréquentes dans les référentiels (normes juridiques internationales notamment)

Les textes en questions sont présentés dans le chapitre « Référentiels » de l'étude Novethic. Ont été retenus uniquement ceux qui énoncent des listes précises de discriminations.



Les critères de discrimination les plus cités dans les référentiels internationaux, européens et français sont donc dans l'ordre :

- **le sexe,**
- **la religion,**
- **l'opinion politique,**
- **la race,**
- **l'origine ethnique,**
- **l'origine sociale,**
- **le handicap,**
- **l'âge**
- **l'orientation sexuelle.**

Certains termes sont ou peuvent sembler synonymes (race, couleur, origine ethnique..). Le graphique recense délibérément tous les termes tels qu'ils figurent dans les textes sans les regrouper.

**FICHE ANNEXE 6 : la prise en compte de la « Diversité » par les agences
de notation extra-financière : l'exemple de VIGEO¹**

Interview de Sophie THIERY

Coordinatrice Méthodes chez VIGEO

Les problématiques liées à la diversité et à la non-discrimination sont-elles présentes dans plusieurs des grandes rubriques de vos grilles ?

Diversité et non-discrimination sont principalement traitées dans notre domaine « Droits Humains ». Un critère sur les 4 de ce domaine est totalement dédié à la non-discrimination et la promotion de l'égalité en faveur des catégories vulnérables (DH2.4). Contrairement à d'autres critères, il est toujours activé quel que soient les pays et les secteurs. La non-discrimination est donc incontournable pour toute entreprise analysée. Il permet d'évaluer la mise en place ou non :

- D'objectifs et de mesures positives de protection et de promotion des catégories vulnérables en vue de leur permettre d'accéder à l'égalité des chances et des traitements
- De processus tangibles et lisibles permettant de déployer effectivement les objectifs énoncés, d'en évaluer les performances y compris par des audits appropriés et de prévenir concrètement les cas et les risques de discrimination
- D'indicateurs de résultats

Toujours dans « Droits Humains », un second critère prend en compte le risque de discrimination en raison de l'appartenance ou de l'activité syndicale : « Respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective », il est également toujours activé (DH2.1).

Dans d'autres domaines, Vigeo veille :

- à la non-discrimination dans les procédures de licenciement via son critère « Gestion maîtrisée de la restructuration » (RH2.3, Ressources Humaines).
- à la non-discrimination dans l'équilibre temps de travail/vie privée via le critère « Respect et aménagement du temps de travail » (RH3.3, Ressources Humaines)
- et à la non-discrimination chez les fournisseurs via le critère « Intégration des facteurs sociaux dans la chaîne d'approvisionnement » (CF2.4, Relation Clients/Fournisseurs)

Quel est le poids global des indicateurs liés à la diversité et à la non-discrimination par rapport au total de votre notation ?

Chacun des critères est pondéré selon les caractéristiques et les risques propres à chaque secteur (de 0 à 3). Le critère spécifique portant sur la non-discrimination et la promotion de l'égalité des chances est un critère systématiquement activé et pondéré à 2 ou 3 dans l'ensemble des secteurs que nous analysons. C'est donc un sujet permanent qui est toujours pris en compte dans la note du domaine « droits humains ».

Et les 3 dimensions respectives « politiques », « déploiement » et « performances » ...

Elles sont équipondérées, chacun de ces angles d'approche représente 1/3 de la note du critère considéré.

La problématique de la diversité va-t-elle occuper une place plus importante dans votre analyse dans les années à venir ?

Cette thématique reste un sujet majeur de notre analyse et nous participons à des travaux sur ce thème, comme l'étude récente menée pour le compte de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises) sur la discrimination dans les entreprises européennes.

¹ « D'une manière générale, l'analyse sociétale permet de mesurer la qualité des engagements, des politiques et des performances sociales, environnementales et de gouvernance de l'entreprise par des techniques d'analyse et de scoring » « Guide des organismes d'analyse sociale et environnementale », Rapport de l'ORSE, Juin 2005