

bien notées

ment, droits humains... le volet social est le plus riche des trois piliers de groupes français ont déjà des standards très élevés en la matière.

des médias, des produits de luxe et des cosmétiques ainsi que des biens de consommation, de la banque, de l'assurance. Il est plus difficile d'atteindre un pourcentage élevé dans les secteurs des mines ou de l'automobile», constate Elisabetta Colombo.

Au sein du SRD (du moins parmi les 83 entreprises qui communiquent cet indicateur), ce sont les maisons de retraite d'Orpea qui comptent le plus de femmes cadres, suivies des grandes maisons du luxe et de la cosmétique (LVMH, Christian Dior, L'Oréal et Hermès International).

Les bons derniers sont des groupes industriels: Vicat, Airbus, Plastic Omnium, ArcelorMittal... Le fabricant de semi-conducteurs STMicroelectronics expliquait récemment, dans nos colonnes, sa difficulté à promouvoir des femmes. Son objectif? Porter à 20% la part des cadres féminins, contre 16% en 2018. Dans des entreprises de services, où les effectifs sont mieux équilibrés, il n'est pas pour autant toujours évident que cela se

traduise dans la mixité des postes de direction. Chez FDJ, la logique est d'avoir une même représentation des femmes dans le management que dans l'ensemble de l'entreprise, soit 43% (lire p. 18). Axa, pour sa part, s'est déjà fortement amélioré en la matière, avec 32% de femmes parmi le « top 300 » du groupe, contre 9% en 2009. La compagnie d'assurances vise la parité d'ici à 2023, avec également l'ambition de supprimer les écarts de salaires entre hommes et femmes au niveau du groupe. Une entité spécifique travaille sur les sujets de diversité et d'inclusion au sein de la direction des ressources humaines.

En France, la législation continue de favoriser ces tendances. La loi Pacte impose désormais que dans le processus de nomination des membres de la direction générale ou du directoire soient présentés des candidats de chaque sexe. Ce mouvement est d'autant plus intéressant que mixité rime avec rentabilité (lire p. 18).

—MURIEL BREIMAN

CRISE SANITAIRE

Un stress test pour la responsabilité sociale des entreprises

Avec la propagation de l'épidémie de Covid-19 dans le monde, les entreprises ont dû faire face à de nouveaux défis. Elles n'ont pas toutes été à la hauteur.

Entre fin janvier et le 21 avril, Vigeo Eiris a recensé l'apparition de 65 controverses en lien avec la pandémie : 57 sociétés sont concernées, issues de 22 secteurs différents (les plus visés sont l'hôtellerie et les loisirs, les mines & métaux et les logiciels & services informatiques).

La plupart des reproches formulés portent sur des sujets sociaux, et plus particulièrement sur l'insuffisance des équipements de protection des salariés, des mesures ou des processus inadéquats de protection des consommateurs, une information trompeuse sur la pandémie, des problématiques liées à la gestion des données et au droit à la vie privée.

L'agence de notation extrafinancière souligne aussi que certaines entreprises, à l'inverse, en ont profité pour accentuer leurs efforts en matière de RSE.

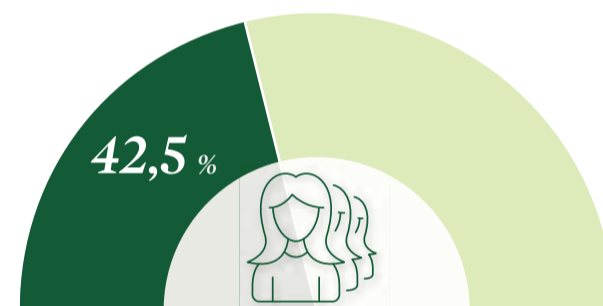
Parmi les françaises, c'est le cas de Danone, qui a indiqué que les contrats de travail de ses 100.000 employés dans le monde étaient sécurisés et leurs salaires garantis jusqu'au 30 juin. Vigeo Eiris salue aussi les initiatives de LVMH et de Pernod Ricard pour fournir des gels hydroalcooliques.

Casino Numéro un « social » du classement

Multicritères Le groupe de distribution domine l'ensemble des entreprises du Cac 40 et du SRD.

Vers une amélioration

Part des femmes au sein des cadres du groupe en 2019



Premier prix pour Casino, avec 76 points, sur le volet social de la note ESG donnée par Vigeo Eiris. Le groupe est numéro un dans le classement du SRD. La société domine aussi son secteur, qui comprend 18 sociétés en Europe. Son concurrent coté, Carrefour, n'est pas très loin, avec 70 points.

Comme la « gouvernance » de Casino est aussi primée (65 points) et que ses efforts sur l'environnement sont bien perçus (64), la note globale de 71 donne à la société la place de leader ESG du secteur européen de la distribution.

Plus souvent mis en avant ces derniers temps pour ses problèmes financiers que pour ses efforts envers ses salariés, Casino se distingue pourtant pour la qualité de ses ressources humaines dans un secteur à forte dimension sociale. La distribution est souvent le premier employeur d'un pays.

Or, l'entreprise de Saint-Etienne, dans la Loire, n'est pas présente qu'en France. Son deuxième marché est au Brésil, un immense territoire, où le système éducatif et la protection sociale sont loin d'être aux standards français. Casino forme en interne ses salariés puis les protège correctement, comme le souligne Vigeo Eiris.

Le groupe va même au-delà. Matthieu Riché, le directeur RSE (responsabilité sociale des entreprises) du groupe, évoque des efforts remarquables chez GPA, la filiale brésilienne, en faveur de la diversité (couleur de peau, origine sociale, orientation sexuelle), contre les discriminations et pour l'embauche de personnes en situation de handicap (+ 778 personnes en 2019 à 4.757, soit plus de 5% des

employés chez Assai, un record pour le secteur au Brésil).

En France, plusieurs actions sont menées pour faciliter la mobilité en interne et pour la formation. Un accord sur trois ans a été signé en février, en lien avec les organisations syndicales, pour accompagner les employés de caisse vers de nouveaux métiers en interne. Ce plan de 5 millions d'euros concerne environ 6.000 personnes.

UNE ÉQUIPE DE « BIENVEILLEURS »

Casino a aussi su innover dans le domaine si particulier de la gestion du stress. « Depuis 2014, un programme de formation a été établi avec le Dr Philippe Rodet, pour aider les cadres à réduire le stress chez leurs collaborateurs. Il a été approuvé par tous les membres du comex », explique Matthieu Riché. En outre, sur la base du volontariat, certains cadres, dénommés les « bienveillants », identifient les personnes en souffrance pour les orienter vers un dispositif spécial d'aide. Continuer d'augmenter le recrutement des femmes cadres (elles sont 800 dans le groupe) est aussi l'un des objectifs de Matthieu Riché. Il souligne que Casino est le seul de la profession à avoir obtenu le label de certification Afnor sur l'égalité professionnelle.

Enfin, la crise du Covid-19 fera encore bouger les lignes. « Des tendances existantes seront renforcées, comme le télétravail, les circuits courts pour les achats, l'offre de proximité, la lutte contre le gaspillage alimentaire, etc. Aidées par les data et de nouvelles applications, les innovations RSE vont se poursuivre dans le groupe », assure Matthieu Riché.

—S. A.



Les meilleures notes sur le pilier social

attribuées par Vigeo Eiris

Accor	Bureau Veritas	Gecina	Peugeot
Aéroports de Paris	Carrefour	Imerys	Publicis Groupe
Air France-KLM	Casino	JCDecaux	Renault
Airbus	CNP Assurances	Klépierre	Rexel
ALD Automotive	Coface	Lagardère	Seb
ArcelorMittal	Covivio	M6-Métropole TV	Société Générale
Arkema	Crédit Agricole SA	Mercialys	Sodexo
Atos SE	EDF	Michelin	Suez
Axa	Engie	Natixis	TF1
Bic	Eramet	Neoen	Total
BNP Paribas	EssilorLuxottica	Nexity	Unibail-Rod. West.
Bolloré	Eurazeo	Nokia	Valeo
Bouygues	FDJ	Orange	

est très variable selon les secteurs

Les 5 entreprises où ce pourcentage est le plus élevé

Orpea	66
LVMH	65
Christian Dior	65
L'Oréal	64
Hermès International	62

Les 5 entreprises où ce pourcentage est le plus faible

Vicat	13,4
Airbus	12,6
Plastic Omnium	12,1
ArcelorMittal	12
EssilorLuxottica	11