



Gaia-Index



Résultats de la 4^{ème} campagne d'analyse ESG des valeurs moyennes

Octobre 2012



SOMMAIRE

EDITO.....	2
PARTIE 1 : L'INDICE GAÏA INDEX 2012	3
1. Composition de l'indice Gaïa Index 2012	3
2. Caractéristiques de l'indice Gaïa Index 2012/2013	10
3. Performance de l'indice Gaïa Index.....	12
PARTIE 2 : SYNTHESE DE LA CAMPAGNE D'ANALYSE	13
1. Évolution du panel et du référentiel	13
2. Suivi des performances extra-financières du panel	17
A. Les pratiques de Gouvernance	19
B. La gestion du capital humain	28
C. La maîtrise des impacts environnementaux.....	35
D. La prise en compte des parties prenantes externes	41
ANNEXE : METHODOLOGIE.....	45
CONTACTS.....	46

EDITO

Quatre ans se sont écoulés depuis la publication du premier rapport Gaïa Index sur les thématiques de développement responsable dans les PME/ETI françaises et l'on peut déjà mesurer le chemin parcouru.

Un seul chiffre est suffisant pour souligner la révolution douce qui se déploie au sein du tissu entrepreneurial français : 16 700. C'est le nombre de données ESG que cette 4^{ème} édition a permis de collecter auprès des 230 PME/ETI que nous suivons. Il s'élevait à moins de 8 000 en 2009.

De cette tendance, nous pouvons en déduire deux constats :

- Les PME/ETI se sont engagées dans des processus de reporting et de suivi de leur performance ESG.

Les sociétés Gaïa Index qui nous communiquent ces données s'en servent avant tout comme outil de suivi de leurs performances sur l'ensemble des thématiques RSE. Elles ont mis en place les processus pour générer ces informations parce qu'elles ont, au cours de ces quatre dernières années, pris conscience de l'importance et de la nécessité de répondre aux attentes de l'ensemble de leurs parties prenantes.

- La majorité des dirigeants de PME/ETI est convaincue de l'importance de la RSE pour la pérennité de leurs activités.

Ce constat est au cœur de la dynamique du Gaïa Index et d'un capitalisme constructif, source de progrès, à savoir le besoin vital d'établir une relation de confiance entre les dirigeants, les salariés et les actionnaires. Cette confiance permet d'aligner les intérêts de toutes les parties prenantes de l'entreprise. Cela prouve bien que si un concept tel que celui de RSE est un vecteur de confiance et porteur de pérennité pour l'entreprise, le dirigeant en favorisera le déploiement quel que soit le contexte réglementaire.

C'est donc un véritable message d'avenir que nous livre les résultats du Gaïa Index 2012 alors que la crise bat son plein. L'avenir est dans ce capitalisme responsable, pragmatique, élaboré par des PME/ETI conscientes de leur poids économique, de leur rôle sociétal et de leur impact environnemental.

Depuis 2009, le Gaïa Index demeure la base de données ESG référence permettant aux investisseurs de découvrir les PME/ETI les plus responsables, de mesurer leurs progrès et d'avoir une vision d'ensemble sur leurs actions et stratégies en matière de RSE.

Le Gaïa Index est une opportunité pour l'ensemble des investisseurs responsables de soutenir le développement des PME/ETI d'avenir, créatrices d'emplois, d'innovation et de richesses dans le respect de cette « révolution douce » essentielle à notre avenir commun.

Gaël Faijean & Emmanuel de la Ville, Co-fondateurs du Gaïa Index

PARTIE 1 : L'INDICE GAÏA INDEX 2012

1. COMPOSITION DE L'INDICE GAÏA INDEX 2012

❖ L'évolution de la notation moyenne de l'Indice Gaïa Index

		Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
Tous Secteurs	2009	61%	65%	55%	36%	N.D.
	2010	63%	71%	54%	56%	N.D.
	2011	70%	75%	64%	68%	N.D.
	2012	71%	77%	65%	64%	77%

La croissance de la notation progresse que très faiblement entre 2011 et 2012 du fait de l'évolution du système de notation avec une progression de l'ordre de 15% du nombre de critères notés. La baisse de la notation « environnement » est liée au transfert de certains critères dans la thématique PPE (Parties Prenantes Externes).

❖ Le top 5 général

Nom	Secteur	Marché	CA M€	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Bic	Industrie	Comp. A	1.824	88%	81%	85%	100%	80%
Steria	Service	Comp. B	1.748	88%	86%	77%	100%	100%
Sopra Group	Service	Comp. B	1.050	85%	83%	91%	78%	100%
Bongrain	Industrie	Comp. B	3.981	85%	80%	81%	94%	80%
Hologram Industries	Industrie	Comp. C	43	84%	81%	85%	88%	80%
Soitec	Industrie	Comp. B	323	84%	74%	89%	88%	100%
Manitou BF	Industrie	Comp. B	1.131	84%	86%	69%	88%	100%

Ce top 5 est assez différent de celui de l'année dernière. Seul **Bic** était à la 4^{ème} position en 2011. Cela s'explique par les exigences accrues du système de notation (notamment sur les critères sociaux), les progrès rapides de certaines sociétés comme **Bongrain** et **Manitou BF** et par la montée en puissance de **Steria**, **Sopra** et **Soitec**.

Au-delà de la mise en avant des sociétés les plus entrepreneurantes, ce classement a le mérite de prouver une nouvelle fois que la RSE n'est pas une question de moyens financiers : **Hologram Industries** avec 43 MEUR de chiffre d'affaires et un tiers de ses effectifs hors de France est au même niveau que celui de sociétés de plus de 1 000 MEUR de chiffre d'affaires.

❖ Le secteur Industrie

Panel Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	110	40%	57%	30%	27%	ND
2011	114	47%	63%	36%	35%	ND
2012	111	47%	63%	37%	36%	41%

Indice Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	35	63%	71%	57%	59%	ND
2011	35	69%	74%	64%	66%	ND
2012	34	71%	75%	64%	69%	75%

Le Top 34 qui compose l'Indice Gaïa Index 2012/2013 creuse l'écart avec le reste du panel. Le niveau pour entrer dans l'indice augmente donc d'année en année comme le présente les tableaux qui suivent.

Le Top 5 du secteur Industriel

Nom	Marché	CA M€	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Bic	Comp. A	1.824	88%	81%	85%	100%	80%
Bongrain	Comp. B	3.981	85%	81%	81%	94%	80%
Hologram Industries	Comp. C	43	84%	81%	85%	88%	80%
Manitou BF	Comp. B	1.131	84%	86%	69%	88%	100%
Soitec	Comp. B	323	84%	74%	89%	88%	100%

Bic reste en tête du palmarès du secteur Industriel pour la troisième année consécutive avec une information riche et des actions dans tous les domaines. **Bongrain** revient cette année en 2^{ème} position. **Hologram Industries** prend la 3^{ème} place. Cette société a toujours été dans l'indice Gaïa Index et constitue la preuve que la taille n'est pas un frein à la performance extra financière.

Manitou BF entre dans le top 5 et dans l'indice Gaïa Index pour la première fois. **Soitec** se maintient dans le haut du classement Gaïa Index.

❖ Le secteur Service

Panel Gaïa Index	#valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	89	43%	58%	27%	23%	ND
2011	90	49%	62%	34%	35%	ND
2012	94	50%	64%	39%	32%	42%

Indice Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	28	63%	73%	53%	52%	ND
2011	28	72%	77%	65%	70%	ND
2012	29	72%	79%	66%	62%	80%

L'évolution générale de la notation du secteur des services est positive.

Le Top 5 du secteur Service

Nom	Marché	CA M€	Globale	Gouv.	Social	Env.	PPE
Steria	Comp. B	1.748	88%	86%	77%	100%	100%
Sopra Group	Comp. B	1.050	85%	83%	91%	78%	100%
Bull	Comp. B	1.301	83%	88%	73%	78%	100%
TF1	Comp. A	2.620	83%	88%	86%	61%	100%
Compagnie des Alpes	Comp. B	642	82%	86%	73%	78%	100%
Euro Disney	Comp. B	1.298	88%	86%	77%	100%	100%

Les services informatiques trustent les 3 premières places du classement avec **Steria**, puis **Sopra Group** et **Bull**. Les exigences croissantes de leurs grands donneurs d'ordre sur ces thématiques ont poussé ces acteurs à rapidement s'organiser pour répondre à leurs attentes. Cette pression a ainsi entraîné ces sociétés dans une dynamique positive.

Steria, **Sopra** et **TF1** sont, depuis le début, dans le Top 5 de notre classement. **Bull** se positionne à la 3^{ème} place. **Compagnie des Alpes** confirme sa position de l'année dernière et **Euro Disney** montre une progression constante depuis trois ans et rejoint les leaders.

❖ Le secteur Distribution

Panel Gaïa Index	#valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	24	37%	53%	29%	23%	ND
2011	24	46%	60%	37%	32%	ND
2012	24	40%	60%	29%	24%	35%

Indice Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	7	58%	68%	49%	51%	ND
2011	7	70%	75%	64%	67%	ND
2012	7	66%	77%	61%	52%	69%

Le secteur Distribution effectue cette année une contre performance, avec des notations en baisse.

Le Top 5 du secteur Distribution

Nom	Marché	CA M€	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Toupargel Groupe	Comp. C	339	82%	86%	77%	82%	80%
Manutan International	Comp. B	588	79%	88%	89%	57%	80%
Thermador Groupe	Comp. B	194	77%	71%	85%	79%	80%
Bricorama	Alternext	733	59%	62%	69%	43%	60%
Rubis	Comp. A	2.123	56%	81%	42%	36%	40%

Si la notation du secteur se détériore, les lauréats 2012 marquent cependant une nette progression de leur notation entre 2011 et 2012.

Toupargel reste le leader et ceci depuis le démarrage du Gaïa Index. **Manutan International** progresse régulièrement avec une multiplication par deux de sa notation en quatre ans. **Thermador Groupe** reste très bien positionnée. **Bricorama** et **Rubis** montrent également des progrès mais restent sur des niveaux de notation inférieurs au Top 5 des autres secteurs.

❖ Listing des TOP 5 par taille

Le classement de notre univers de 230 sociétés en trois sous-ensembles en fonction du volume d'activité permet de générer des classements de sociétés aux « moyens équivalents ».

❖ Listing des TOP 5 >150M€ de chiffre d'affaires

<150M€ CA	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	73	33%	51%	21%	12%	ND
2011	72	38%	54%	26%	21%	ND
2012	75	38%	53%	33%	23%	24%

Indice Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	11	58%	67%	56%	36%	ND
2011	9	71%	71%	74%	66%	ND
2012	12	69%	70%	69%	63%	76%

Les niveaux de notation sont restés stables entre 2011 et 2012 pour ce panel de valeurs réalisant moins de 150MEUR de chiffres d'affaires. Le nombre de small caps présentes dans l'indice Gaïa Index est en progression.

Nom	Secteur	Marché	CA M€	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Hologram Industries	Industrie	Comp. C	43	84%	81%	85%	88%	80%
Prodware	Service	Alternext	107	83%	79%	82%	100%	67%
Keyrus	Service	Comp. C	138	74%	81%	77%	44%	100%
1000mercis	Service	Alternext	35	73%	69%	91%	50%	100%
High Co	Service	Comp. C	137	72%	74%	64%	78%	67%

Hologram Industries était historiquement dans le haut du classement et progresse encore sur les aspects sociaux et environnementaux.

Prodware est également un acteur très actif. Classé dans le Top 3 déjà l'année dernière, cette société dispose aujourd'hui à l'image de Hologram Industries d'un reporting ESG très complet.

Keyrus a vu sa notation s'améliorer fortement en trois ans et se classe désormais parmi les leaders. L'environnement reste encore un peu en deçà de son niveau global.

1000mercis et **High Co** sont également des sociétés présentes dans le top du classement Gaïa Index depuis quatre ans et leur évolution est très satisfaisante.

❖ Listing des TOP 5 150M€/500M€ de chiffre d'affaires

150/500M€CA	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	67	40%	57%	28%	22%	ND
2011	72	45%	60%	33%	32%	ND
2012	74	44%	61%	32%	27%	39%

Indice Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Env.	PPE
2010	20	62%	71%	55%	53%	ND
2011	18	70%	73%	67%	67%	ND
2012	15	69%	74%	69%	62%	73%

Le constat sur ce second univers comprenant les sociétés réalisant entre 150 et 500M€ de chiffre d'affaires est identique : les niveaux d'information progressent.

Nom	Secteur	Marché	CA M€	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Soitec	Industrie	Comp. B	323	84%	74%	89%	88%	100%
Toupargel Groupe	Distribution	Comp. C	339	82%	86%	77%	82%	80%
Vetoquinol	Industrie	Comp. B	284	80%	79%	89%	74%	80%
Thermador Groupe	Distribution	Comp. B	194	77%	71%	85%	79%	80%
Séché Environnement	Industrie	Comp. B	424	75%	64%	81%	82%	80%

Soitec, **Toupargel Groupe**, **Thermador Groupe** et **Séché Environnement** sont « leaders » du Gaïa Index depuis plusieurs années. **Vetoquinol** a rejoint ce haut du classement l'année dernière et maintient donc son niveau.

❖ Listing des TOP 5 +500M€ de chiffre d'affaires

>500M€CA	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	83	49%	63%	36%	39%	ND
2011	84	58%	71%	45%	49%	ND
2012	80	59%	74%	46%	48%	58%

Indice Gaïa Index	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	39	64%	72%	53%	62%	ND
2011	43	70%	77%	61%	68%	ND
2012	43	72%	80%	62%	66%	78%

Sur ce dernier segment, la notation progresse légèrement.

Nom	Secteur	Marché	CA M€	Global	Gouv	Social	Envir	PPE
Bic	Industrie	Comp. A	1824	88%	81%	85%	100%	80%
Steria	Service	Comp. B	1748	88%	86%	77%	100%	100%
Sopra Group	Service	Comp. B	1050	85%	83%	91%	78%	100%
Bongrain	Industrie	Comp. B	3981	85%	81%	81%	94%	80%
Manitou BF	Industrie	Comp. B	1131	84%	86%	69%	88%	100%

Bic, **Steria** et **Sopra Group** sont dans le haut de notre classement depuis des années et confirment encore cette année leurs engagements dans l'initiative Gaia Index. **Bongrain** et **Manitou BF** sont des nouveaux entrants dans ce haut du classement. Soulignons que ces progressions sont très équilibrées dans tous les domaines, ce qui est un gage de « progrès global ».

2. CARACTERISTIQUES DE L'INDICE GAÏA INDEX 2012/2013

Le tableau ci-dessous présente l'évolution au cours des deux dernières années de l'indice :

Évolution de l'indice	En #	En %
Indice 2011/2012	70	
Sociétés déjà présentes dans l'indice 2010	53	76%
Sociétés sorties de la cote entre 01/10/2010 et 01/10/2011	5	7%
Sociétés déclassées entre 2010 et 2011 (baisse de la notation)	8	11%
Société surclassées entre 2010 et 2011 (hausse insuffisante de la notation)	4	6%
Sociétés en progression 2010 et 2011	13	19%
Sociétés issues de l'évolution du panel	4	6%
Indice 2012/2013	70	
Sociétés déjà présentes dans l'indice 2011	55	79%
Sociétés sorties de la cote entre 01/10/2011 et 01/10/2012	1	1%
Sociétés déclassées entre 2011 et 2012 (baisse de la notation)	13	19%
Société surclassées entre 2011 et 2012 (hausse insuffisante de la notation)	1	1%
Sociétés en progression 2010 et 2011	15	21%
Sociétés issues de l'évolution du panel	0	0%

80% des sociétés de l'indice Gaïa Index 2010/2011 restent dans l'indice Gaïa Index 2012/2013. Nous observons donc une résilience de la performance extra financière. Si on étend cette observation sur 2010/2012 on constate que 44 PME/ETI font partie de l'indice Gaïa Index depuis le 1^{er} octobre 2010.

Les performances de l'indice Gaïa Index sont étroitement liées à ces 44 sociétés. Il est donc judicieux de regarder leurs performances économiques et de les comparer à celles du panel Gaïa Index.

Data Base 100 en 2008	2008	2009	2010	2011
CA Panel Gaïa Index	100	92	101	110
CA des 44	100	95	104	112
ROC Panel Gaïa Index	100	85	107	119
ROC des 44	100	101	124	128
Gearing Panel Gaïa Index	73%	62%	50%	53%
Gearing des 44	83%	66%	48%	53%
Effectif Panel Gaïa Index	100	100	103	109
Effectif des 44	100	100	103	108

Comme le présente ce tableau, les 44 sociétés qui composent l'Indice Gaïa Index depuis 2010 font apparaitre un comportement économique similaire à celui du panel de référence excepté sur un point : la récurrence des résultats.

Cette récurrence s'exprime à la fois en période de crise, comme en 2009, avec une remarquable stabilité mais également en période de stabilisation, comme 2011, avec une croissance plus faible de l'indice des résultats.

La question reste ouverte quant au lien entre la performance ESG de ces 44 valeurs selon le modèle Gaïa Index et cette récurrence des résultats.

❖ Caractéristique de l'indice Gaïa Index

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques économiques et boursières de l'indice Gaïa Index 2012/2013 :

70 sociétés	Total	Moyenne	Médiane
Chiffres d'affaires (M€)	69 276	990	662
Résultat opérationnel (M€)	6 332	90	53
Capitaux propres (M€)	29 696	424	289
Dettes nettes (M€)	15 223	217	43
Capitalisation (M€)	44 210	632	346
Effectifs	398 759	5 697	3717

Les données caractérisant l'indice Gaïa Index 2011/2012 et 2012/2013 n'ont pas évolué significativement avec des statistiques moyennes et médianes quasiment identiques.

CA	> 1 000 M€	500/1000M€	300/500M€	150/300M€	50/150M€	< 50 M€
Nbre sociétés	30	13	6	9	7	5
%	39%	23%	6%	14%	10%	9%
Rappel 2011/2012						
Nbre sociétés	22	21	7	11	3	6
%	31%	30%	10%	16%	4%	9%

La structure de l'indice par tranche de chiffre d'affaires est également relativement similaire avec 43 sociétés au-dessus de 500M€ et 27 sociétés en dessous de 500M€ de chiffre d'affaires.

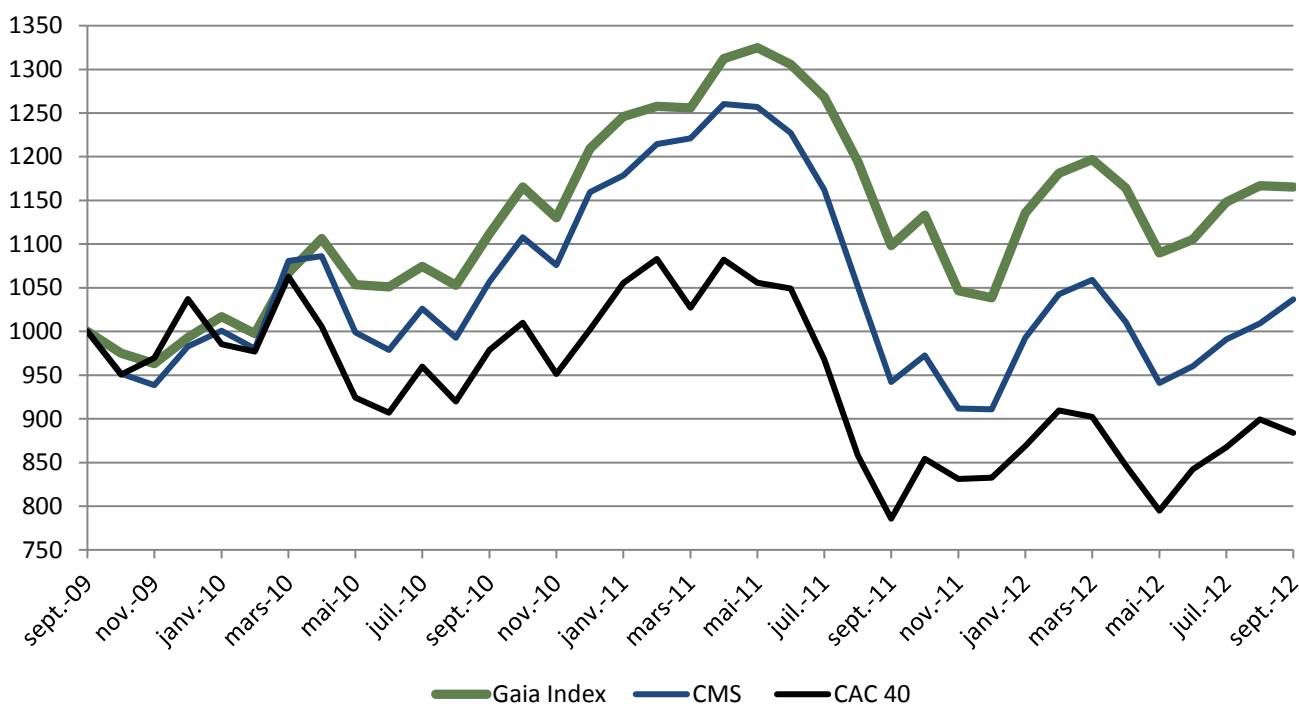
Par marché	Compartiment A	Compartiment B	Compartiment C	Alternext
# valeurs	15	33	18	4
en %	21%	47%	26%	6%
Rappel 2011	20%	56%	20%	4%
Rappel 2010	19%	53%	26%	3%

La structure de l'indice par appartenance à un Compartiment est également relativement similaire avec toujours près de 75% de l'indice composés de valeurs issues de B ou de C.

3. PERFORMANCE DE L'INDICE GAÏA INDEX

L'indice Gaïa Index correspond à un portefeuille composé des 70 valeurs qui ont obtenu les meilleures notes ESG sur un panel de près de 230 valeurs moyennes. La notation des valeurs est réalisée à partir d'un référentiel comprenant 98 critères extra-financiers dont 63 sont notés en 2012. Le calcul de l'indice est pondéré par les capitalisations boursières et est réalisé tous les mois. La sélection est revue au 1^{er} octobre de chaque année.

Le graphique ci-dessous vous présente l'évolution de l'indice Gaïa Index issue de la méthodologie d'évaluation Gaïa Index® depuis sa création, le 1^{er} octobre 2009 et jusqu'au 28 septembre 2012.



Période	Indice GAIA Index	CAC Mid & Small	CAC 40
En 2012 ytd	12,2%	13,8%	6,2%
Sur 1 an glissant	6,1%	10,0%	12,5%
Sur 2 ans glissants	4,8%	-1,9%	-9,7%
Sur 3 ans glissants	16,5%	3,7%	-11,6%
En 2010	21,8%	18,0%	-3,3%
En 2011	-14,1%	-21,4%	-17,0%

On retiendra de ces résultats une performance globale de l'indice de plus de 16% sur 36 mois et ce, malgré une sous-performance sur les 12 derniers qui se concentre essentiellement sur le mois de septembre 2012, avec l'indice CAC Mid & Small progressant de 2,7% contre -0.1% pour l'Indice Gaïa Index.

PARTIE 2 : SYNTHÈSE DE LA CAMPAGNE D'ANALYSE

1. ÉVOLUTION DU PANEL ET DU REFERENTIEL

❖ Évolution du panel

Le panel 2012 a connu une évolution normale par rapport à celui de 2011 avec un turnover de l'ordre de 10%.

Vingt sociétés ont quitté le panel Gaïa Index et la cote française entre octobre 2011 et octobre 2012. On retrouve des noms connus comme EDF Energies Nouvelles, Delachaux ou encore Rhodia mais également de plus petites sociétés comme Infovista, Xiring ou Masea. Ces 20 sociétés représentaient en 2010 un montant cumulé de chiffres d'affaires de plus de 11,1 milliards d'euros sur les 140 milliards que totalisaient les 228 sociétés du Gaïa Index.

21 sociétés ont cependant rejoint le panel Gaïa Index, uniquement des sociétés issues du Compartiment C et d'Alternext. Deux sociétés sont des introductions récentes (ID Logistics et UCAR) et les 19 autres sont des sociétés déjà cotées en 2010. Ce sont les clients du Gaïa Index qui sont à l'origine de ces entrées et qui ont activement demandé à ces participations de répondre à nos critères. Ce type d'interaction est précisément ce que nous attendions. Ces 21 sociétés représentaient un volume d'activité agrégé de 1,8 milliards d'euros.

Au final, la pondération de notre panel par « modèle économique » a peu évolué comme le présente le tableau ci-dessous :

Répartition en %	2010	2011	2012
Industrie	49%	50%	49%
Service	40%	40%	41%
Distribution	11%	10%	10%

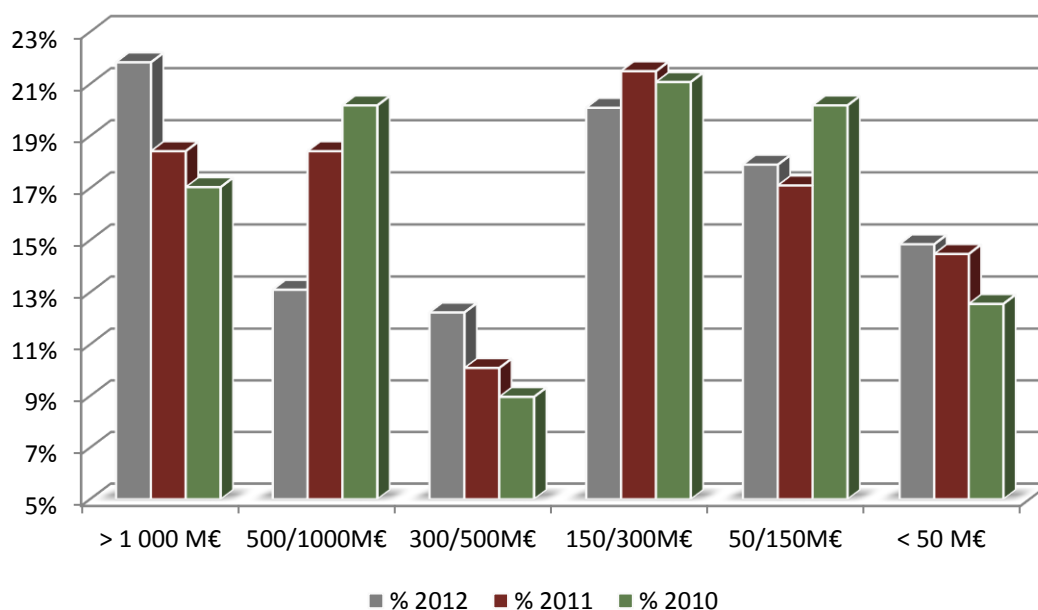
Rappelons que toutes les sociétés remplissant au moins deux des trois critères définissant pour nous une PME/ETI (voir annexe n°2) peuvent participer à l'enquête.

Le tableau ci-dessous représente la répartition par marché du panel de 229 PME/ETI :

Par marché	Compartiment A	Compartiment B	Compartiment C	Alternext
# valeurs	24	74	93	38
en % en 2012	10%	32%	41%	17%
Rappel Panel 2011 en %	13%	40%	36%	11%

La répartition par segment de marché est dépendante pour les 3 principaux compartiments des capitalisations boursières très fluctuantes depuis 2007.

Si on analyse l'évolution des Panels 2010/2012 en classant les PME/ETI par niveau d'activité, on obtient le graphique ci-dessous :



Entre 63% et 65% du panel sont composés de valeurs de moins de 500 M€ de chiffre d'affaires entre 2010 et 2012.

L'évolution notable est donc la forte progression des valeurs de +1 000 M€ en trois ans au détriment des valeurs comprise entre 500 et 1 000 M€.

La cote française n'a pas connu de nouvelles introductions en bourse sur ce type de taille depuis des années. Les valeurs grossissent (neuf sociétés sont passées au dessus du cap de 1 000M€ en un an) ou se font racheter, entraînant une forte baisse de cette fourchette de valeurs comprise entre 500 et 1 000M€ de CA.

❖ Caractéristique économique du panel

Le tableau ci-dessus présente les principales caractéristiques économiques et boursières agrégées de notre panel :

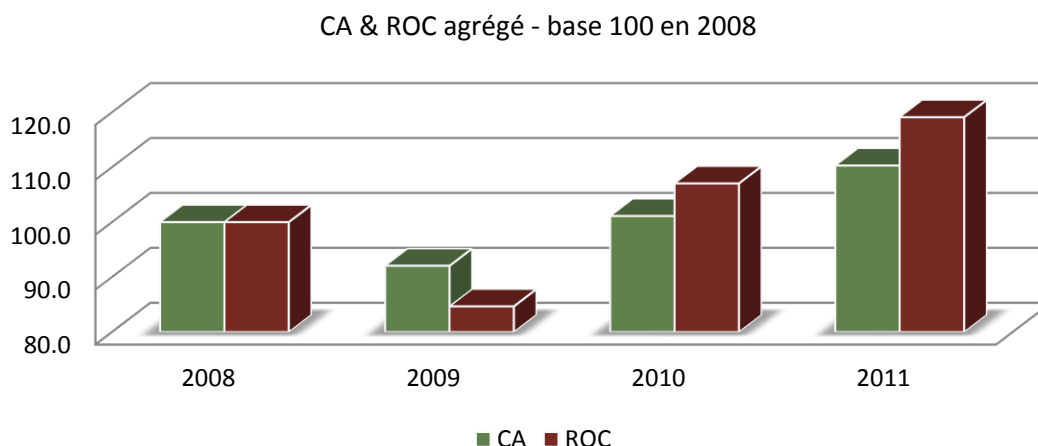
229 sociétés	Total	Moyenne	Médiane	Rappel 2011
Chiffres d'affaires (M€)	141 390	617	267	139 427
Résultat opérationnel (M€)	12 321	54	20	12 411
Capitaux propres (M€)	61 321	268	113	63 891
Dettes nettes (M€)	32 576	142	14	34 934
Capitalisation (fin 2011 - M€)	88 312	386	123	103 419
Effectifs	1 024 374	4 473	1 512	950 734

Le chiffre d'affaires agrégé du panel 2012 a dépassé les 141 milliards d'euros. Ce panel a également franchi le seuil symbolique du million de salarié dont la moitié en France selon les données issues de notre système d'information.

Rappelons que notre panel a « subi » entre 2011 et 2012 près de 11,1 milliards d’euros de chiffre d’affaires de sorties avec vingt sociétés qui sont sorties remplacées par 21 sociétés mais de plus petite taille (1,8 milliards cumulés).

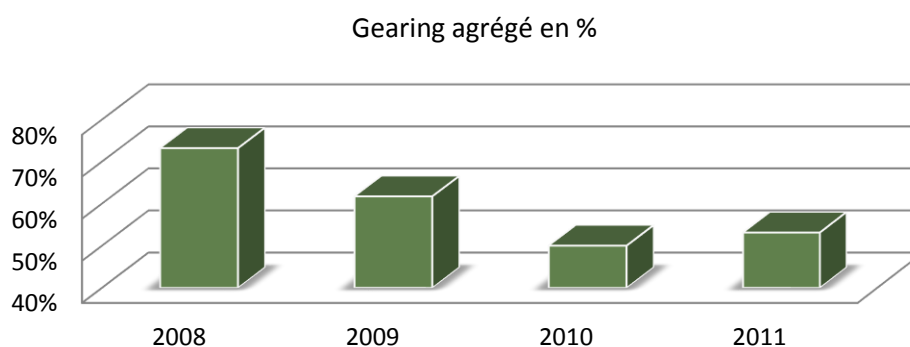
Ainsi, c’est la croissance interne et externe des 208 sociétés présentes en 2011 et 2012 qui font progresser ce niveau d’activité et surtout les effectifs.

Les quatre graphiques ci-dessous présentent les évolutions de ce panel de 229 sociétés depuis 2008. Nous utilisons l’agrégation de données et une logique base 100 (au 31/12/2008) pour faire ressortir les tendances de fond.



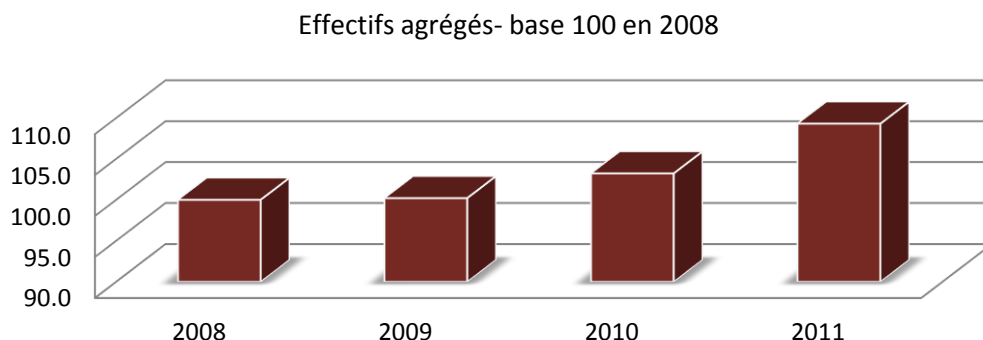
La crise de 2009 a eu un impact de l’ordre de -8% sur le niveau de l’activité mais dès 2010, ces PME/ETI avaient retracé par croissance interne et externe leur niveau de 2008. Ainsi, ce panel de 229 sociétés réalisait 128,1 milliards d’euros de CA agrégé en 2008 et a publié un niveau d’activité de 141,4 milliards en 2011, soit un indice de 110.

Le niveau de rentabilité mesuré par le résultat opérationnel courant a lui aussi durement été touché en 2009 (-15%). Le rebond de 2010 a été confirmé en 2011 qui fait apparaître un indice de 119.



La structure financière de ces 229 sociétés a également beaucoup évolué en l’espace de quatre années avec une très forte réduction du niveau d’endettement qui est passé de plus de 70% fin 2008 à 50% en 2010 / 2011.

Il y a eu un certain nombre d'opérations de croissance externe qui a dopé la croissance de ce panel entre 2008 et 2011, mais ces opérations ne se sont pas faites au détriment de la prudence de ces managements.



Le graphique ci-dessus présente l'évolution des effectifs agrégés de notre panel de 229 PME/ETI et confirme que ces sociétés créent des emplois quasiment au même rythme que la progression de l'activité (indice 109 en 2011 contre 110 pour l'activité).

Il confirme également que ces PME/ETI ne licencient pas en période de crise (indice stable en 2009 alors que l'activité agrégée affichait une baisse de 8%), et que croissance, marge, désendettement et emplois peuvent parfaitement coexister.

❖ Évolution du référentiel d'analyse

Évolution du référentiel	2008	2009	2010	2011
Nombre de critères	70	81	98	117
Nombre de critères notés	27	56	56	62

Six critères d'analyse jugés dépassés par le Comité de Surveillance ont été supprimés et 26 nouveaux critères ont été créés. Cependant, il faut préciser que sur ces 26 critères, 7 concernent les grandes données économiques clés des sociétés du panel et 6 autres ont traités à la Gouvernance (Comité / administrateurs / jetons de présence).

Entre 2010 et 2011, la notation n'avait pas volontairement évolué. En 2012, sept critères d'analyse supplémentaires ont fait l'objet d'une notation, dont trois en social et quatre en environnement.

Une nouvelle rubrique a également été créée sous la dénomination PPE pour Parties Prenantes Externes. Cette rubrique présente les principaux points que le Comité de Surveillance a jugé opportun d'isoler afin d'appréhender la relation de la société avec ses partenaires clients et fournisseurs. Cette rubrique compte huit critères dont cinq étaient déjà présents dans le référentiel précédent. Ils appartenaient soit à la rubrique Social soit à la rubrique Environnement.

2. SUIVI DES PERFORMANCES EXTRA-FINANCIERES DU PANEL

❖ Taux de réponse

Le taux de réponse est une donnée importante qui mesure la disponibilité de l'information et donc le développement au sein des émetteurs de l'intérêt pour les données extra-financières. Depuis 2009, nous communiquons sur le taux de réponse moyen pondéré aux critères notés. Le taux de réponse moyen aux critères notés est calculé par « modèle économique », puis pondéré par le poids des trois modèles dans le panel (relativement stable depuis l'origine).

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des taux de réponse :

Taux de réponse	2008	2009	2010	2011
Gouvernance	80%	80%	89%	92%
Social	28%	38%	44%	49%
Environnement	22%	27%	44%	39%
PPE	ND	ND	ND	47%
Total	46%	53%	64%	64%

A critères constants, le taux de réponse global aurait été de 66%.

La grande satisfaction de cette année est la forte progression des taux de réponse dans le social et le maintien de ce taux dans l'environnement si on corrige de la création de la rubrique PPE.

❖ Notation

Les notations moyennes suivent le mouvement des taux de réponse avec toujours des strates statistiques qui se cristallisent en fonction des niveaux d'activité mesurés par le chiffres d'affaires.

<150M€ CA	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	73	33%	51%	21%	12%	ND
2011	72	38%	54%	26%	21%	ND
2012	75	38%	53%	33%	23%	24%

150/500M€CA	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	67	40%	57%	28%	22%	ND
2011	72	45%	60%	33%	32%	ND
2012	74	44%	61%	32%	27%	39%

>500M€CA	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	83	49%	63%	36%	39%	ND
2011	84	58%	71%	45%	49%	ND
2012	80	59%	74%	46%	48%	58%

L'évolution de la notation entre 2011 et 2012 a eu comme conséquence une stabilisation des notations sur l'ensemble des sous-panels. Cette exigence accrue va perdurer dans le temps et le maintien des notations est déjà une très bonne évolution.

Le même exercice par « modèle économique » nous amène à une évolution similaire, sauf pour la Distribution qui marque un fléchissement significatif.

Industrie	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	110	40%	57%	30%	27%	ND
2011	114	47%	63%	36%	35%	ND
2012	111	47%	63%	37%	36%	41%

Service	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	89	43%	58%	27%	23%	ND
2011	90	49%	62%	34%	35%	ND
2012	94	50%	64%	39%	32%	42%

Distribution	# valeurs	Global	Gouvernance	Social	Environnement	PPE
2010	24	37%	53%	29%	23%	ND
2011	24	46%	60%	37%	32%	ND
2012	24	40%	60%	29%	24%	35%

Top notation	Compartiment A	Compartiment B	Compartiment C	Alternext
Top 5	20%	80%	0%	0%
Top 10	20%	60%	20%	0%
Top 20	25%	55%	15%	5%
Top 50	22%	52%	22%	4%

Ce tableau présente la répartition des cinquante premières notations par compartiment de cotation. Trois commentaires :

1 – les sociétés du compartiment A ne trustent pas ce classement même si elles sont surreprésentées par rapport à leur proportion dans le panel Gaia Index (10% du panel).

2 – Ce sont les sociétés du Compartiment C et Alternext qui sont sous-représentées dans ce top 50 au profit des sociétés du Compartiment B.

3 – Statistiquement, la taille joue donc encore un rôle important dans la capacité de répondre aux critères d'analyse ESG et donc dans la notation. Cependant, cet effet taille est aussi lié à la « pression » que supporte les plus grandes valeurs face à ces questions depuis des années, alors que les sociétés de plus petites tailles ne se sont mises que plus tardivement à comprendre l'importance de cette évolution. La meilleure preuve est que, dans le Top 20, des petites sociétés font bien mieux que de très grandes entreprises.

A. Les pratiques de Gouvernance

La gouvernance est le système par lequel sont prises et appliquées les décisions dans l'entreprise.

De la bonne conduite des décisions et de l'équilibre des pouvoirs découle une croissance solide et durable de l'entreprise.

Dimension fondamentale de toute démarche RSE, la gouvernance constitue donc un enjeu stratégique majeur pour les investisseurs comme pour les émetteurs.

❖ Synthèse des résultats

Des dynamiques positives :

- **Le thème de la gouvernance atteint désormais un niveau de transparence globalement très satisfaisant.**
On constate une mise à disposition de l'information croissante et relativement homogène, en dépit des différences de taille de ce compartiment. Il s'agit d'un point extrêmement positif pour les émetteurs comme pour les investisseurs.

- **La composition des conseils évolue dans une dynamique de professionnalisation et de féminisation progressive.**

Les résultats sont visibles, notamment avec une proportion de 40% d'indépendants ; la féminisation des conseils passe bien par le recrutement d'administrateurs femmes indépendants, mais progresse lentement en raison de la difficulté à recruter ce genre de profil.

- **L'adhésion à un code de gouvernement a fortement progressé et tend à devenir la norme.**

85% des entreprises du panel 2011 en ont adopté un. De ce fait, elles s'engagent à appliquer leurs recommandations, ce qui est un gage à long terme d'amélioration de leurs performances.

- **La démarche RSE entre progressivement dans les stratégies et les cultures d'entreprises** comme vecteur de renforcement de la cohésion interne et de l'image de l'entreprise.

Des axes d'amélioration :

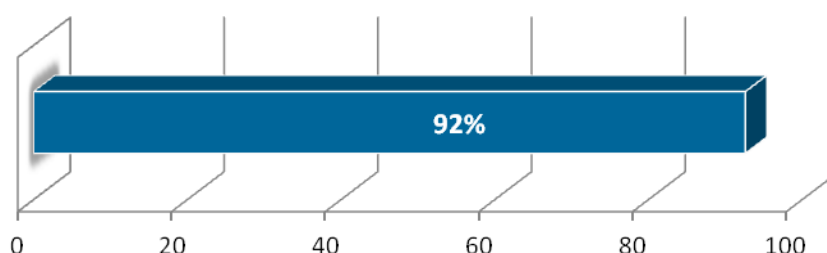
- **La prise en compte des risques de corruption reste insuffisante** : seulement la moitié des entreprises concernées déclare avoir une gestion active de ce risque.

- **Moins de la moitié des entreprises ont mis en place un comité des rémunérations**, alors que la promotion des talents est un enjeu stratégique pour l'entreprise.

- **Peu d'entreprises formalisent une politique éthique.**

- **Le potentiel stratégique de la sensibilisation à la démarche RSE**, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, semble encore sous-estimé par un certain nombre d'entreprises, qui peuvent trouver là un facteur de cohésion et un axe de communication pertinent.

❖ Taux de renseignement moyen aux critères de gouvernance



Le taux de renseignement moyen s'élève à 92%, ce qui démontre que, sur la plupart des sujets, les problématiques de gouvernance sont parfaitement intégrées dans la gestion des valeurs moyennes françaises.

L'essentiel de l'information nécessaire est fournie à l'actionnaire dans leurs documents annuels, avec un niveau de transparence globalement très satisfaisant.

Cette bonne performance recèle toutefois des disparités, avec des taux de réponse inférieurs à 50% sur certains sujets - censeurs, politique éthique - sur lesquels nous reviendrons en particulier.

❖ Analyse des réponses sur les critères de gouvernance

○ Relations avec les actionnaires

▪ Structure de l'actionnariat

Composition de l'actionnariat	2009	2010	2011	Progression
% du capital détenu par les fondateurs et familles	39%	36%	39%	=
% du capital détenu par des actionnaires détenant au moins 5% du total des titres	26%	26%	22%	↘
% du capital détenu par les salariés	2%	2%	2%	↘
% du capital libre (free float)	38%	40%	40%	=

Globalement, la structure type de l'actionnariat des valeurs des panels 2010 et 2011 change assez peu.

Au vu de ces résultats et des évolutions passées, nous pouvons avancer que **cette typologie est assez typique des valeurs moyennes françaises**. Ces résultats confirment par ailleurs aussi l'idée que les valeurs moyennes françaises ne sont plus aussi « patrimoniales » que par le passé.

Toutefois, on peut détecter à travers ces chiffres **une légère tendance au renforcement de l'actionnariat familial**, au détriment des investisseurs extérieurs.

Ceci s'explique par la frilosité des investisseurs qui, du fait de la conjoncture économique incertaine et morose, font montre d'un certain retrait, là où les actionnaires fondateurs s'attachent plutôt à consolider l'entreprise pour traverser au mieux les turbulences.

- Droits de vote double

Droits de vote double	2009	2010	2011	Progression
Part des entreprises ayant mis en place des droits de vote double	79%	78%	75%	↘
Taux de réponse	91%	93%	99%	↗

L'attribution de **droits de vote double** est un sujet délicat concernant les valeurs moyennes. On remarque toutefois une progression de la transparence sur le sujet, avec un excellent taux de réponse.

Nous estimons que lorsqu'il existe des droits de vote double, l'avantage devient problématique si les fondateurs ou l'actionnaire de référence détient moins de 50% du capital. En 2011, il y a **22 entreprises dans lesquelles la part du flottant est supérieure à 50%** et une **majorité** d'entre elles, 15 soit 68%, ont instauré un **droit de vote double**.

Dans une démarche d'équité, les droits de vote double sont un élément négatif. En particulier, les small et mid caps sont très surveillées car le capital n'est pas très dispersé et les fondateurs peuvent s'en servir afin de conserver la majorité des droits de vote. Le droit de vote double est donc considéré comme une arme de prise de contrôle en dérogeant au principe légal « d'une action, une voix ».

- Fonctionnement du Conseil

- Composition des Conseils

L'analyse de la composition des Conseils permet de déterminer dans quelle mesure **le pouvoir de surveillance est assuré**. En effet, le Conseil a pour principale mission d'assurer la prise en considération des intérêts de l'ensemble des actionnaires. Pour ce faire, il est important de veiller à la représentativité de tous, actionnaires de référence et minoritaires.

Le taux de réponse pour ces critères est supérieur à 99%, ce qui apparaît très satisfaisant au regard de leur importance dans la gouvernance d'entreprise.

Composition du Conseil	2009	2010	2011	Progression
Nombre d'administrateurs	7,4	7,4	7,5	=
Taux de réponse	100%	98%	100%	=
Part d'administrateurs indépendants ou externes	36,1%	43%	40%	=
Part d'administrateurs exécutifs	21%	24%	20%	=
Part d'administrateurs non-exécutifs appartenant à la famille du ou des fondateurs	19%	11%	13%	↘
Part d'administrateurs représentant des salariés	1,7%	1,5%	1,5%	→
Part d'administrateurs femmes	10,8%	12%	15%	↗
Nombre d'administrateurs femmes indépendantes	N.D.	4%	7,5%	↗

Le nombre d'administrateurs est resté stable au cours des deux derniers exercices, mais **la structure des conseils a évolué**.

Une analyse sur trois ans permet de mettre en évidence les tendances de fond de cette restructuration, l'évolution des Conseils ne pouvant se faire que progressivement, à horizon de quelques années.

Les tendances remarquables sont les suivantes :

- Augmentation et stabilisation du nombre d'administrateurs indépendants à hauteur de 40% du Conseil.

La représentation croissante des indépendants va dans le sens des recommandations des deux principaux codes de gouvernance (MiddleNext et APEF/MEDEF). La professionnalisation des Conseils d'Administration est un élément indéniablement positif pour la bonne gouvernance de ces entreprises.

- Progression lente mais constante du nombre de femmes dans les Conseils : 15%.

La tendance est donc amorcée mais l'objectif de 20% en 2014 et de 40% en 2017 requiert que cette tendance se renforce et s'intensifie nettement au sein des Conseils¹.

- Un point d'attention : les administrateurs femmes et indépendants

Au risque de voir se matérialiser le remplacement des administrateurs masculins indépendants par les femmes issues de la famille des dirigeants, nous avons introduit un nouveau critère en 2010, celui du nombre d'administrateurs femmes indépendantes.

Sur ce point, la campagne 2012 révèle que:

- La proportion d'administrateurs femmes et indépendantes augmente en valeur relative.

Elles représentent **45%** des administrateurs femmes en 2011, contre 30% en 2010.

- L'augmentation du nombre d'indépendantes, + 65% par rapport à 2010, est nettement plus forte que l'augmentation du nombre de femmes administratrices, +20%.

Cet élément montre bien que la dynamique d'augmentation du nombre de femmes dans les Conseils se fait bien sur **le recrutement d'administrateurs femmes indépendantes**, plutôt que sur l'intégration de femmes issues de la famille des dirigeants.

L'évolution de la structure des conseils se fait donc globalement dans le bon sens, avec **une réelle dynamique de professionnalisation et de féminisation**.

Cette évolution est d'autant plus notable qu'elle se fait au détriment de la part des administrateurs non exécutifs appartenant à la famille du ou des fondateurs, alors même que la structure du capital n'a pas beaucoup changé, voire a enregistré un léger regain de l'actionnariat familial.

La proportion des administrateurs non exécutifs appartenant à la famille du ou des fondateurs se stabilise en dessous de 15%, contre presque 20% en 2009.

La proportion des administrateurs exécutifs, quant à elle, reste stable.

Un bémol toutefois : à peine la moitié des femmes administrateurs sont indépendantes.

Cette faible proportion traduit tout de même une difficulté à recruter des femmes administrateurs qui ne soient pas des proches des dirigeants, et qui soient formées à ces fonctions.

La question des censeurs : avec un taux de réponse de 36%, parmi les plus faibles dans les critères de gouvernance, la présence de censeurs dans les conseils d'administration reste **une question assez floue pour bon nombre d'entreprises**. Ceci reflète moins un manque de transparence de leur part qu'un statut assez particulier et peu connu de la fonction de censeur. En effet, ce dernier ayant une fonction

¹La loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des d'Administration et de Surveillance et à l'égalité professionnelle, adoptée le 13 janvier 2011, prévoit l'instauration progressive de quotas afin de féminiser les instances dirigeantes des entreprises. Ainsi, d'ici 2014, les instances concernées devront au moins compter 20% de femmes. L'objectif est d'atteindre une féminisation des Conseils de 40% en 2017 ou un écart inférieur au multiple 2 pour les Conseils d'Administration comprenant un maximum de 8 personnes (3 femmes / 5 hommes). Si le Conseil est supérieur à 8 membres, cette règle des 40% devra être scrupuleusement respectée (4 / 5 pour 9 administrateurs). Ces règles s'appliquent pour toutes les sociétés de plus de 500 salariés permanents et 50 millions EUR de chiffre d'affaires (ou de total bilan). Le non respect de ces règles entraîne la nullité des nominations, mais pas des décisions du conseil, ainsi que la suspension des jetons de présence.

consultative, mais ne disposant d'aucun droit de vote, l'intérêt de sa présence au Conseil paraît bien souvent assez limité. Seules **12%** des sociétés du panel ont intégré un ou plusieurs censeurs dans leur Conseil.

Ce peu d'engouement pour la fonction écarte pour l'instant l'hypothèse selon laquelle la féminisation obligée des conseils aurait pour conséquence une nette augmentation du nombre de censeurs - cette fonction permettant alors de ménager les susceptibilités d'administrateurs hommes écartés de la fonction d'administrateur au seul motif de l'atteinte d'un quota légal.

- **Comités spécialisés**

La **mise en place de comités spécialisés** permet de formaliser les différentes responsabilités au sein du conseil et d'assurer un fonctionnement plus transparent.

Comités spécialisés sein du conseil	2009	2010	2011	Progression
Part des entreprises disposant d'un comité spécialisé	72%	78%	75%	↗
<i>Taux de réponse</i>	96%	97%	95%	
Part des entreprises ayant mis en place un comité d'audit	80%	92%	92%	↗
Part des entreprises ayant mis en place un comité des rémunérations	55%	71%	74%	↗
Part des entreprises ayant mis en place un comité des nominations	32%	45%	45%	↗
Part des entreprises ayant mis en place un comité stratégique	19%	34%	37%	↗

75% des entreprises ont mis en place un ou plusieurs comités de gouvernance spécialisés.

Pour rappel, la proportion était de 72% en 2009 et de 57% en 2008. Une forte progression qui se stabilise actuellement autour de 75%.

Pourtant, une amélioration de ce point de gouvernance est encore possible et souhaitable, avec un objectif de 80% du panel minimum, car la formalisation des différentes responsabilités au sein des conseils est garante d'une efficacité et d'une transparence accrues.

La quasi-totalité de ces entreprises a choisi la mise en place de comités d'audit : 92% des entreprises ayant des comités spécialisés en sont dotées. Sur ce point, le conseil peut choisir, conformément à la réglementation applicable et en fonction de sa situation, de le créer ou d'assurer lui-même la mission. Le choix fait par une majorité d'entreprises d'adjoindre ce comité d'audit au Conseil d'Administration est le signe d'un bon niveau de transparence sur ce sujet.

De la même façon, un effort de transparence est lisible dans la mise en place d'un comité des rémunérations dans plus de 70% des cas. On peut supposer que la mise en place de ces comités spécialisés est en partie due aux controverses en matière de gouvernance durant la crise économique de ces dernières années, notamment en ce qui concerne les rémunérations des dirigeants.

La présence d'un comité des nominations est un peu en reste, avec seulement 45% des entreprises concernées, alors que la promotion des talents dans l'entreprise est un enjeu tout aussi décisif, si ce n'est plus, que celui des rémunérations.

▪ Structure de gouvernance et dissociation des pouvoirs

Il s'agit d'un thème récurrent dans les recommandations de bonne gouvernance pour les entreprises.

Structure de gouvernance	2009	2010	2011	Progression
Part des entreprises ayant opté pour une structure unitaire à Conseil d'Administration	77%	77%	80%	↗
Part des entreprises ayant une structure unitaire mais avec la présidence et la direction générale dissociées	24%	23%	20%	↘
Part des entreprises ayant opté pour une structure qui assure la dissociation des fonctions de contrôle et de gestion	23%	24%	20%	↘

Les résultats n'ont pas beaucoup évolué, ce qui est normal au vu de la lourdeur pour une entreprise de changer de structure de gouvernance. La structure unitaire à Conseil d'Administration reste largement majoritaire (80%) par rapport à une structure duale à Directoire et Conseil de Surveillance (20%).

Concernant la dissociation Présidence/Direction Générale dans le cas des sociétés à Conseil d'Administration, la répartition se fait là aussi en 80/20, avec 80% de sociétés dans lesquelles une seule personne cumule les deux mandats à la tête de l'entreprise.

Pourtant, une dissociation des responsabilités est souvent souhaitée, car elle permet une clarification des rôles respectifs de l'organe exécutif et de l'organe de contrôle. En effet, cette dissociation assure un meilleur équilibre des pouvoirs entre le conseil d'administration chargé du contrôle permanent de la gestion et le directeur général, qui aurait davantage une place de subordination par rapport aux représentants des actionnaires.

▪ Rémunération des administrateurs

La transparence progresse encore un peu plus cette année sur ce sujet, avec un taux de réponse atteignant les 85%. **La communication des rémunérations des administrateurs tend à devenir la norme dans les Conseils d'Administration.**

Répartition des jetons de présence	2009	2010	2011	Progression
Part des entreprises ayant mis en place des jetons dont le montant est lié à l'assiduité	61%	60%	60%	=
Part des entreprises ayant mis en place des jetons avec des montants fixes	27%	20%	22%	↘
Part des entreprises n'ayant pas mis en place des jetons	13%	21%	18%	↘
<i>Taux de réponse</i>	<i>73%</i>	<i>81%</i>	<i>85%</i>	<i>↗</i>

Afin de garantir une plus grande implication des membres du conseil, il semble tout à fait justifié de préconiser la rémunération des non exécutifs, sous la forme de jetons de présence - ce qui se pratique dans 80% des entreprises. Par contre, dans cette optique, ne pas lier la distribution à une notion d'assiduité ou de temps est considéré comme un aspect négatif - seulement 20% des entreprises du panel ont opté pour ce mode de rémunération.

Enfin, nous ne jugeons pas le montant des jetons de présence, car cela est une approche qui ne peut être faite qu'au cas par cas par les actionnaires eux-mêmes.

- Code de gouvernance

L'adhésion à un code de gouvernance est un sujet qui est suivi depuis plusieurs années.

La publication par MiddleNext fin 2009 d'un code de gouvernance pour les valeurs moyennes et petites permet dorénavant aux sociétés constituant notre panel de faire référence à un code mieux adapté à leurs spécificités. En effet, ce code a cherché à adapter ses recommandations aux problèmes spécifiques des entreprises moyennes cotées. A titre d'exemple, la rémunération des dirigeants ou le contrôle par des comités sont des sujets secondaires lorsque le dirigeant est un actionnaire de référence ou majoritaire. En revanche, ces entreprises sont davantage sensibles aux problèmes liés à la liberté d'action entrepreneuriale et à la protection des actionnaires minoritaires.

Engagement de conformité	Eurolist A	Eurolist B	Eurolist C	Alternext
Sociétés faisant référence au Code AFEP-MEDEF	12	47	54	17
Répartition en %	50%	64%	58%	45%
Sociétés faisant référence au Code MiddleNext	8	22	25	10
Répartition en %	33%	30%	27%	26%
Sociétés ne faisant pas référence à un Code de gouvernance	4	5	14	11
Répartition en %	17%	7%	15%	29%

L'adhésion à un code de gouvernance est en forte progression, avec désormais 85% des sociétés du panel, contre 80% en 2010 et 65% en 2009.

Parmi ces entreprises, 65 déclarent avoir choisi le code MiddleNext (contre 52 en 2010, et 30 en 2009), tandis que 130 entreprises déclarent se référer au code AFEP-MEDEF (contre 132 en 2010 et 123 en 2009).

- Politique RSE et gestion des risques

- Lutte contre la corruption

Lorsque les entreprises possèdent des implantations dans des pays pouvant les exposer à des risques particuliers en termes de corruption (liste de pays établie à partir du recoupement des listes Transparency International et World Bank), il apparaît primordial qu'elles prennent des **engagements en matière de lutte contre la corruption**. Il s'agit de mettre en place des processus pour éviter tout acte ou pratique assimilé à la corruption (exemples : double signature sur des sujets, montants stratégiques, formation de sensibilisation, de processus d'alerte, signature du Global Compact de l'ONU, etc.).

Engagements en matière de lutte contre la corruption	2009	2010	2011	Progression
Part des entreprises déclarant avoir des activités dans des pays exposés au risque de corruption	63%	67%	64%	↘
Taux de réponse	93%	92%	98%	↗
Engagements en termes de lutte contre la corruption pour ces entreprises	34%	48%	36%	↘
Taux de réponse	58%	59%	92%	↗

La transparence progresse sur ce sujet : désormais plus de 90% des sociétés communiquent leur exposition et leur engagement en matière de lutte anti-corruption.

De même, **la mise en place de systèmes anti-corruption progresse**, avec 82 entreprises sur 147 ayant pris cet engagement, soit 56% des entreprises concernées, contre 45% en 2010.

Reste que ce risque de corruption semble encore sous-estimé par les entreprises françaises implantées dans les pays sensibles en matière de corruption, puisque **seulement la moitié des entreprises concernées déclare avoir une gestion active de ce risque**.

Il est notamment préconisé d'effectuer une analyse approfondie des risques chez toutes les parties prenantes et de mettre en place des sessions de formation à l'attention des acheteurs ou des chefs de chantiers ou des responsables de projets dans les pays sensibles.

▪ **Politique éthique**

Ce point de gouvernance est important :

- il constitue un engagement sur les valeurs de l'entreprise, une mise en pratique des principes de gouvernance ;
- il permet de diffuser des règles de comportement et de décision qui concourent à minimiser les risques de corruption et de réputation dans certaines situations sensibles.

Mise en place d'une politique éthique	2011
Formalisation d'une politique éthique ou de conduite des affaires	26%
<i>Taux de réponse</i>	<i>47,4%</i>
Communication aux salariés (% moyen des salariés informés)	83%
<i>Taux de réponse</i>	<i>17,4%</i>

La politique éthique et la mise en place d'outils de gestion du risque déontologique dans l'entreprise sont encore assez peu fréquentes.

On note par contre que les entreprises engagées dans ce type de démarche les diffusent à la quasi-totalité des collaborateurs dans l'entreprise.

▪ **Sensibilisation RSE**

La **sensibilisation des salariés et la communication sur la politique de RSE** font partie intégrante d'une gouvernance qui ne limite pas sa démarche au plus haut niveau hiérarchique, mais traduit son engagement auprès des salariés dans l'entreprise, et auprès de ses clients à l'extérieur de l'entreprise.

Communication RSE	Résultats par macro secteur		
	Industrie	Service	Distribution
Actions de sensibilisation des salariés	62%	59%	52%
Intégration de la stratégie RSE dans la communication externe	75%	66%	68%

Tous secteurs confondus, 58% des entreprises ont indiqué avoir sensibilisé leurs salariés aux enjeux de la RSE, à travers des challenges ou des formations par exemple. Pour rappel, seulement 30% des entreprises menaient ce type d'action en 2009, ce qui montre bien l'intérêt d'impliquer les collaborateurs dans la mise en œuvre des valeurs et des engagements de l'entreprise.

De plus, 69% des entreprises ont indiqué avoir intégré la stratégie RSE dans leur communication externe. Ceci passe notamment par du mécénat, des sections RSE/Environnement sur les sites internet.

Ces résultats montrent que la RSE entre progressivement dans les stratégies et cultures d'entreprises.

La démarche RSE est de plus en plus reconnue comme un vecteur de renforcement de la cohésion interne et de l'image de l'entreprise.

B. La gestion du capital humain

La responsabilité des sociétés vis-à-vis de leurs collaborateurs est un enjeu stratégique pour toutes les sociétés.

Une bonne gestion du capital humain permet d'améliorer le bien-être au travail et de maximiser la productivité de ses salariés.

Toute société, pour élaborer une stratégie de ressources humaines, se doit de concevoir des outils de compréhension et de prise de décision, qui passe obligatoirement par l'élaboration d'indicateurs sociaux.

❖ Synthèse des résultats

Vers une meilleure prise en compte des enjeux sociaux :

- **L'information disponible sur les thèmes sociaux a nettement progressé** avec un taux de réponse qui progresse 5 points et une notation moyenne qui croît de 2 points à 37,1% (contre 35,3% en 2010). Ces résultats sont très encourageants.

- **La part des emplois précaires a nettement diminué au cours des trois derniers exercices.**

Tous secteurs confondus, le recours à des emplois précaires est passé de 15% des effectifs en 2009 à 11,9% en 2011.

- **La majorité des sociétés ont signé des accords collectifs visant à améliorer les conditions de travail et de rémunérations.**

Ainsi, plus de 86% des sociétés ont signé des accords d'intéressement, ce qui permet d'associer les collaborateurs aux résultats économiques.

Des lacunes qui persistent dans le reporting social :

- **Certains aspects de la gestion des ressources humaines apparaissent comme des facteurs de risques.**

En effet, le reporting sur la gestion de la diversité (personnes en situation de handicap, seniors, etc.) et la santé / sécurité est très peu renseigné.

- **Le secteur de la distribution est en net retrait.**

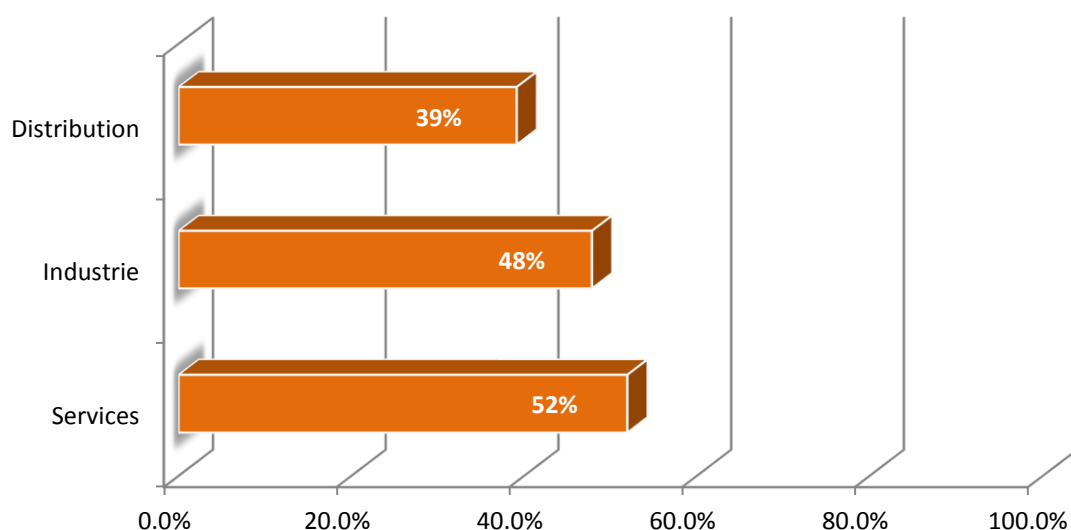
Celui-ci affiche un taux de renseignement très inférieur aux autres secteurs (39,1% contre près de 48% pour l'industrie et 52 pour les services).

Le décret d'application de l'article 225 du Grenelle II prévoit pour les rapports portant sur l'exercice 2012 la publication des données sociales et la certification de celles-ci par des organismes agréés. Concernant le social, l'article 225 détaille six thématiques :

- *l'emploi (composition et répartition des effectifs) ;*
- *l'organisation du travail (organisation du temps de travail) ;*
- *les relations sociales (organisation du dialogue social et signature d'accords) ;*
- *la santé et sécurité (conditions de travail et signature d'accords) ;*
- *la formation (politique et nombre d'heures) ;*
- *l'égalité de traitement (égalité homme/femme, emploi des personnes handicapées, lutte anti-discrimination).*

De plus, ces données devront être vérifiées et validées par un organisme tiers indépendant.

❖ Taux de renseignement sur les critères sociaux par secteur d'activité



Le taux de renseignement moyen s'élève à 48,6% et progresse de manière significative par rapport à 2010 (+5%).

Cependant, même si ce taux de réponse est en nette progression, il reste encore des efforts à fournir pour que l'ensemble du panel communiquent sur la majorité des critères.

Il faut noter que les données ne concernant pas plus de la moitié des effectifs n'ont pas été intégrées. En effet, plusieurs sociétés publient un reporting social qui ne concerne que la maison-mère ou le siège, ou qui se limite au périmètre France.

❖ Analyse des réponses sur les critères sociaux

○ Caractéristiques de l'effectif

Les principales données sur l'évolution des effectifs des sociétés analysées sont présentées dans le tableau suivant :

Effectif	2009	2010	2011
	223 sociétés cotées	230 sociétés cotées	229 sociétés cotées
Effectif total	950 944	950 734	1 014 362
Moyenne	4 264	4 401	4 473
Médiane	1 705	1 635	1 512
Taux de réponse	100%	93,8%	100%

En moyenne, l'effectif moyen du panel d'entreprise atteint 4 473 salariés, la valeur maximum atteignant 106 102 salariés et la valeur minimum 54 salariés. Les entreprises analysées sont assez hétérogènes de ce point de vue, ce qui est une caractéristique d'un univers de valeurs petites et moyennes.

Répartition géographique	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Effectif en France (% effectif)	63%	61%	61%	=
<i>Taux de réponse</i>	60%	56%	73%	↗

Le panel de sociétés couvert par la campagne d'analyse a une structure assez internationale, puisque près de **40% des salariés sont localisés en dehors du territoire français**. Cela met en évidence un point fondamental dans la mise en place du reporting social. Celui-ci prend une dimension internationale, ce qui implique une difficulté supplémentaire à le structurer de façon consolidée, c'est-à-dire en couvrant l'ensemble de l'effectif et l'ensemble des entités. Ce facteur renforce pourtant la nécessité d'indicateurs fiables et disponibles.

Le niveau de qualification et la part d'emplois permanents sont deux sujets étudiés afin de percevoir si les sociétés composant le panel favorisent une relation de long terme, et de les positionner dans leur secteur d'activité respectif.

Niveau de qualification et statuts contractuels	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Statut cadre (% effectif)	33%	37%	34%	=
<i>Taux de réponse</i>	69%	77%	74%	↗
Part des emplois précaires (% effectif)	15%	12%	12%	↘
<i>Taux de réponse</i>	45%	50%	52%	↗

Sur ce point, la campagne 2012 révèle que :

- **La proportion de cadres dans les effectifs reste relativement stable**, les cadres représentant environ **un tiers** des effectifs.
- **La part des emplois précaires a nettement diminué au cours des trois derniers exercices**. Cet élément tend à montrer que, même en période de crise de l'emploi, **le recrutement en CDI** demeure la règle.

Lorsque l'on détaille les résultats par macro-secteur, on constate une augmentation de la part des emplois précaires dans les secteurs de la distribution. Ce secteur est en partie représenté par des sociétés ayant des activités fortement sujettes à la saisonnalité.

Niveau de qualification et statuts contractuels	Répartition sectorielle 2010			Répartition sectorielle 2011		
	Indus.	Distrib.	Services	Indus.	Distrib.	Services
Part des emplois précaires (% effectif)	13%	9%	12%	11%	14%	13%

Les tableaux suivants présentent les principaux résultats statistiques concernant le **turnover** dans notre panel. Nous remarquons que le taux de rotation moyen est en augmentation depuis 2009.

Rotation du travail	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Taux de rotation	11%	12%	14%	↗
<i>Taux de réponse</i>	26%	42%	42%	↗

Lorsque l'on procède à une analyse sectorielle, on observe un taux de rotation plus faible dans l'industrie que dans les activités de services et de distribution.

Rotation du travail	Répartition sectorielle 2010/2011					
	Industrie		Distribution		Services	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Taux de rotation	11%	9%	19%	16%	11%	18%

L'objectif des critères suivants est de prendre connaissance de **la structure de la pyramide des âges** au sein des sociétés analysées, et de savoir si celle-ci a favorisé une **gestion active des âges dans leur politique de ressources humaines**.

Ces informations, notamment l'âge moyen et la part des « seniors », complètent l'analyse de la structure de l'effectif (% cadre / temps partiels) et de l'indicateur du turnover. La relation de ces trois éléments doit permettre de décrire précisément le capital humain de la société.

Les principaux résultats qui ressortent figurent dans le tableau suivant :

Pyramide des âges et promotion de l'emploi des seniors	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Âge moyen de l'effectif	36,6 ans	37,3 ans	38 ans	→
<i>Taux de réponse</i>	22%	24%	38%	↗
Part des salariés de plus de 50 ans	14%	15%	15%	→
<i>Taux de réponse</i>	17%	22%	34%	↗
Signature d'accords sur l'emploi des seniors	93%	90%	91%	→
<i>Taux de réponse</i>	32%	41%	51%	↗

Les tendances remarquables sont les suivantes :

- Augmentation et stabilisation de l'âge moyen de l'effectif approchant les 40 ans.

L'âge moyen a légèrement augmenté depuis 2009, mais cette information reste communiquée de façon assez peu récurrente.

- Progression lente mais constante du nombre de salariés de plus de 50 ans.

On constate également que la part des salariés de plus de 50 ans a quelque peu augmenté depuis 2009 mais tend à se stabiliser autour de 15% de l'effectif total.

>Un point d'attention : la signature d'accord sur l'emploi des seniors

En ce qui concerne l'exercice 2011, seulement 46,3% du panel (106 sociétés en 2011 contre 86 en 2010) déclarent avoir signé des accords collectifs visant à promouvoir l'emploi des seniors. Cette réponse est assez homogène selon les secteurs. On peut supposer que les autres sociétés n'ont pas mis en place un tel dispositif ce qui représente un risque réglementaire.

○ **Égalité des chances**

On définit la **discrimination** comme un traitement différencié, inégalitaire, appliqué à des personnes sur la base de critères variables. Les critères que l'on a étudiés dans cette campagne d'analyse sont ceux du genre, étudié sous l'angle inégalitaire et non pas discriminatoire, ainsi que le critère du handicap, dont l'approche est spécifique du fait des particularités réelles touchant les personnes dans cette situation.

Egalité des chances	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Part des femmes au sein de l'effectif	41%	40%	39%	=
<i>Taux de réponse</i>	46%	55%	63%	↗
Part des femmes parmi les postes de cadres	31%	32%	31%	=
<i>Taux de réponse</i>	25%	25%	38%	↗
Part des salariés en situation de handicap	2%	2%	2%	↗
<i>Taux de réponse</i>	33%	40%	48%	↗

Concernant **l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**, les résultats montrent une sous-représentation des femmes dans les effectifs globaux. Ainsi, les femmes représentent dans notre panel 38,7% de l'effectif total. La représentation des femmes dans l'effectif cadre est encore plus faible avec seulement 31% de l'effectif cadre.

La part de salariés en **situation de handicap** parmi l'effectif total demeure très faible, bien qu'en légère augmentation entre les deux derniers exercices. Rappelons les obligations législatives auxquelles les entreprises françaises sont soumises. La loi du 10 juillet 1987 et la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 prévoient en effet que tout employeur du secteur privé occupant 20 salariés ou plus, doit employer, dans une proportion de 6% de son effectif salarié, des travailleurs handicapés. Les employeurs tenus peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer². C'est globalement ce que les entreprises analysées semblent faire.

○ Développement des compétences

Dans toute entreprise, le développement des compétences des collaborateurs représente un atout majeur de création de valeur. Celui-ci se met en œuvre à travers le déploiement de **plans de formation et de développement** adapté à chacun.

Développement des compétences	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Ratio de formation (% masse salariale)	4%	4%	2%	↘
<i>Taux de réponse</i>	38%	47%	45%	↗
Taux de formation (% effectif)	53%	53%	51%	=
<i>Taux de réponse</i>	25%	29%	38%	↗
Durée moyenne des formations (nombre d'heure)	15,9h	16,6 h	19,5h	↗
<i>Taux de réponse</i>	25%	24%	25%	=
Part d'entretiens individuels annuels (% effectif)	84%	88%	85%	=
<i>Taux de réponse</i>	17%	20%	25%	↗

Sur ce point, la campagne 2012 révèle que:

- **La majorité des sociétés du panel n'a pas renseigné la question portant sur le budget alloué à la formation** rapporté à leur masse salariale ;

- **On constate une nette dégradation sur l'ensemble des données portant sur le développement des compétences.** Ainsi, après une tendance positive de tous les indicateurs relatifs à la formation sur la

² Sources : Loi sur le handicap du 11 février 2005

période 2009-2010, les sociétés du panel semblent avoir diminué leurs budgets consacrés à la formation. Toutefois, le taux de réponse à ces critères demeure toujours insuffisant ;

- **Les résultats concernant la réalisation d'entretiens annuels sont très satisfaisants**, mais cette information ne peut pas être analysée avec une grande fiabilité puisque le taux de réponse n'est pas assez significatif. Les entretiens individuels annuels permettent notamment aux dirigeants d'exprimer leurs jugements directement aux salariés et d'aborder les besoins en formation ou les évolutions de carrière souhaitées.

L'existence dans les entreprises de **dispositifs de rémunérations différées ou autres avantages** pouvant profiter aux salariés est perçue comme un élément positif. Les accords sur l'amélioration des conditions de travail agissent sur quatre axes principaux : l'organisation du travail, la gestion des compétences, l'encadrement et le dialogue social. Ils aident à prévenir les risques professionnels et à améliorer la santé au travail, à développer et gérer les compétences et les parcours professionnels, à prendre en compte les évolutions des salariés (vieillesse, handicap...) tout en conduisant les changements technologiques et organisationnels dont l'entreprise a besoin pour se développer.

Accords salariaux annuels	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Accords du type PEE, intéressement	87%	87%	86%	=
<i>Taux de réponse</i>	<i>78%</i>	<i>92%</i>	<i>95%</i>	<i>↗</i>
Accords sur l'amélioration des conditions de travail	47%	81%	85%	↗
<i>Taux de réponse</i>	<i>84%</i>	<i>78%</i>	<i>55%</i>	<i>↘</i>

Les critères relatifs à la **mise en place d'accords collectifs** négociés font désormais l'objet d'une grande transparence de la part des sociétés composant le panel. 86,2% des sociétés ont mis en place des accords de participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise et autant d'entre elles ont signé des accords sur l'amélioration des conditions de travail.

○ Santé-sécurité

La **santé** au travail est un enjeu de responsabilité très important au sein d'une entreprise. A titre d'exemple, en France, selon une enquête Ipsos³ produite en 2010, un tiers des français néglige leur bien-être au profit de leur travail, et peine à mener de front les différents aspects de leur vie privée et professionnelle. Ces dernières années, la gestion des risques psychosociaux qui, au-delà de leurs effets sur la santé des individus, ont un impact sur le fonctionnement des entreprises a connu un essor important au sein des entreprises.

De même, malgré les progrès enregistrés au cours de la dernière décennie en matière **d'hygiène et sécurité** au travail, d'importantes études ont montré que les personnes sont confrontées à davantage de problèmes physiques au travail que par le passé ; ce qui va à l'encontre de l'opinion répandue selon laquelle les nouvelles technologies mènent à la disparition de tâches pénibles. Cela se traduit notamment ici par une forte augmentation du taux de fréquence des accidents sur la période 2009-2011.

³ www.ipsos.fr

Ainsi, les principales conclusions que nous tirons sur cet enjeu se basent sur les résultats statistiques suivants :

Santé sécurité au travail	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Absentéisme	N.D	4,6	4,3	→
<i>Taux de réponse</i>	<i>N.D</i>	<i>30%</i>	<i>43%</i>	<i>↗</i>
Taux de fréquence des accidents du travail (I&D)	7,96	12	16	↗
<i>Taux de réponse</i>	<i>29,7%</i>	<i>32%</i>	<i>34%</i>	<i>↗</i>

D'une manière générale, les enjeux liés aux aspects d'hygiène, santé, sécurité sont peu renseignés par les sociétés du panel. Toutefois, nous remarquons une fois de plus une nette progression des taux de réponse comparé aux précédents exercices. En 2011, 51 sociétés ont indiqué avoir mis en place un système de management hygiène-santé-sécurité.

Existence d'un système de management Hygiène-Santé-Sécurité	2011
Mise en place d'un système de management HSS	93%
<i>Taux de réponse</i>	<i>41%</i>

C. La maîtrise des impacts environnementaux

La maîtrise des externalités négatives d'une entreprise sur son environnement naturel est une partie essentielle de toute démarche RSE.

Les enjeux relatifs à cette thématique sont abordés de manière sectorielle. Ainsi, l'efficacité énergétique, les émissions de gaz à effet de serre directement et indirectement liées aux activités ainsi que la gestion des déchets sont des enjeux prépondérants pour toutes les sociétés.

❖ Synthèse des résultats

Des résultats encourageants :

- **Les entreprises formalisent davantage leur politique environnementale** : la mise en place de Système de Management Environnemental se développe dans les secteurs de l'industrie et de la distribution. Parmi les répondants, près de 87% ont mis en place un tel système. La politique environnementale s'inscrit donc de plus en plus dans un cadre formalisé, tel que le système de management lié à la norme ISO 14000.
- **Une sensibilisation grandissante des salariés aux impacts environnementaux** : La quasi-totalité des sociétés du panel a mis en place des initiatives de sensibilisation aux enjeux environnementaux. Le taux de réponse de près de 70% souligne cette dynamique positive.
- **Les activités de services confirment la progression qui avait été relevée lors du précédent rapport**. Bien que le nombre de critères soit plus limité, nous constatons que les entreprises du secteur des services intègrent de plus en plus l'environnement dans leur démarche RSE. Le taux de renseignement dépasse même celui du secteur de l'industrie.

Des lacunes et un certain attentisme :

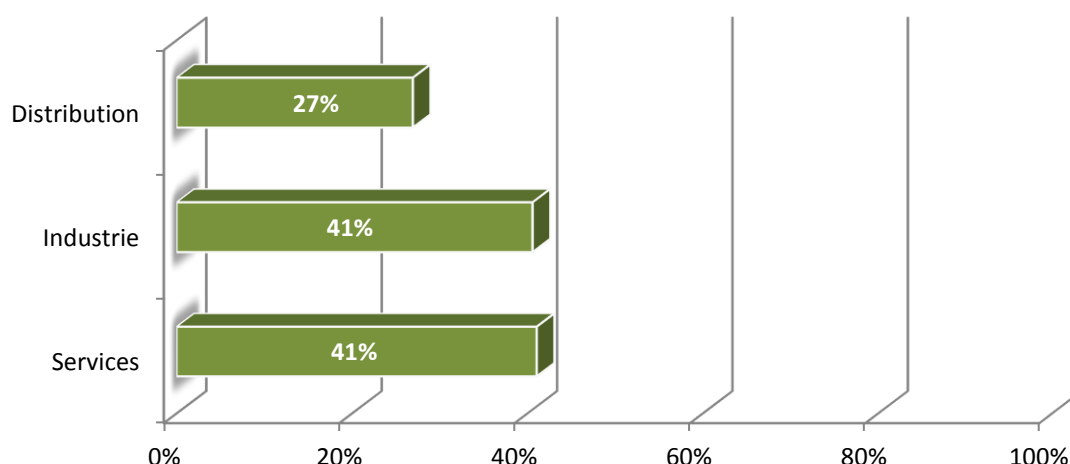
- **Le secteur de la distribution reste à la traîne**. En effet, celui-ci affiche un taux de renseignement très inférieur aux autres secteurs (26,9% contre près de 41% pour l'industrie et les services). Cependant, le nombre d'entreprises est plus restreint, ce qui peut amener à relativiser les résultats obtenus pour ce secteur.
- **Une part significative du panel ne communique toujours pas sur les enjeux environnementaux** : 18,3% des entreprises ne semblent pas concernées par les impacts environnementaux de leur activité. Celles-ci devront néanmoins, dans les années à venir, fournir les informations exigées par la réglementation.
- **Peu de sociétés ont réalisé un bilan carbone en 2011** : 35,2% des sociétés de plus de 500 salariés ont effectué un tel bilan. Pourtant, la Loi dite Loi Grenelle 2 impose aux sociétés employant plus de 500 salariés de réaliser un bilan carbone.

Concernant l'environnement, l'article 225 détaille cinq thématiques :

- *la politique générale en matière environnementale*
- *la pollution et la gestion des déchets*
- *l'utilisation durable des ressources*
- *le changement climatique*
- *la protection de la biodiversité*

De plus, ces données devront être vérifiées et validées par un organisme tiers indépendant.

❖ Taux de renseignement moyen sur les critères environnementaux par secteur d'activité



Le taux de renseignement moyen pondéré par le poids des secteurs s'élève à 39,3%, ce qui démontre que, pour la plupart des sociétés, le volet environnemental peine encore à s'intégrer dans la communication.

Ce taux est en retrait par rapport à celui de la thématique « Social ». Cependant, nous pouvons supposer que l'écart entre ces taux diminuera lors des prochaines enquêtes, pour atteindre un niveau de transparence similaire.

❖ Analyse des réponses sur la catégorie environnement

○ Politique environnementale

La **sensibilisation des salariés** aux thématiques liées à l'environnement continue de se renforcer pour finalement concerner la quasi-totalité des entreprises du panel. Ces dernières ont bien intégré l'importance liée au fait de tenir informé leurs salariés des politiques menées pour réduire les impacts environnementaux. Cela permet d'impliquer les collaborateurs et de s'assurer de la diffusion des bonnes pratiques environnementales dans l'ensemble des effectifs.

Cette sensibilisation est d'ailleurs imposée dans le cadre de certains standards de certification de systèmes de management environnementaux comme l'ISO 14 000.

Elle peut prendre différentes formes : formations sur des thèmes liés à l'environnement, publication d'un guide interne, participation à des événements dédiés au développement durable, sensibilisation à l'impact des trajets professionnels ou quotidiens, etc.

Sensibilisation des salariés	Global		
	2010	2011	Progression
Initiatives de sensibilisation des salariés aux impacts environnementaux	93%	98%	↗
<i>Taux de réponse</i>	64%	69%	↗

En effet, 153 sociétés déclarent avoir mis en place des initiatives de sensibilisation des salariés (tri, économies d'énergie sur les postes de travail, éclairage, impressions, etc.) contre 137 en 2010.

Ces chiffres sont très satisfaisants car ils sont conjugués à un taux de réponse également en hausse (+8,5%).

○ Mise en place d'un Système de Management Environnemental

Système de management environnemental (I & D)	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Mise en place d'un SME	80%	78%	87%	↗
<i>Taux de réponse</i>	32%	63%	62%	↗

L'indicateur relatif à la **mise en place d'un SME** n'a porté que pour les secteurs de l'industrie et de la distribution, où les enjeux sont les plus forts. Parmi les sociétés considérées, 73 d'entre elles déclarent avoir déployé un SME (soit près de 87%).

La mise en place de tels systèmes souligne la prise en compte de façon intégrée de l'enjeu environnemental. En effet, un SME permet d'évaluer les procédures et les moyens mis en place pour garantir la bonne application et le suivi de la politique environnementale.

Il s'agit d'une information essentielle, car un SME permet de mesurer les différents impacts de l'activité d'une société sur l'environnement. Par conséquent, la définition des axes d'amélioration est facilitée et les plans d'action qui en découlent seront plus efficaces.

○ Efficacité carbone et énergétique

La **gestion des émissions des Gaz à Effet de Serre** est un enjeu de taille afin de réduire l'impact des entreprises sur le changement climatique. De ce fait, l'établissement d'un bilan des émissions de GES est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés en métropole, de 250 en outre-mer depuis 2012.

Au sein du panel, 35,2% des entreprises concernées par cette obligation ont déjà réalisé un **bilan carbone**. Un effort particulier devra donc être fourni par les autres sociétés afin d'être conforme à cette nouvelle réglementation. En effet, cette démarche reste peu répandue en 2011 car seules 28,7% de l'ensemble des entreprises du panel ont réalisé un tel bilan.

Cet outil est pourtant fondamental pour prendre connaissance des impacts CO2 engendrés par l'activité d'une entreprise car les sources d'émissions sont variées : consommations d'énergie, véhicules, centres de production, etc.

Cependant, d'autres indicateurs existent concernant la lutte contre le changement climatique et sont répertoriés dans le tableau suivant :

Lutte contre le changement climatique	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Réalisation d'un bilan carbone sur au moins un site	53%	56%	60%	↗
<i>Taux de réponse</i>	35%	47%	48%	↗
Investissements en faveur des énergies renouvelables ou des solutions d'économie d'énergie	46%	83%	85%	↗
<i>Taux de réponse</i>	84%	56%	50%	↘
Initiatives de réduction des déplacements professionnels des salariés	84%	81%	88%	↗
<i>Taux de réponse</i>	27%	46%	47%	↗

Investissements sur les principaux sites visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (I & D)	77%	76%	86%	↗
<i>Taux de réponse</i>	23%	52%	42%	↗

99 sociétés (contre 103 sociétés en 2010) ont investi dans des solutions d'économies d'énergie ou des énergies renouvelables au cours des trois dernières années : le taux de réponse est cependant insuffisant pour se contenter de ces chiffres.

○ Consommations d'énergie

L'objectif des critères suivants est de savoir si les entreprises suivent leurs consommations d'énergie et leurs tendances, ceci afin de s'orienter vers une démarche d'amélioration. Le but est de pouvoir calculer l'efficacité énergétique d'une société, à savoir, quelle est **l'évolution de sa consommation énergétique**. On distingue trois types d'énergies différentes qui sont détaillées dans le tableau suivant :

Impact environnemental	Segmentation sectorielle 2011			
	Industrie	Distribution	Services	<i>Taux de réponse</i>
Consommations électriques (MWh/M€ de CA)	174	36	95	37%
Consommations de pétrole (MWh/M€ de CA)	989	NS	90	15%
Consommations de gaz (MWh/M€ de CA)	179	15	57	29%

En 2011, 83 sociétés ont été capables de fournir leur consommation en électricité et 65 sociétés ont pu communiquer leur consommation de gaz. Outre le suivi dans le temps, ces informations peuvent apporter une meilleure compréhension de **l'efficacité énergétique** dans la chaîne de production.

○ Consommations d'eau

Gestion de l'eau (uniquement Industrie)	2011
Consommations d'eau (m3/M€ de CA)	1762,6
<i>Taux de réponse</i>	49,6%
Dispositifs de recyclage de l'eau	88,1%
<i>Taux de réponse</i>	53,6%

Concernant la **gestion de l'eau**, il s'agit d'un autre enjeu majeur en matière d'environnement : l'eau étant une ressource rare, l'utilisation qui en est faite doit être responsable. Il apparaît que près de la moitié des entreprises du secteur industriel communiquent leurs consommations d'eau. 60 entreprises ont pu fournir leur consommation d'eau contre 50 en 2010.

De même, **46,9% d'entre-elles ont mis en place des dispositifs visant à recycler l'eau** : les pratiques sont diverses (recyclage des eaux pluviales, système fermé, traitement des eaux en interne,...) et peuvent permettre aux entreprises de réduire leurs coûts.

○ Gestion des déchets

Part des déchets triés (I et D)	Global		
	2010	2011	Progression
Part des déchets triés (I et D)	64%	75%	↗
<i>Taux de réponse</i>	19%	24%	↗

Gestion des déchets (I et D)	2011
Volume des déchets produits (en tonnes/M€ de CA)	20
<i>Taux de réponse</i>	31%

En matière de déchets, le questionnaire Gaïa se focalise sur la **gestion des déchets** des secteurs de l'industrie et de la distribution, pour lesquels cet enjeu est le plus important. On constate une augmentation significative de la part des déchets triés. De plus, cette donnée est associée à un taux de réponse en hausse mais qui reste limité par rapport aux enjeux. Il est nécessaire d'identifier les différentes catégories de déchets pour ensuite déterminer les traitements adaptés. Cependant, il est de plus en plus fréquent de trouver dans les rapports publics des sociétés des détails concernant la politique de gestion des déchets.

○ Gestion des produits et substances dangereuses

L'Union Européenne s'est également penchée sur la gestion de certaines substances qui sont dangereuses pour l'Homme et l'environnement. C'est pourquoi, nous avons souhaité connaître la part d'entreprises soumises à ces diverses directives. Nous constatons que les taux de réponses restent trop faibles pour des critères abordant des exigences réglementaires. Plusieurs entreprises n'ont pas su répondre précisément à nos critères qui portaient sur trois directives européennes :

- **Directive DEEE** (déchets d'équipements électriques et électroniques) : ces produits ont une empreinte écologique très élevée en raison des importantes quantités de ressources en eau, métaux, et énergies mobilisées dans leur cycle de vie. La Directive a d'ailleurs été révisée en 2012.
- **REACH** : règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Il est entré en vigueur en 2007 afin d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement contre les risques que peuvent poser les produits chimiques.
- **RoHS** : restriction de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques. Mise en place en 2006, elle établit que tout nouveau produit mis sur le marché dans l'Union Européenne, qu'il soit importé ou fabriqué dans l'Union, devra être conforme à cette directive.

Produits et substances dangereuses	Global		
	2010	2011	Progression
Certification DEEE pour les entreprises concernées	71%	76%	↗
<i>Taux de réponse</i>	34%	55%	↗
Certification REACH (Industrie)	62%	81%	↗
<i>Taux de réponse</i>	56%	44%	↘
Certification RoHs (Industrie)	62%	41%	↘
<i>Taux de réponse</i>	30%	35%	↗

40 entreprises déclarent être concernées par REACH (sur 111 en industrie). Les taux de réponses sont cependant relativement faibles pour des critères abordant le cadre réglementaire auquel sont soumises les entreprises : notamment concernant les certifications REACH et RoHs relatives aux substances chimiques et dangereuses.

D. La prise en compte des parties prenantes externes

Il s'agit d'une des nouveautés de l'enquête Gaïa Index 2012 : Les PPE constituent une thématique à part entière.

L'identification et la hiérarchisation des PPE (fournisseurs, sous-traitants et clients) sont donc essentielles pour mener un dialogue constructif et mettre en place des démarches adéquates.

La norme ISO 26000 considère ces pratiques comme les étapes fondamentales afin de déterminer les actions pertinentes à mettre en œuvre.

Dans le cadre de l'enquête Gaïa Index 2012, notre étude s'est focalisée sur deux parties prenantes principales qui sont en lien direct avec l'activité des sociétés : les fournisseurs et les clients.

❖ Synthèse des résultats

Des premiers résultats encourageants :

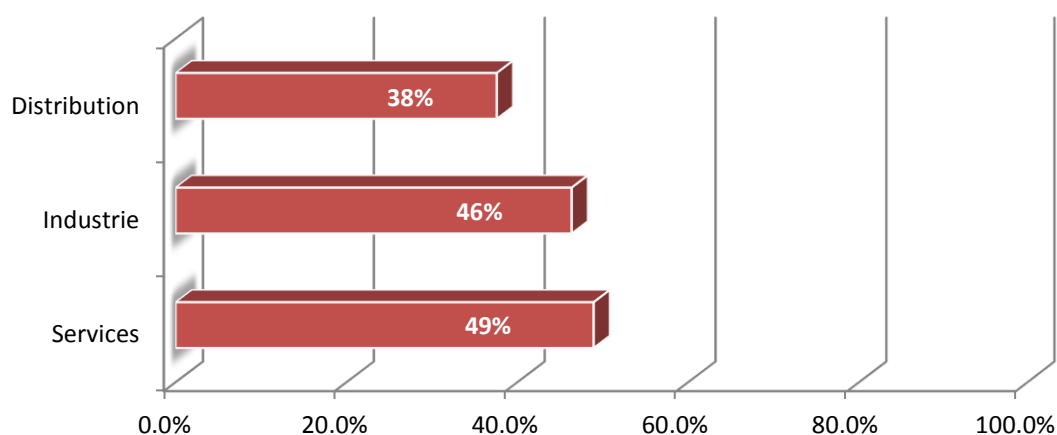
- **Un taux de réponse moyen satisfaisant.** Concernant cette nouvelle thématique, le taux de réponse moyen est de 44,3%. Ce taux peut s'expliquer par un nombre de critères d'analyse moins élevé par rapport aux autres thématiques. Il serait donc logique d'avoir une tendance à la hausse concernant ce taux de réponse lors de la prochaine édition du Gaïa Index.
- **Des critères sociaux et environnementaux davantage intégrés dans les processus de sélection des fournisseurs/sous-traitants.** La prise en compte de ces critères a nettement progressé par rapport à 2010, mais il est important de noter que les taux de réponse sont en baisse. Des efforts doivent être fournis afin que ces démarches soient pleinement intégrées par les entreprises du panel.
- **Un suivi des pratiques environnementales des fournisseurs se développe.** La réalisation d'audits environnementaux auprès des fournisseurs tend à augmenter. Cela démontre une réelle volonté de prendre en compte l'ensemble des risques environnementaux dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

Une intégration des diverses PPE à confirmer :

- **Une faible communication sur la relation clients.** Il s'agit d'une nouvelle question pour cette année, mais cela n'explique pas le faible taux de réponse à la question relative aux enquêtes de satisfaction des clients. Seules 77 entreprises ont indiqué avoir recours aux enquêtes de satisfaction pour leurs clients.
- **Renforcer le suivi des pratiques sociales des fournisseurs.** Dans une logique de responsabilité sociale, l'aspect social ne doit pas être négligé par rapport à l'amélioration de l'empreinte environnementale du produit ou service. Pour toute entreprise, l'aspect social est un élément clé pour une performance durable.

L'article 225 de la loi Grenelle II définit des indicateurs relatifs aux engagements sociétaux. Outre la communication sur leur impact territorial (en matière d'emploi ou de développement économique régional par exemple), les entreprises devront présenter les conditions de dialogue avec leurs PPE et notamment de façon plus précise avec leurs sous-traitants et fournisseurs.

❖ Taux de renseignement moyen sur les critères PPE par secteur d'activité



Le taux de renseignement moyen s'élève à 44,3%, ce qui montre que près de la moitié des entreprises ont su communiquer des informations relatives aux relations avec leurs parties prenantes.

On remarque que le secteur de la distribution affiche un taux de réponse en retrait par rapport aux autres secteurs, ce qui reflète une nouvelle fois un niveau de transparence insuffisant.

❖ Analyse des réponses sur la catégorie PPE

○ Relation fournisseurs/sous-traitants et approvisionnement

Afin de mener une démarche RSE pertinente, il est nécessaire pour l'entreprise de dialoguer avec l'ensemble de ses parties prenantes. **Établir une relation durable avec ses fournisseurs** et sous-traitants est un chaînon essentiel pour répondre aux exigences des clients, et s'assurer de la qualité du produit ou service qui leur sera délivré.

C'est pourquoi nous avons souhaité savoir si les entreprises prêtent attention aux pratiques de leurs fournisseurs/sous-traitants et si elles intègrent dans leur processus de sélection des critères sociaux et/ou environnementaux.

En effet, l'Environnement et les Droits Humains constituent, avec la santé/sécurité, les risques majeurs associés à la relation fournisseurs.

Relation Fournisseurs et Approvisionnement	Global			
	2009	2010	2011	Progression
Processus de sélection des fournisseurs selon des critères sociaux	67%	66%	79%	↗
<i>Taux de réponse</i>	32%	46%	44%	↘
Processus de sélection des fournisseurs selon des critères environnementaux (I et D)	77%	78%	90%	↗
<i>Taux de réponse</i>	34%	49%	44%	↘
Mise en place d'actions visant à réduire les impacts environnementaux sur la logistique (I et D)	81%	81%	91%	↗
<i>Taux de réponse</i>	19%	49%	47%	↘

Concernant la **sélection des fournisseurs**, 76 entreprises déclarent intégrer des critères environnementaux, contre 64 en 2010. Sur ce point il est toujours intéressant de constater que parmi ces entreprises, 38% ont

une capitalisation inférieure à 150 millions EUR 18% entre 150 et 1 000 millions EUR et 43% font plus de 1 000 M€. Les « grandes valeurs moyennes » ne sont donc pas nécessairement plus efficaces que les petites.

En termes de **logistique**, 42,2% des entreprises industrielles et du secteur de la distribution ont effectivement mis en place des actions visant à réduire leur empreinte environnementale : Les entreprises peinent à définir une stratégie de réduction des impacts environnementaux liés à l'acheminement de leurs produits et de leurs composants. Pourtant, les pratiques peuvent être multiples : préférence pour le ferroutage, renouvellement de la flotte de véhicules, recours à la SharedLogistics, etc.

Bien que la démarche d'analyse du cycle de vie des produits se développe, la logistique reste une étape sur laquelle encore trop peu d'entreprises communiquent. En matière environnementale, il semble pourtant essentiel d'effectuer un suivi des impacts lié à l'approvisionnement.

Suivi des Fournisseurs	Global		
	2010	2011	Progression
Réalisation d'audits sociaux	68%	58%	↘
<i>Taux de réponse</i>	<i>19%</i>	<i>26%</i>	<i>↗</i>
Réalisation d'audits environnementaux (I et D)	71%	77%	↗
<i>Taux de réponse</i>	<i>25%</i>	<i>26%</i>	<i>→</i>

Le fait de suivre les pratiques des fournisseurs est un élément clé afin de connaître la réelle implication de ses partenaires. Ces suivis réguliers auront tendance à les inciter à adopter une démarche d'amélioration continue.

Comparé à 2010, le nombre d'entreprises réalisant des audits sociaux a diminué en 2011, mais dans le même temps le taux de réponse a augmenté de manière significative. Pourtant, il s'avère important de prendre en compte et de suivre la situation sociale des fournisseurs dans une **logique de responsabilité sociale**.

Afin de rendre les efforts environnementaux plus efficaces, le fait d'impliquer les fournisseurs et sous-traitants permet de valoriser l'ensemble de la chaîne de valeur.

On constate que les audits environnementaux sont en hausse par rapport à l'année 2010, à taux de réponse constant : la prise en compte de la dimension environnementale semble se diffuser dans l'ensemble de la chaîne de production.

○ Démarche Qualité et relation Clients

La définition normalisée de la « Qualité » se rapporte à toutes les caractéristiques d'un produit ou service qui sont exigées par le client. Le « **management de la Qualité** » représente ce que la société réalise pour assurer que ses produits ou services satisfassent aux exigences du client en matière de qualité, et soient conformes à la réglementation applicable à ces produits ou services.

La valeur perçue des produits par le client étant primordiale pour la pérennité de toute entreprise, la **fidélisation** et la **confiance** sont donc deux notions clés pour atteindre l'objectif d'une **performance durable**. C'est pourquoi, il semble logique de constater qu'un peu plus de 50% des entreprises (122 sur 229) ont mis en place un système de management de la Qualité.

Démarche Qualité et relation Clients	Global
	2011
Mise en place d'un SMQ	92%
<i>Taux de réponse</i>	<i>58%</i>
Réalisation d'enquêtes de satisfaction clients	92%
<i>Taux de réponse</i>	<i>37%</i>

Concernant la **relation avec les clients**, très peu d'entreprises ont été capables de nous communiquer des informations sur l'existence d'enquêtes de satisfaction : seules 84 entreprises ont répondu à cette question, soit un peu plus du tiers des sociétés du panel.

Il est pourtant primordial de s'assurer de la bonne adéquation entre les services ou produits proposés et les exigences attendues par les clients. Les moyens mis en œuvre sont relativement simples et l'entreprise peut extraire des informations clés concernant sa stratégie. La norme ISO 9000 intègre cet indicateur dans son premier principe intitulé « Orientation client ».

ANNEXE : METHODOLOGIE

Gaïa Index suit depuis 2009 un panel de l'ordre de 230 PME/ETI cotées. Chaque société obtient une notation sur sa performance ESG grâce au système de notation Gaïa Index. Depuis le 1^{er} octobre 2009, nous figeons ce classement pour obtenir une liste composée des 70 sociétés disposant des notations les plus élevées dans le macro-secteur. C'est 70 PME/ETI forme **l'indice Gaïa Index**. Le calcul de la progression de l'indice est réalisé tous les mois et cet indice est pondéré par la capitalisation boursière des sociétés qui le compose.

❖ Le système de notation

Le système de notation Gaïa Index est contrôlé par le Comité de Surveillance composé de six membres issus de différentes parties prenantes (sociétés cotées, investisseurs, analystes, associations). Ce contrôle permet de valider l'intérêt pour toutes les parties prenantes des critères composant le référentiel d'analyse.

La logique du système de notation vise à mettre en valeur les sociétés qui disposent des données extra financières (et donc qui sont censées les utiliser par la gestion de la société) ou qui développent des actions que nous avons jugées importantes pour des PME/ETI.

A ce jour, et pour le référentiel d'analyse le plus complet (celui de l'Industrie), 63 critères portent à notation :

- 38 critères demandent des réponses OUI/NON sur des actions, des processus, des contraintes qui existent ou pas au sein de la société ;
- 25 critères quantitatifs demandent une donnée en valeur absolu ou en pourcentage. Sur ces 25 critères, 11 sont notés sur l'évolution de la performance ;
- 14 critères de transparence de l'information, qui sont en 2012 notées selon une logique « l'information existe / information existe pas ». L'évolution du système de notation consiste donc à transformer l'existence d'information en performance.

En synthèse, en 2012 près de 80% de la notation porte sur des points d'évolution de la performance et de transparence de l'information.

❖ Rappel méthodologique de sélection de l'indice du Gaia Index®

L'indice Gaïa Index est composé de 70 valeurs. Le processus de construction de ce portefeuille de 70 valeurs est le suivant :

- 1 : Calcul de la pondération de chaque secteur dans l'univers disponible de 229 PME/ETI pour l'édition 2012. Cette pondération est indispensable pour respecter un équilibre de notre indice par rapport à la réalité du panel, autrement dit pour ne pas surpondérer un secteur par rapport à un autre. La pondération de l'indice par secteur est restée globalement stable au cours des trois dernières années autour de 50% pour l'Industrie, 40% pour les Services et 10% pour la Distribution.
- 2 : La seconde étape consiste à trier les notations des sociétés par secteur. Sur 2012/2013, l'Indice est composé des 34 premières notes du secteur Industrie, les 29 premières sociétés de Service et les 7 premières dans la Distribution.

CONTACTS

Nous remercions toutes les valeurs moyennes qui ont bien voulu s'impliquer dans l'initiative Gaia Index.
Nous remercions également les membres bénévoles du Comité de Surveillance pour leur travail de réflexion.

Contacts

Gaia Index

Gaël Faijean : +33 (0)6 07 15 60 09

gf@gaia-index.com

EthiFinance - Agence de notation extra-financière

Emmanuel de La Ville : +33 (0)1 39 62 13 22

emmanuel.delaville@ethifinance.com

Presse :

NewCap. - Communication financière & Relations médias

Nicolas Merigeau : +33 (0)1 44 71 94 98

nmerigeau@newcap.fr

