



L'évaluation des enjeux de Responsabilité
Sociétale pour les PME/ETI

CAMPAGNE 2013 POUR LE GAÏA-INDEX

EDITO

Emmanuel de La Ville
Directeur Général d'EthiFinance | Co-fondateur du Gaïa-Index

Les critiques de la RSE et de l'ISR ont souvent insisté sur leur caractère passager, uniquement lié à un air du temps propice à leur développement, ainsi qu'à leur application dans l'entreprise comme un nouveau moyen de faire bonne impression. Pour eux, la crise commencée en 2008 sonnait la fin de l'éphémère période de saupoudrage « développement durable »...

Or, que constate-t-on ? Non seulement la RSE vit toujours mais elle s'est renforcée ! En témoignent les pratiques observées au cœur des 230 entreprises cotées que suit l'indice Gaïa consacré aux PME et ETI cotées françaises.

Une vraie prise de conscience des dirigeants de PME/ETI sur la nécessité ou l'opportunité que représente la RSE a eu lieu au cours de ces dernières années. Si, d'un côté, les attentes et incitations émanant des clients, du grand public et des investisseurs sont croissantes, on peut dire que la réglementation contribue parallèlement à rendre la RSE incontournable. Rappelons qu'entre 2012 et 2014, le reporting RSE devient progressivement obligatoire pour les entreprises françaises dont les titres sont admis sur un marché réglementé ou qui dépassent 500 salariés permanents (et 100 M€ de total bilan ou de chiffre d'affaires net).

En ce qui concerne l'Investissement Socialement Responsable ISR dans les PME / ETI, des événements importants ont marqué ces douze derniers mois. Coté « Asset Owners », le FRR (Fonds de Réserve pour les Retraites), engagé dans une stratégie d'Investissement Responsable, a mis en place un premier mandat de gestion déléguée sur de petites capitalisations françaises et européennes. De même l'ERAFP (Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique) a décidé d'augmenter son allocation actions en intégrant les petites capitalisations françaises toujours en cohérence avec sa politique ISR. Pour corollaire, nous sommes témoins d'un plus grand intérêt des sociétés de gestion pour l'intégration de critères extra-financiers dans la gestion des small & midcaps.

Depuis 2009, EthiFinance, agence d'évaluation extra-financière avec le soutien de ses partenaires (MiddleNext et la SFAF), a fait de la marque Gaïa-Index une approche pragmatique et constructive à destination des PME / ETI et des investisseurs s'y intéressant. Le Gaïa-Index, l'indice ISR des Small & Mid Caps françaises créé en 2009, se compose des 70 meilleures valeurs retenues selon des critères ESG sur un univers de plus de 230 valeurs françaises.

La campagne d'analyse 2013 étant clôturée, nous vous présentons dans ce rapport la synthèse des principaux enseignements et caractéristiques de la nouvelle sélection composant l'indice Gaïa.

Au nom du Comité Scientifique du Gaïa-Index, je tiens à remercier l'équipe d'analystes d'EthiFinance ainsi que l'ensemble des entreprises ayant participé, une fois de plus, à enrichir nos analyses et à s'inscrire dans la démarche de progrès Gaïa-Index qui leur est dédiée.

SOMMAIRE

Fondements méthodologiques de la campagne Gaïa-Index.....	2
1. Le contexte	2
2. Le comité Gaïa-Index	2
3. Le référentiel d'analyse Gaïa-Index	3
4. La recherche et collecte d'information.....	4
5. La notation.....	5
6. Méthodologie de composition de l'indice Gaïa.....	7
7. Performance de l'indice Gaïa.....	8
Résultats de la campagne d'analyse 2013.....	9
1. Résultats de l'indice Gaïa 2013.....	9
2. Résultats du Panel Gaïa 2013	15
Le point de vue des analystes.....	19
1. Gouvernance d'entreprise.....	19
2. Capital Humain	25
3. Environnement	30
4. Relations avec les parties prenantes externes	34
Les services associés Gaïa-Index.....	37
1. Corporate Services.....	37
2. Investors Services	38

FONDEMENTS METHODOLOGIQUES DE LA CAMPAGNE GAÏA-INDEX

1. Le contexte

Le suivi des PME/ETI est un problème structurel pour les acteurs de la finance : les PME/ETI représentent 80% des sociétés cotées mais moins de 5% des volumes de transaction !

En fournissant de l'information extra-financière de qualité pour un large panel de PME/ETI françaises, Gaïa-Index développe une approche adaptée et compétitive répondant à la fois aux contraintes (ressources, budget, temps) et aux nouvelles opportunités d'investissement (PEA-PME) sur ce segment de marché.

La méthode Gaïa repose sur un processus de collecte de données extra-financières et de notation quantitative, qui écarte toute opinion propre à l'analyse.

La base de données Gaïa permet ainsi aux gérants et analystes d'intégrer les enjeux extra-financiers (gouvernance, capital humain, maîtrise des risques environnementaux, relations avec les parties prenantes externes) dans leur processus d'analyse et décisions d'investissement.

2. Le comité Gaïa-Index

Filiale d'EthiFinance, Gaïa-Index s'est construit sur des principes d'indépendance et d'engagement auprès des parties prenantes.

Un comité de surveillance composé de professionnels représentant les parties prenantes du Gaïa-Index (émetteurs, analystes et gérants) se réunit annuellement afin de valider le référentiel et la méthodologie de recherche et de notation, les résultats de la campagne d'analyse ainsi que la composition de l'indice.

Les membres du comité sont : (classement par ordre alphabétique)

- Emmanuel de La Ville : Dirigeant fondateur d'EthiFinance, Co-fondateur du Gaïa-Index ;
- Gaël Faijean : Co-fondateur du Gaïa-Index, analyste financier membre de la SFAF, membre de la Commission Développement Durable de la SFAF ;
- Guillaume Marion : Analyste RSE chez EthiFinance, chargé de projet Gaïa-Index ;
- Philippe Santi : Directeur Général Délégué d'Interparfums ;
- Grégory Schneider Maunoury : Gérant d'actifs, responsable de l'ISR dans le groupe Vauban-Humanis, membre de la SFAF, membre de la Commission Développement Durable de la SFAF ;
- Caroline Weber : Directrice Générale de MiddleNext.

Gaïa-Index bénéficie également du soutien de deux associations reconnues et actives dans l'univers des PME/ETI : la SFAF et MiddleNext.

3. Le référentiel d'analyse Gaïa-Index

La méthodologie d'analyse repose sur le référentiel d'analyse extra financière Gaïa-Index permettant d'évaluer le degré de transparence et de maturité des sociétés concernant leurs politiques, pratiques et performances RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise), selon la nomenclature qui suit :

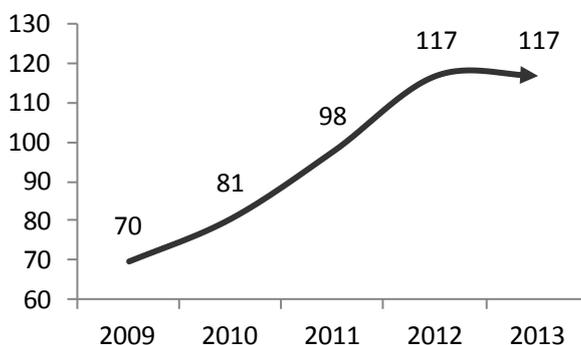
- 3 macro-secteurs de comparaison (Industrie, Service, Distribution) ;
- 5 thématiques : économique, gouvernance, social, environnement, parties prenantes externes ;
- 117 critères quantitatifs.

Référentiel Gaïa Index				
Données économiques	Gouvernance	Social	Environnement	Parties Prenantes Externes
- Données financières - Données boursières	- Fonctionnement des instances de gouvernance - Politique RSE et gestion des risques - Relations avec les actionnaires	- Création d'emploi et politique sociale - Conditions de travail - Développement des compétences - Egalité des chances - Santé-Sécurité	- Politique et SME - Energie et gaz à effet de serre - Déchets - Eau - Substances dangereuses	- Fournisseurs et chaîne d'approvisionnement - Management de la qualité et satisfaction client
14 critères	43 critères	24 critères	27 critères	8 critères
117 critères d'analyse				

Depuis son élaboration en 2009, le référentiel d'analyse Gaïa-Index s'est renforcé afin de prendre en compte de façon toujours plus complète les enjeux de RSE.

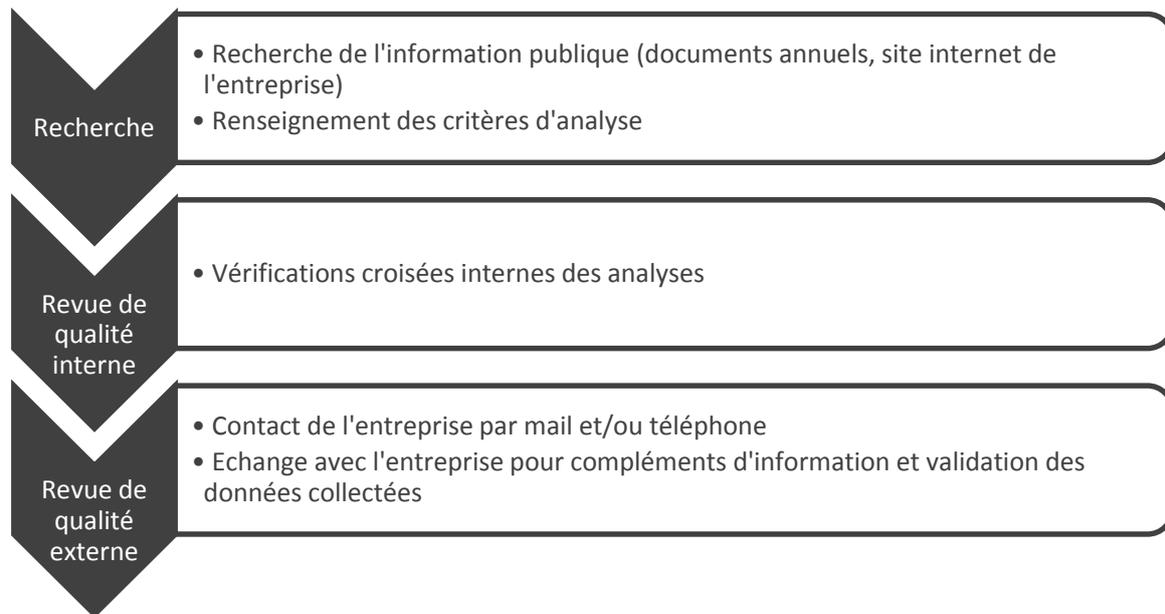
Les évolutions réglementaires de reporting RSE, les taux de réponses croissants de la part des entreprises et l'amélioration de leur niveau de maturité sont autant d'éléments qui sont à l'origine de l'augmentation des critères d'analyses.

Nombre de critères composant le référentiel Gaïa - évolution 2009 / 2013



4. La recherche et collecte d'information

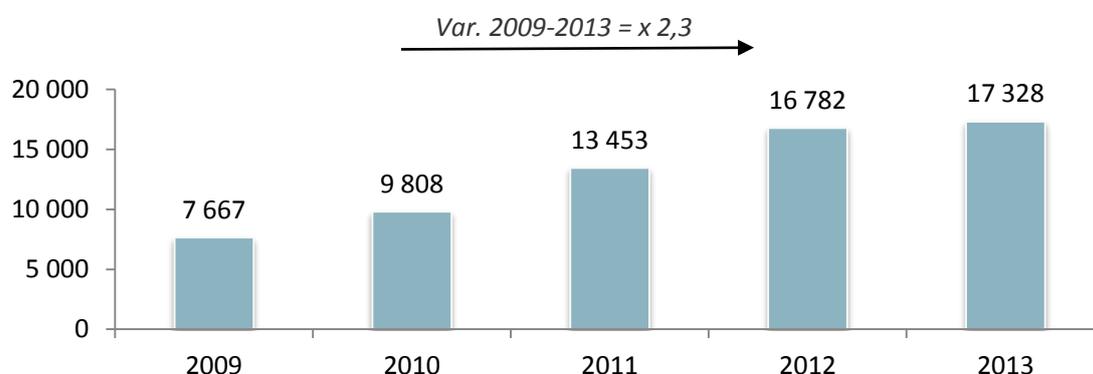
Les processus d'analyse d'EthiFinance sont certifiés depuis 2009 selon la norme volontaire ARISTA. Attribuée par l'association internationale des agences d'analyse extra financière (ARISE), cette norme spécifique aux agences de notation a pour objectif d'améliorer les Systèmes de Management de la Qualité, de favoriser la transparence et de faciliter les processus de vérification (<http://www.aristastandard.org/content/home.html>).



La base de données Gaïa dispose d'un historique de 5 ans. Chaque année, environ 25 000 données sont recherchées. En 2013, le taux de renseignement moyen atteint 69%.

Ce résultat témoigne de la confiance accordée et renouvelée chaque année par les PME/ETI participant au Gaïa-Index. C'est aussi en cela que la base de données Gaïa est unique en son genre, à la fois par la quantité et la qualité des informations qu'elle regroupe.

Nombre de données collectées - évolution 2009 / 2013



5. La notation

La sélection extra financière est fondée sur une approche de type « best in class », consistant à privilégier les sociétés les mieux notées au sein de leur secteur d'activité. Cette approche est largement utilisée par les gérants français de fonds ISR et permet de ne pas écarter la répartition sectorielle de notre panel vis-à-vis de celle de son indice de référence. Aucun secteur n'est donc exclu ou privilégié, à la différence des approches ISR dites thématiques (santé, environnement, etc.) ou pratiquant l'exclusion sectorielle (armement, pétrole, etc.).

En complément, il convient d'indiquer qu'à ce stade, la méthodologie Gaïa-Index ne fait pas usage de filtres normatifs (exemple : conformité aux conventions fondamentales, conformité au Pacte Mondial) et ne prend pas en compte les éventuels litiges ou controverses pouvant impacter les sociétés.

Le système de notation Gaïa-Index développe une approche d'analyse et notation dite « quantitative ». Cette méthode présente l'intérêt d'être standardisée et donc adaptée à l'analyse d'un large univers d'entreprises.

La méthodologie générale de notation est la suivante :

- les critères de notation sont équipondérés ;
- la note par thématique correspond à la moyenne des critères ;
- la note globale est la moyenne de l'ensemble des critères (et non la moyenne des thématiques).

Méthodologie de notation

Critères

- Notation du critère de 0 à 2.

Thèmes

- Moyenne des points attribués pour les critères composant le thème.
- Présentation de la note en pourcentage.

Notation globale

- Moyenne des points attribués pour l'ensemble des critères.
- Présentation de la note en pourcentage.

De façon plus détaillée, la méthodologie présente les caractéristiques suivantes :

- Guide méthodologique :
 - o Un guide méthodologique est mis à disposition de l'entreprise afin de faciliter la bonne compréhension des critères étudiés et de préciser les données attendues (année de référence, périmètre concerné, etc.).
- Types de critères :
 - o Les critères sont présentés sous forme de questions auxquelles l'entreprise doit répondre soit par des données « Oui », « Non » ou « NSP » ; soit par des indicateurs chiffrés « valeur » ou « pourcentage ».
- Traitement de l'information :
 - o La notation est fondée en premier lieu sur la transparence des données (un critère non renseigné sera noté « 0 » alors qu'un critère renseigné sera noté à « 1 » ou « 2 ») ;
 - o Lorsque cela est possible et pertinent, la notation intègre un degré de performance, en fonction de l'application des standards et recommandations communément admis, des normes fondamentales et textes de loi, ainsi que de la dynamique de progrès (tendances).
- Pondérations sectorielles :
 - o Du fait d'un nombre différent de critère selon les secteurs et les thématiques, une pondération sectorielle est établie. A titre d'exemple, l'industrie aura une pondération plus forte sur la thématique environnementale que les services, du fait d'un nombre plus important de critères à renseigner.

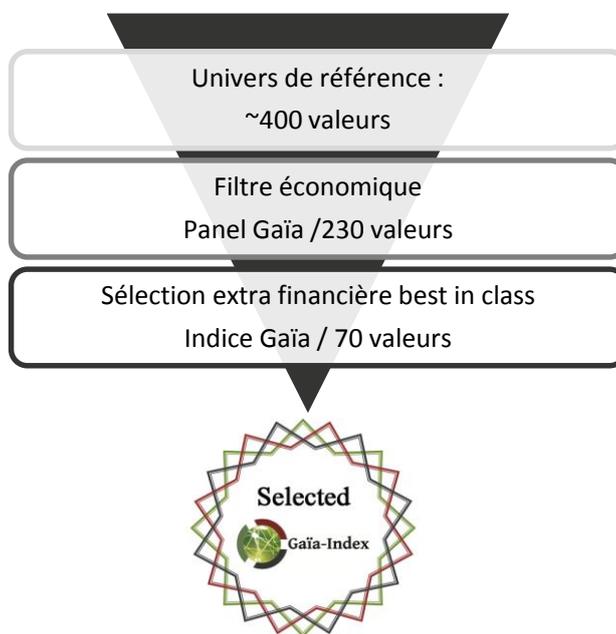
Nombre de critères par catégorie et secteur

	Nombre de critères renseignés	Nombre de critères notés	Nombre de points attribués
Données clés	15	2	4
Gouvernance	43	21	42
Social - Services	20	11	22
Social - Industrie	24	14	28
Social - Distribution	24	14	28
Environnement - Services	11	10	20
Environnement - Industrie	27	22	44
Environnement - Distribution	20	17	34
Parties prenantes externes - Services	5	3	6
Parties prenantes externes - Industrie	8	5	10
Parties prenantes externes - Distribution	8	5	10
Total Services	94	47	94
Total Industrie	117	64	128
Total Distribution	110	59	118

6. Méthodologie de composition de l'indice Gaïa

La campagne d'analyse Gaïa-Index permet d'établir la sélection de PME / ETI disposant des meilleures notations extra-financières au sein d'un panel de plus de 230 valeurs. Ci-dessous, le processus général de composition de l'indice Gaïa.

Processus de composition de l'indice Gaïa



Les éléments pris en compte dans la composition de l'indice sont les suivants :

- Nombre de valeurs composant l'indice :

L'indice Gaïa est composé de 70 valeurs

- Répartition sectorielle au sein de l'indice :

La sélection prend en compte le poids relatif de chaque macro-secteur (Industrie, Service et Distribution) au sein du Panel Gaïa. Cette règle signifie qu'une valeur d'un macro secteur peut faire de l'indice alors même qu'une valeur d'un autre macro-secteur présentera une note plus élevée, sans en faire partie.

- Prise en compte de la liquidité :

La liquidité peut être prise en compte en dernier recours lorsque plusieurs valeurs d'un même modèle font apparaître une note équivalente. Sont alors sélectionnées les valeurs faisant apparaître le volume de capitaux traités le plus important sur les 12 derniers mois glissant.

- Calcul et révision de l'indice

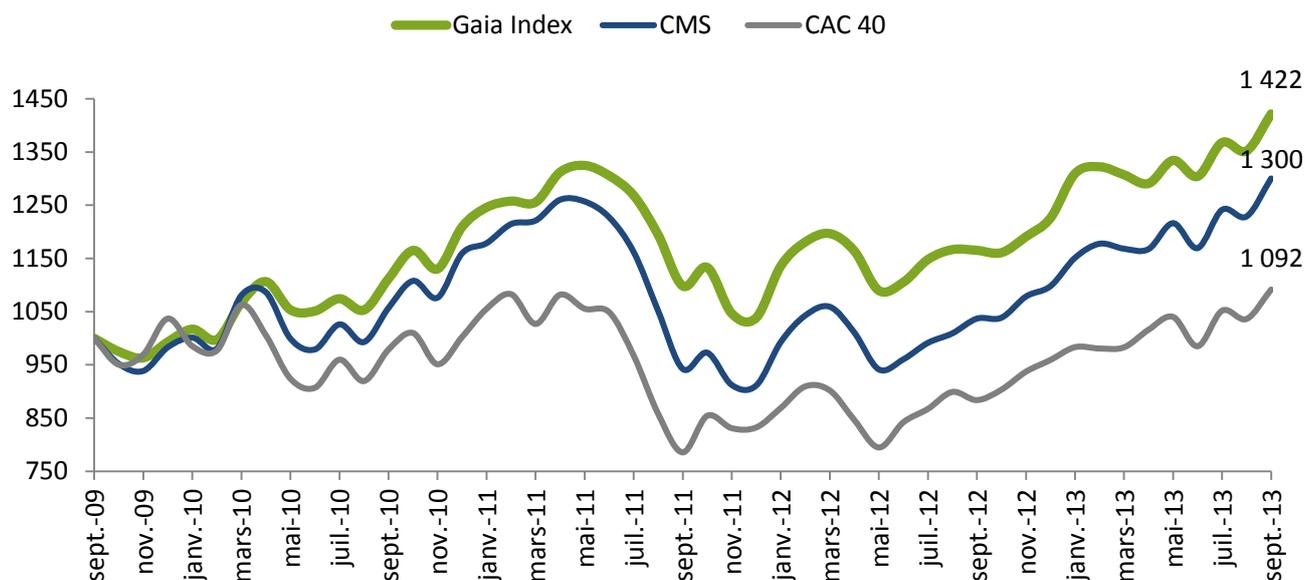
La progression de l'indice Gaïa-Index est calculée tous les mois. La mise à jour de la sélection du Gaïa-Index est réalisée chaque année, au 1er octobre.

7. Performance de l'indice Gaïa

Ci-dessous, l'évolution de l'indice Gaïa depuis sa création, le 1^{er} octobre 2009 et jusqu'au 31 juillet 2013. Le calcul de l'évolution de l'indice se base sur la somme des capitalisations pour pouvoir le comparer aux autres indices français qui utilisent cette même méthode de calcul.

La progression de l'indice Gaïa-Index est calculée tous les mois et la mise à jour de la sélection du Gaïa-Index est réalisée chaque année, au 1er octobre.

Evolution de l'indice Gaïa 2009-2013



Performance comparée de l'indice Gaïa – évolution 2009 - 2013

	Gaïa-Index	CMS	CAC 40
En 2013 ytd	16,0%	18,5%	13,8%
Sur 1 an glissant	22,0%	25,4%	23,5%
Sur 2 ans glissant	29,4%	38,0%	39,0%
Sur 3 ans glissant	27,8%	23,0%	11,5%
Sur 4 ans glissant	42,2%	30,0%	9,2%
Depuis Origine	42,2%	30,0%	9,2%

Contributions à la performance de l'indice – 2012/13

5 valeurs les plus performantes	Contribution à l'indice Gaïa	Performance absolue	5 valeurs les moins performantes	Impact sur l'indice Gaïa	Performance absolue
GRUPE EUROTUNNEL	1,39%	22,9%	REMY COINTREAU	-1,08%	-12,0%
INGENICO	1,41%	33,2%	BIC	-0,78%	-8,6%
IPSEN	1,60%	49,8%	BRICORAMA SA	-0,07%	-14,9%
TELEVISION FRANC	2,73%	98,6%	TOUAX	-0,07%	-22,9%
PLASTIC OMNIUM	3,62%	189,3%	RECYLEX SA	-0,06%	-29,7%

RESULTATS DE LA CAMPAGNE D'ANALYSE 2013

1. Résultats de l'indice Gaïa 2013

Rotation de l'indice Gaïa 2013

Rotation de l'indice	En #	En %
Sociétés déjà présentes dans l'indice 2012	54	77%
Nouvelles sociétés intégrant l'indice	16	23%

La rotation que nous constatons sur l'indice Gaïa 2013 est comparable à celle observée pour les années précédentes. Le taux de rotation atteint 23% en 2013, ce qui démontre une forte dynamique dans la composition de l'indice.

Caractéristiques économiques de l'indice Gaïa

Caractéristiques économiques de l'Indice Gaïa 2013/2014	Cumulé	Moyenne	Médiane
Chiffre d'affaires en M€	78 333	1 119	817
Résultat opérationnel courant en M€	7 052	100	62
Marge opérationnelle courante en %	9,0%	11,1%	8,4%
Résultat net part du groupe en M€	2 914	42	28
Fonds propres part du groupe en M€	35 226	503	350
Dette nette en M€	20 447	292	90
Gearing en %	58%	n.s.	24%
Bilan en M€	103 018	n.s.	988
Capitalisation boursière en M€	56 644	809	426
Effectifs	453 868	6 483	3 723

Les caractéristiques économiques de l'indice Gaïa 2013 sont assez semblables à celui de l'indice 2012. L'évolution des indicateurs économiques est principalement liée à la croissance des entreprises après une stagnation sur la période 2011-2012.

Répartition de l'indice Gaïa par secteur

Répartition en %	2013
Industrie	47%
Service	41%
Distribution	11%

La répartition macro-sectorielle de l'indice est identique à celle du panel Gaïa avec une forte présence de l'industrie et des services et une part plus faible d'entreprises de la distribution.

Répartition par marché de cotation

Par marché	Compartiment A	Compartiment B	Compartiment C	Alternext
Nombre sociétés	16	34	14	6
%	23%	49%	20%	9%

En 2013, 16 valeurs appartiennent au compartiment A contre 15 en 2012. 34 appartiennent au compartiment B contre 33 en 2012. A nouveau, aucune modification significative de la part des différents compartiments de cotation n'est à signaler.

Répartition de l'indice Gaïa par segment de chiffre d'affaires

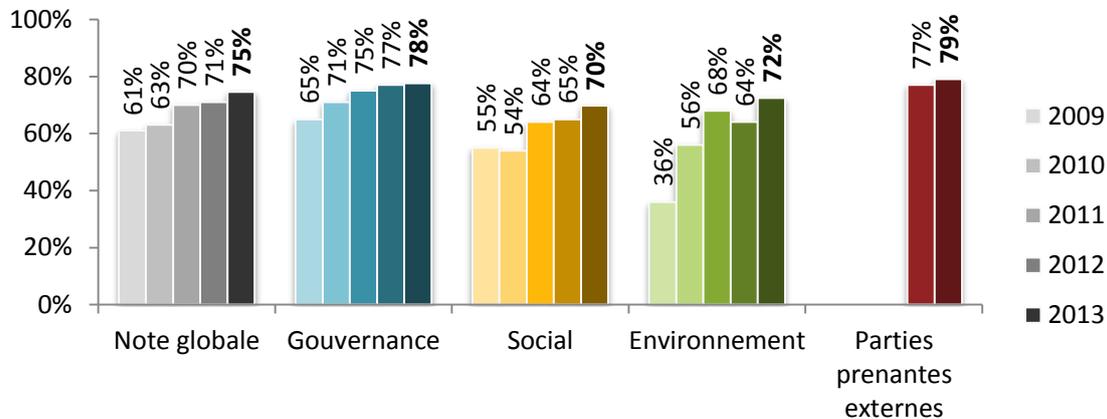
CA	> 2 000 M€	1 000/2 000 M€	500/1000 M€	300/500 M€	150/300 M€	<150 M€
Nombre sociétés	10	22	12	6	11	9
%	14%	31%	17%	9%	16%	13%

En 2012, 30 sociétés des 70 sociétés de l'indice réalisaient plus d'1 milliard d'euros de chiffre d'affaires. En 2013, ce sont 33 sociétés qui atteignent ce niveau. Cette évolution traduit la croissance des entreprises du panel en général et donc naturellement de l'indice, comme cela est déjà visible dans les indicateurs économiques.

Notation extra financière de l'indice Gaïa

Evolution de la notation extra-financière de l'indice Gaïa entre 2009 et 2013

**La catégorie Parties prenantes externes a été créée en 2012*



Le Gaïa-Index, l'indice ISR des PME & ETI françaises se compose des 70 meilleures valeurs retenues selon des critères extra-financiers sur un univers de 230 PME/ETI françaises.

La progression de la performance extra financière de l'indice des progrès résulte de la disponibilité et la qualité de l'information ainsi que des initiatives portées par les sociétés au cours des cinq dernières années dans le champ de la RSE. L'amélioration de la note globale est d'autant plus remarquable que le référentiel s'est vu renforcé au cours de la même période.

Notation extra financière par secteur d'activité

Secteur	# valeurs	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Industrie	33	73%	76%	67%	72%	78%
Distribution	8	71%	74%	64%	69%	80%
Services	29	78%	81%	74%	74%	80%

Les trois macro-secteurs d'activité obtiennent des performances élevées, et relativement homogène. On soulignera la performance supérieure des services, à relativiser du fait que le référentiel prévoit moins de critères de notation ce qui biaise potentiellement la comparaison avec l'industrie et la distribution.

Notation extra financière par marché de cotation

Marché	# valeurs	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Comp. A	16	73%	82%	61%	70%	69%
Comp. B	34	77%	80%	71%	74%	87%
Comp. C	14	73%	74%	74%	70%	72%
AlterNext	6	70%	61%	76%	74%	78%

Alors que le lien entre taille de capitalisation et notation extra financière est assez marqué en ce qui concerne le panel (voir Résultats du Panel Gaïa), il convient de souligner ici que les notations globales au sein de l'indice sont très homogènes selon le marché de cotation.

Par thématique, on relève des écarts types plus significatifs, notamment en ce qui concerne la Gouvernance pour lequel les sociétés du marché AlterNext sous performant clairement. Ce retard est cependant comblé par les bonnes performances obtenues pour l'ensemble des autres thèmes, en particulier Parties prenantes externes.

Notation extra financière par segment de chiffre d'affaires

<150M€ CA	# valeurs	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
<150M€ CA	9	70%	65%	77%	73%	64%
150/500M€CA	17	73%	75%	74%	69%	76%
>500M€CA	44	76%	81%	67%	74%	83%

Le niveau de chiffre d'affaires n'est pas très fortement corrélé à la notation extra-financière de l'indice Gaïa, ce qui démontre que la taille seule n'est pas un critère systématiquement lié à la maturité du reporting. Plusieurs sociétés dont le chiffre d'affaires est inférieur à 150 obtiennent en effet de très bonne performance. L'intérêt des dirigeants, la réactivité en interne pour structurer le reporting et la capacité à dialoguer sur les enjeux de RSE sont ainsi d'autres facteurs de réussite dans l'intégration de l'indice Gaïa.

Classements Gaïa-Index 2013

Le niveau d'exigence pour intégrer les classements (global, par chiffre d'affaires, par secteur) ne cesse de croître au fil du temps, avec des taux de renseignement et une notation moyenne de l'indice en progrès constant.

Les cinq valeurs présentées ci-après obtiennent les meilleures performances au sein de l'indice Gaïa 2013, selon la méthodologie d'analyse Gaïa-Index. Ces sociétés se démarquent par la qualité de leur reporting ainsi que leur démarche d'ouverture et de dialogue sur leur politique et pratiques de RSE.

Classement global



Vis-à-vis de l'indice 2012, trois nouvelles sociétés font leur entrée dans le Top 5 général du Gaïa-Index. Il s'agit de Bull qui s'adjuge la première place, TF1 classé à la deuxième place et Fleury Michon à la quatrième place. Groupe Steria et Bic étaient déjà présents dans l'indice 2012.

Il est également important de présenter les classements au sein de l'indice Gaïa par segment de chiffre d'affaires et par secteur d'activité. Ces classements positionnent les sociétés page suivante comme les plus avancées en matière de reporting RSE, parmi leurs comparables.

Classement par segment de chiffre d'affaires

	CA < 150 M€	CA 150 - 500 M€	CA > 500 M€
1			
2			
3			
4			
5			

N.b. :

- 1000 mercis et Astellia obtiennent tous deux la 5^{ème} meilleure notation et sont ex aequo dans ce classement.

Classement sectoriel

	Industrie	Distribution	Services
1			
2			
3			
4			
5			

N.b. :

- Groupe Eurotunnel et Manitou Group obtiennent tous deux la 3^{ème} meilleure notation et sont ex aequo dans ce classement.
- Bonduelle, Groupe Bel et Bongrain obtiennent tous deux la 4^{ème} meilleure notation et sont ex aequo dans ce classement.

2. Résultats du Panel Gaïa 2013

Rotation du Panel Gaïa 2013

Rotation du Panel 2013	En #	En %
Panel 2013	230	
Sociétés sorties du Panel Gaïa (attractivité économique et notation extra-financière faibles)	6	3%
Sociétés intégrées en remplacement	6	3%

Le panel 2013 a connu faible rotation par rapport aux années précédentes pour lequel son niveau était de l'ordre de 10%. Cette rotation découle du différentiel sorties / entrées en bourse ainsi que, comme expliqué dans la méthodologie de composition de l'indice Gaïa, d'une optimisation de la composition du panel afin de garantir un niveau de liquidité et d'attractivité suffisant.

Caractéristiques économiques du Panel

Caractéristiques économiques 2013	Cumulé	Moyenne	Médiane
Chiffre d'affaires en M€	156 669	681	305
Résultat opérationnel courant en M€	12 943	57	19
Marge opérationnelle courante en %	6,3%	4,3%	7,4%
Résultat net part du groupe en M€	5 807	25	10
Fonds propres part du groupe en M€	70 827	308	127
Dette nette en M€	35 624	155	16
Gearing en %	50,3%	ns	25,1%
Bilan en M€	1 208 514	ns	317
Capitalisation boursière en M€	111 153	480	138
Effectifs	1 112 171	4 965	1 660

Répartition du Panel Gaïa par marché de cotation

Par marché	Compartiment A	Compartiment B	Compartiment C	Alternext
% 2013	11%	33%	42%	14%

La répartition par compartiment de marché est stable par rapport aux années précédentes. On retient qu'une part majoritaire des entreprises concerne les compartiments B et C.

Répartition du Panel Gaïa par secteur

Répartition par macro secteur	%
Industrie	47%
Service	41%
Distribution	11%

Le panel Gaïa conserve une répartition sectorielle très similaire à celle des années précédentes. On y retrouve une présence très forte de l'industrie, une forte présence des services, et une part plus faible d'entreprises du secteur de la distribution.

Taux de réponse

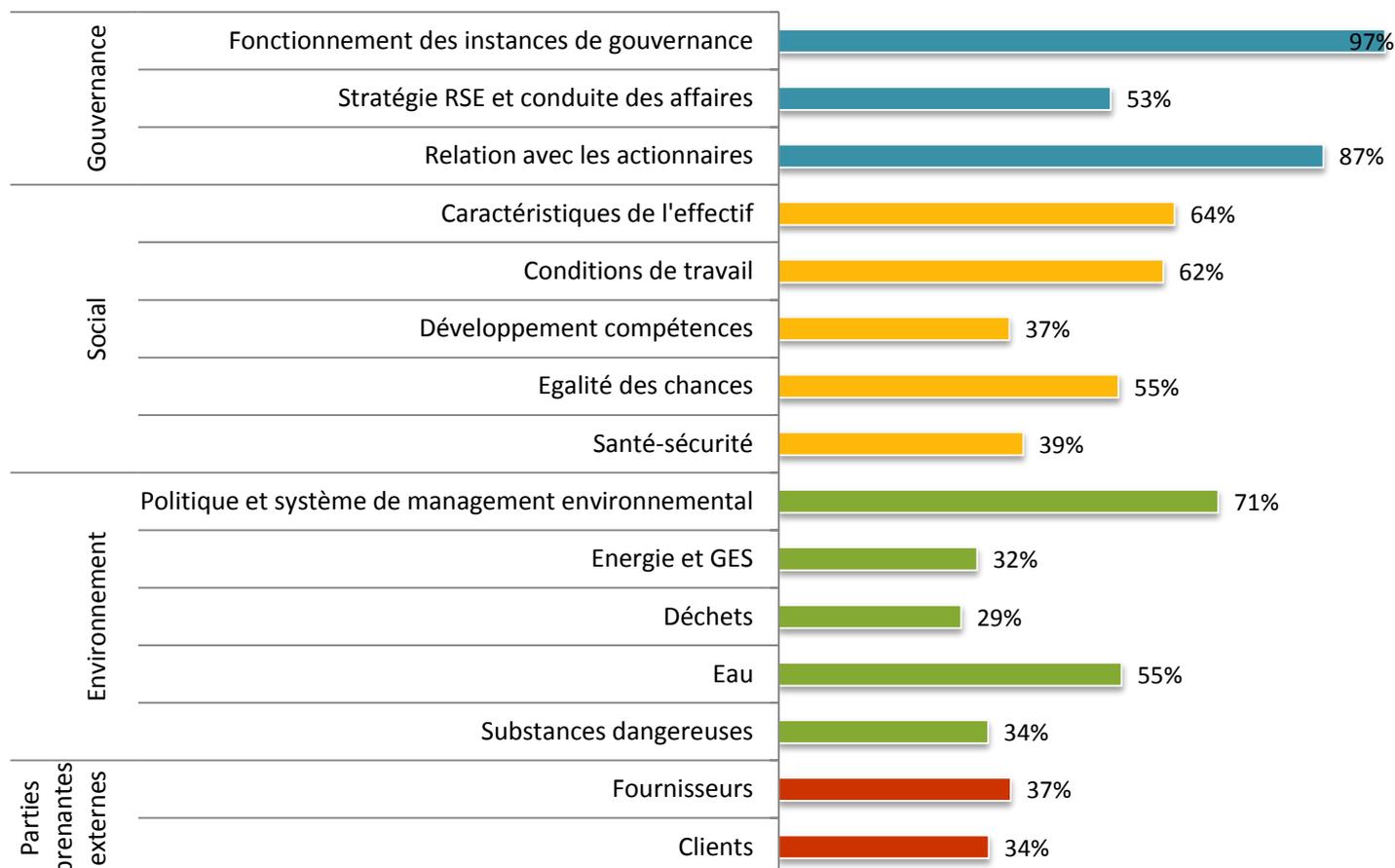
Panel Gaïa	2013	2012
Gouvernance	84%	83%
Social	53%	48%
Environnement	40%	35%
Parties prenantes externes	41%	38%
Total	65%	62%

Chaque année, EthiFinance, analyse les pratiques de 230 sociétés cotées françaises et les tendances sont encourageantes ! Le taux de renseignement moyen des 117 critères d'analyse s'élève à 65% à l'issue de la campagne 2013, contre un taux de réponse de 49% pour la première campagne réalisée en 2009, ce qui témoigne des progrès en matière de transparence et structuration du reporting extra-financier.

Par thématique, il ressort une hausse de la note en ce qui concerne le Social (+5 points), l'Environnement (+5 points), et les Parties prenantes externes (+7 points). En ce qui concerne la Gouvernance, la notation est relativement stable (-1 point).

Plus en détails les taux de renseignement de nos critères se présentent comme suit.

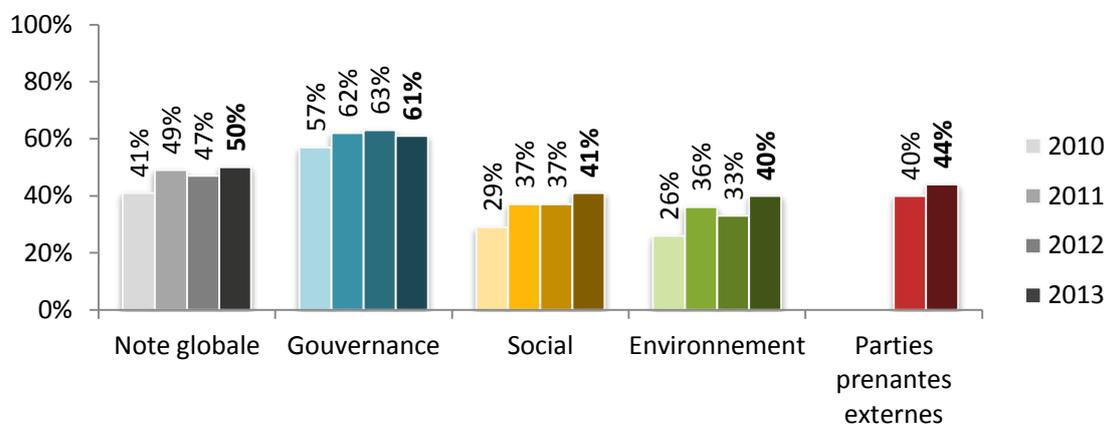
Taux de renseignement par domaine d'actions (regroupements de critères)



Notation extra financière

Evolution de la notation extra-financière du Panel Gaïa – 2009/2013

**La catégorie Parties prenantes externes a été créée en 2012*



L'amélioration continue de la notation du panel sur la période 2010-2013 résulte de cette disponibilité et qualité de l'information ainsi que des initiatives portées par les sociétés au cours des cinq dernières années dans le champ de la RSE. L'amélioration de la notation est d'autant plus remarquable que les exigences du référentiel se sont progressivement renforcées.

Les tendances 2009-2013 mettent en évidence une amélioration forte des notes pour les thèmes Social (+12 points), Environnement (+14 points), dont le niveau est assez homogène en 2013. La maturité historique plus forte du reporting et de la transparence sur les aspects de Gouvernance explique une notation plus élevée pour ce thème. Cependant, la notation progresse beaucoup plus lentement (+4 points). Concernant la catégorie Parties prenantes externes, le faible nombre de critères est globalement bien renseigné et les pratiques ont obtenues dès 2012 un niveau de notation comparable aux thèmes Social et Environnement.

Comparée à l'exercice précédent, la notation globale du Panel Gaïa s'améliore (+3 points). La notation de la thématique Gouvernance se stabilise (-2 points) et s'amélioration par les autres thématiques (Social +4 points ; Environnement +7 points, Parties prenantes externes +4 points).

Notation extra financière par secteur d'activité

Secteur	# valeurs	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Industrie	109	48%	61%	40%	39%	43%
Distribution	25	44%	60%	34%	30%	39%
Services	94	54%	64%	44%	43%	47%

L'approche sectorielle met en avant le secteur des services, qui obtient une notation supérieure aux secteurs de l'industrie et de la distribution. Le référentiel est cependant moins exigeant pour ce secteur, avec un nombre de critères d'analyse et de notation inférieur à celui des secteurs Industrie et Distribution.

Notation extra financière par segment de chiffre d'affaires

	# valeurs	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
<150M€ CA	77	39%	52%	34%	26%	23%
150/500M€CA	69	48%	61%	39%	38%	44%
>500M€CA	84	60%	71%	48%	52%	63%

L'analyse des notations extra financière par segment de chiffre d'affaire démontre une corrélation entre ces deux facteurs, ce qui signifie qu'une approche comparative (au sein d'un portefeuille par exemple) sera d'autant plus pertinente selon le niveau d'activité traité par les sociétés. Le segment 150/500M€ de CA a fortement progressé (de 44% à 48%) alors que les 2 autres segments n'ont gagné que 1 point.

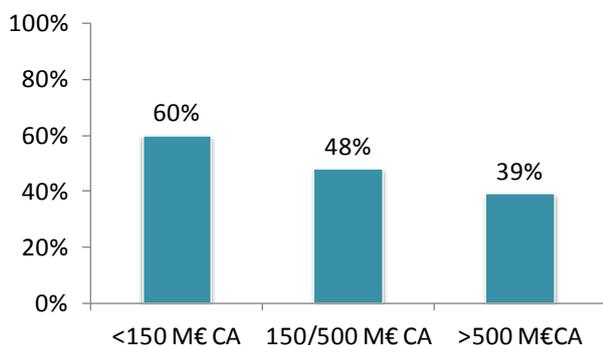
Notation extra financière par marché de cotation

Marché	# valeurs	Global	Gouv.	Social	Env.	PPE
Comp. A	24	64%	76%	51%	56%	60%
Comp. B	74	58%	69%	48%	50%	58%
Comp. C	93	44%	59%	36%	31%	35%
Alternext	39	37%	46%	31%	28%	27%

Le traitement statistique fait apparaître une corrélation entre les notes extra-financières et le marché de cotation. La taille de la capitalisation et le marché semblent ainsi également jouer un rôle déterminant sur le niveau de reporting. Cela s'explique notamment par des exigences réglementaires accrues sur les marchés financiers réglementés (hors AlterNext), notamment en matière de reporting RSE depuis la loi NRE et plus récemment l'article 225 du Grenelle 2.

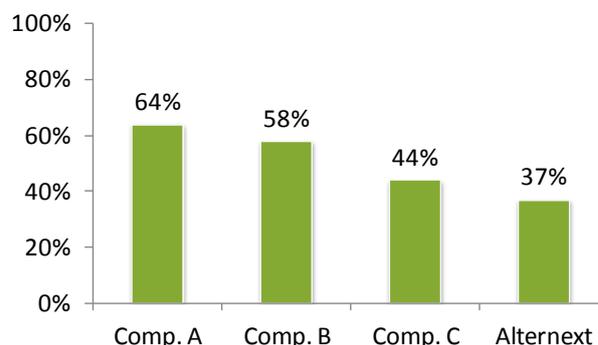
Le croisement des meilleures notations extra financières obtenues au sein du Panel Gaïa et des compartiments de marché met en exergue une sur-représentation des valeurs cotées au sein du compartiment A et B et une sous-représentation des valeurs issues du compartiment C et d'AlterNext. Cet enseignement confirme avec les autres croisements statistiques l'effet de taille et l'impact des réglementations, plus fortes sur les marchés réglementés, sur la mise en place d'un reporting RSE.

Corrélation entre notation extra financière et taille / Panel Gaïa



Comp. A ; > 500 M€ CA

- Demande des investisseurs élevée et forte couverture par les agences de notation
- Obligation de reporting RSE depuis 2001 (loi NRE & art.225 Grenelle 2)
- Risque d'image élevée et attentes des parties prenantes élevées



AlterNext ; <150 M€ CA

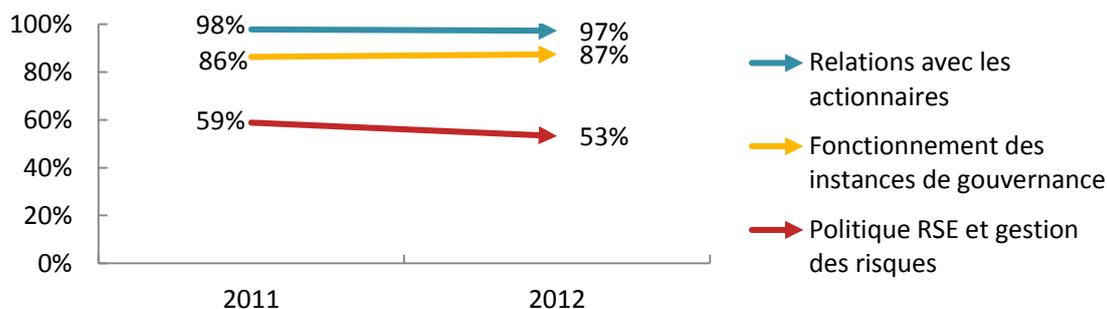
- Faible couverture par les investisseurs et agences de notation
- Absence de cadre réglementaire pour le reporting RSE (avant 2016)
- Risque d'image faible et attentes des parties prenantes limitées

LE POINT DE VUE DES ANALYSTES

1. Gouvernance d'entreprise

Guillaume MARION, Analyste RSE en charge de la campagne Gaïa-Index

Evolution des taux de réponse par domaine d'action - Gouvernance d'entreprise

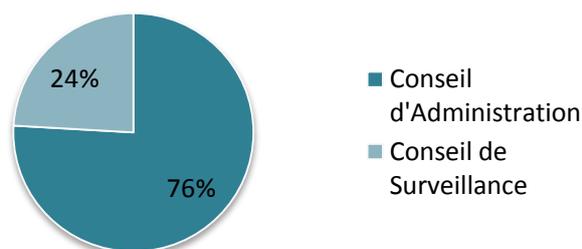


Comment évoluent les instances de gouvernance et les actionnaires en présence au sein des PME / ETI ?

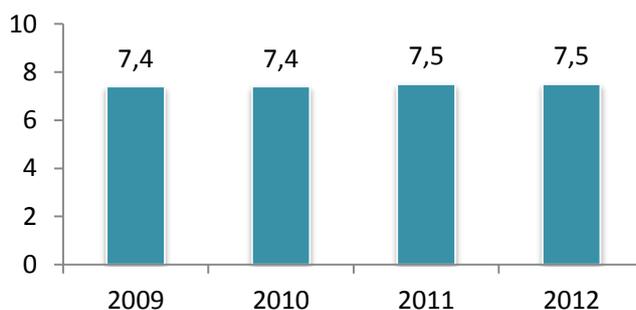
Depuis plusieurs années, nous observons une structure stable de l'actionnariat des sociétés composant l'univers d'analyse Gaïa. Les deux classes d'actionnariat principales sont les fondateurs / familles, auxquels nous assimilons le capital détenu par les dirigeants issus d'opérations de rachat de l'entreprise (type LBO) et les actionnaires détenant moins de 5%, autrement dit le flottant.

De même, les modèles de gouvernance ont peu évolué et le nombre de membres des Conseils est resté stable sur la période 2009-2012, avec une moyenne de 8 membres en 2012.

Structure de gouvernance



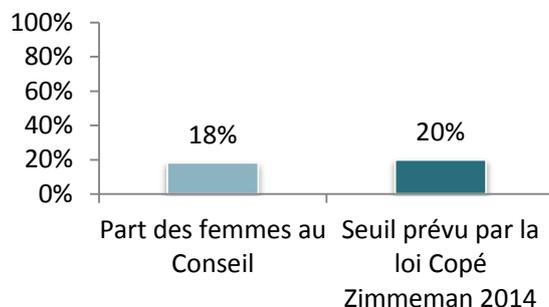
Nombre moyen de membres au Conseil



Dans cette configuration, la composition des Conseils du Panel Gaïa affiche en moyenne une bonne représentation des membres indépendants ou externes, alors que la part des membres issus du collège famille / fondateurs est plus limitée. Cela tend à montrer que les dirigeants / fondateurs, bien qu'étant actionnaires de référence des sociétés, savent s'entourer de personnalités extérieures à l'entreprise, capables d'apporter des compétences nouvelles, d'exercer un dialogue contradictoire, et in fine de favoriser un fonctionnement plus ouvert du Conseil. Si cette situation est statistiquement observée, il est cependant important de souligner qu'une forte disparité existe au sein de notre panel et que les chiffres doivent souvent être confrontés aux pratiques. En effet, plusieurs sociétés que nous analysons ont nommé des membres indépendants qui ne participent pas suffisamment aux réunions de leur Conseil.

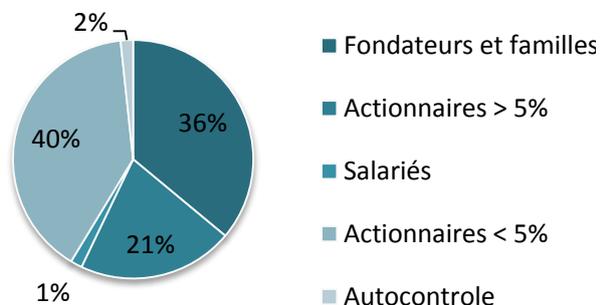
Concernant la part des femmes et le niveau de conformité à la loi Copé-Zimmermann (20% au moins d'administrateur de chaque sexe dans les Conseils à l'issue des assemblées générales de 2014), les sociétés du panel sont en bonne voie vers la conformité, puisque les administratrices représentent en moyenne 18% des sièges (contre 11% en 2009).

Part des femmes dans les Conseils

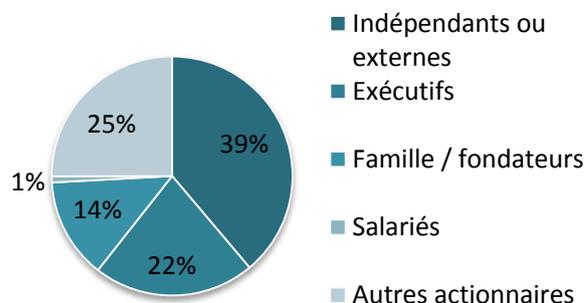


Enfin, un des sujets majeurs de l'enquête 2013 concerne la place des salariés au sein des Conseils. En effet, la loi du 14 juin 2013 prévoit la participation de représentants des salariés avec voix délibérative pour les sociétés dont les effectifs totaux sont au moins égaux à 10 000 salariés dans le monde ou à 5 000 en France, soit une partie importante des sociétés du panel Gaïa, dont l'effectif moyen est de 4 872 salariés. A ce stade, les salariés sont faiblement représentés et les PME / ETI françaises sont en retard vis-à-vis des modèles souvent présentés comme les plus avancés en matière de gouvernance d'entreprise, comme l'Allemagne ou la Suède.

Composition type de l'actionnariat

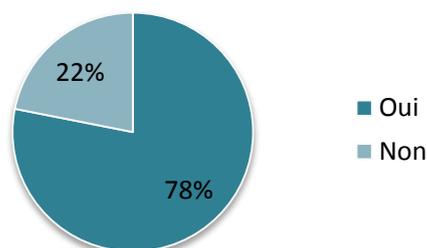


Composition type des Conseils

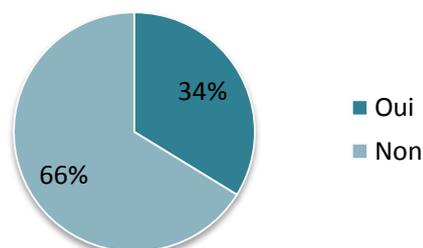


Concernant la relation avec les actionnaires, on retrouve en 2013 une part importante d'entreprises ayant mis en place un pacte d'actionnaires et une large majorité d'entreprises appliquant des droits de vote double, principalement pour les actionnaires de long terme. Ces dispositifs sont caractéristiques des petites et moyennes valeurs.

Existence de droits de vote double



Existence de pactes d'actionnaires



Comment évaluons-nous la gouvernance d'une entreprise avec la méthodologie Gaïa et quelles sont pratiques recommandées ?

EthiFinance a toujours accordé un caractère prioritaire au degré de transparence de l'information. Cela est d'autant plus important au vu de la méthodologie d'analyse quantitative développée pour l'indice Gaïa. Nous préférons nous abstenir de fournir une note pour plusieurs critères d'analyse, quitte à préciser à nos clients certains aspects qu'ils souhaitent aborder de façon plus qualitative.

La méthodologie d'analyse Gaïa s'inspire fortement des guides français de bonne gouvernance d'entreprise, en particulier le Code de gouvernement d'entreprise pour les PME / ETI et petites de MiddleNext. Sur certains aspects, nous devons cependant aller plus loin afin d'éclairer les choix de nos clients et de différencier les entreprises entre elles. Ainsi, nous avons toujours privilégié les sociétés ayant scindé les fonctions de direction et de contrôle au sein de leur Conseil. Concernant l'auto détention, l'instauration de droits de vote double ou de pactes d'actionnaires, nous avons une approche au cas par cas, selon la structure actionnariale. Dans certains cas, nous considérons que de tels dispositifs peuvent être néfastes à la bonne relation de l'entreprise avec ses actionnaires. Dans d'autre cas, malgré le fait que cela contredise la théorie classique de la finance qui affirme que toutes les actions doivent être interchangeables, on observe que cela permet aux actionnaires familiaux de garder la maîtrise de leurs entreprises tout en attirant les investisseurs.

Concernant les bonnes pratiques, EthiFinance a contribué en 2013 à l'élaboration du Guide d'autoévaluation des Conseils de MiddleNext. Ce guide a pour vocation d'accompagner et appuyer les Conseil dans une démarche de revue et d'amélioration continue, ce qui est en soi une pratique innovante et pertinente.

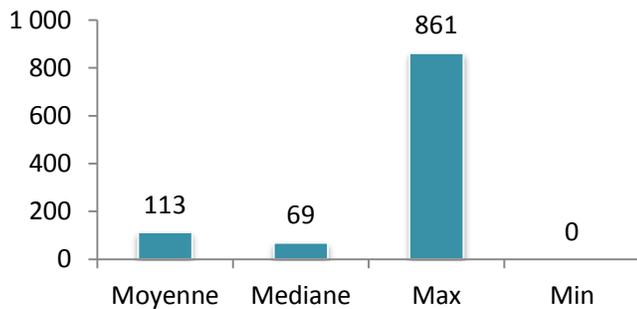
Les bonnes pratiques attendues en matière de gouvernement d'entreprise.

- **Fonctionnement des instances :** équilibre des pouvoirs ; mixité, diversité, assiduité au sein du Conseil ; politique de rémunération transparente et équilibre des rémunérations ; adhésion aux codes de gouvernance ; mise en place de comités spécialisés.
- **Stratégie RSE et de gestion des risques :** formalisation, déploiement et diffusion des politiques RSE et de conduite des affaires ; identification des facteurs de risques à caractère ESG et mise en place d'une structure de gestion et de contrôle.
- **Relation avec les actionnaires :** application des principes d'équité et de transparence envers les actionnaires ; limitation les dispositifs pouvant conduire à une distorsion du capital.

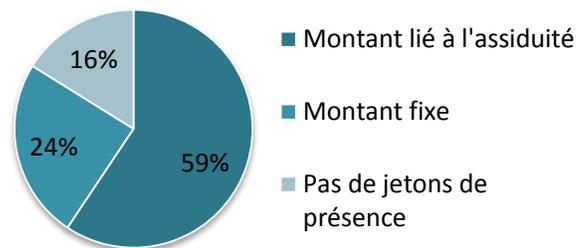
Qu’observons-nous en matière de rémunération des administrateurs et dirigeants des PME / ETI ? Quels sont les enjeux récents en ce domaine ?

En ce qui concerne la rémunération des membres du Conseil, on observe que **les jetons de présence sont en majorité versés selon le niveau d’assiduité**. Cela constitue une bonne pratique qui doit se généraliser dans l’objectif de garantir l’implication des membres. La tendance montre cependant une stabilité sur la période 2009-2012, avec encore 24% des sociétés ne liant pas les jetons de présence à l’assiduité.

Jetons de présence versés aux membres du Conseil (KEUR)

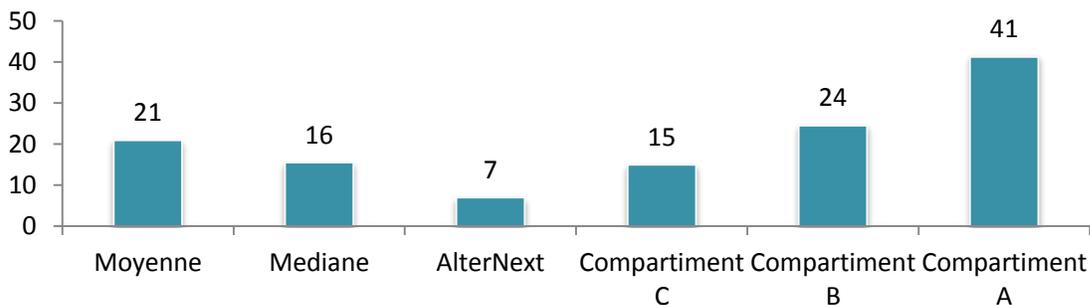


Politique de versement des jetons de présence



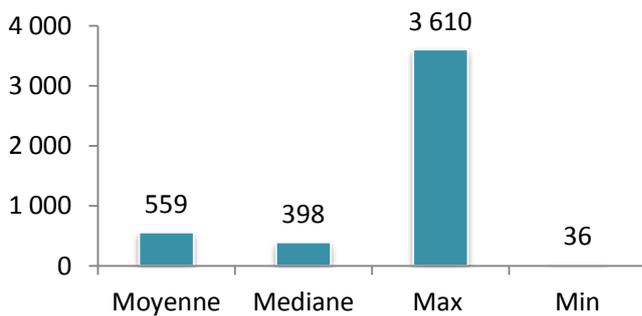
Sur ce même sujet, on relève que **l’écart type des jetons de présence versés au Conseil est élevé** et qu’il dépend notamment du marché de cotation de la société, avec des rémunérations bien plus élevées pour le compartiment A.

Jetons de présence versés par administrateur (KEUR)

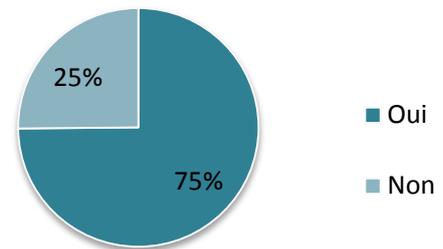


Concernant les rémunérations des responsables de l’exécutif (PDG ou DG), on remarque à nouveau que de fortes disparités existent au sein du Panel Gaïa. Le niveau de rémunération des responsables exécutifs est en moyenne corrélé à la capitalisation boursière des sociétés. La moyenne est relativement élevée puisqu’elle dépasse de 24%, à titre de comparaison, le seuil de 450 KEUR fixé pour les dirigeants des entreprises publiques.

Rémunération du responsable de l'exécutif (KEUR)



Existence d'un comité des rémunérations



En 2013, l'application du « say on pay » a été un sujet clé concernant les rémunérations. Ce principe de transparence est désormais intégré au code de gouvernance Afep-Medef et concerne donc des sociétés de notre panel qui s'y réfèrent (environ 30% des sociétés répondantes).

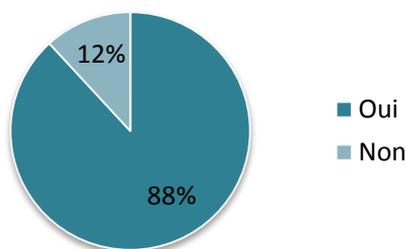
Désormais le Conseil doit présenter à l'assemblée générale ordinaire annuelle la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Cette présentation est suivie d'un vote consultatif des actionnaires. Lorsque l'assemblée générale ordinaire émet un avis négatif, le Conseil, sur avis du comité des rémunérations, délibère sur ce sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur le site internet de la société un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée générale.

Les PME / ETI ont-elles pris conscience de la nécessité d'établir une politique de RSE et de conduite des affaires ?

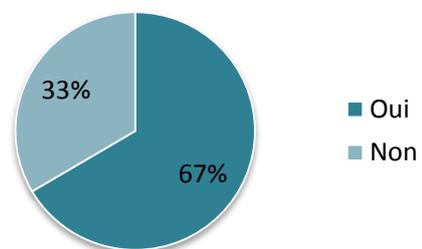
88% des sociétés renseignant ce critère ont traduit une politique de conduite des affaires au sein d'un code de conduite ou d'une charte éthique. Cet enjeu est d'autant plus important lorsque les entreprises possèdent des implantations dans des pays pouvant les exposer à des risques particuliers en termes de corruption.

Au-delà de la politique, il s'agit aussi de mettre en place des processus pour éviter tout acte ou pratique non conforme à la bonne pratique des affaires (exemples : double signature sur des sujets, montants stratégiques, formation et sensibilisation, processus d'alerte, signature du Global Compact de l'ONU, etc.).

Formalisation d'une politique de conduite des affaires



Implantation(s) dans des pays sensibles en matière de droits de l'homme et de corruption

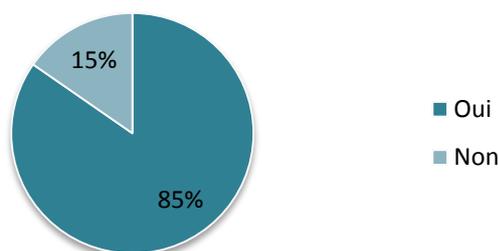


La communication sur la politique de RSE fait également partie de la gouvernance d'entreprise, lorsque cela traduit un engagement auprès des salariés ainsi qu'envers les parties prenantes externes (clients, fournisseurs, société civile).

En ce qui concerne ce domaine d'action RSE, **85% des sociétés répondantes ont mis en place des initiatives de communication sur la politique RSE**, que cela soit au travers de leur site web ou de documentations spécifiques, contre 64% l'an dernier.

Ce résultat tend à montrer que la RSE est entrée 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.

Communication externe sur la RSE



Les bonnes pratiques attendues en matière de stratégie RSE

- **Approche stratégique de la responsabilité sociétale** : réflexion stratégique en matière de RSE impulsée par le Conseil ; définition d'axes stratégiques dans la mise en œuvre de la stratégie RSE sur les thématiques sociales, environnementales, les parties prenantes externes et les grands enjeux pertinents au regard des secteurs d'activité ; engagement à recueillir les attentes des parties prenantes et hiérarchisation des parties prenantes.

- **Déploiement de la stratégie RSE** : allocation de responsabilités opérationnelles, élaboration d'outils de suivi en phase avec les objectifs fixés, élaboration d'un reporting et d'un tableau de bord, sensibilisation des salariés, etc.

- **Conduite des affaires** : définition d'un code de conduite exhaustif, identification du niveau d'exposition et des risques, mise en œuvre de dispositifs de suivi et évaluation des résultats obtenus.

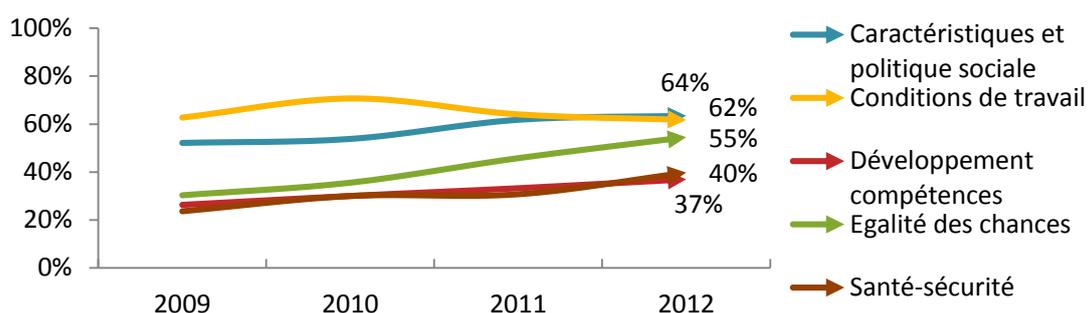
2. Capital Humain

Clara PERLES, Analyste RSE

Comment les taux de renseignement de nos critères sur la thématique sociale ont-ils évolués ?

Pour élaborer une stratégie de ressources humaines, toute société doit concevoir des outils de compréhension et de prise de décision. La transparence sur ces indicateurs est essentielle pour rendre lisible la stratégie des sociétés.

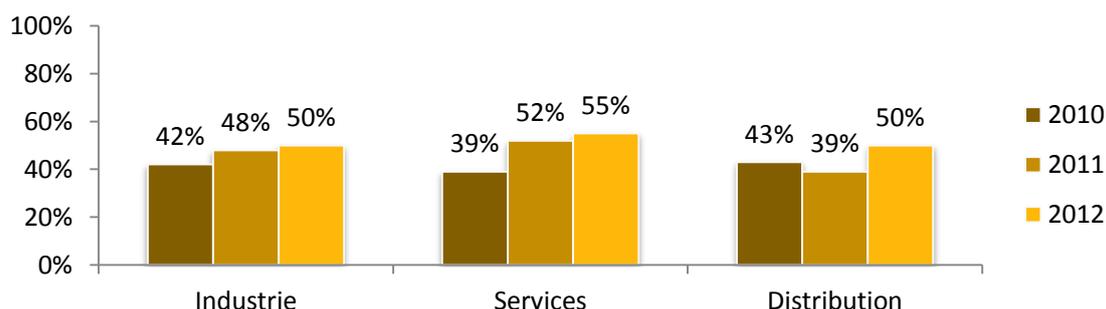
Evolution des taux de réponse par domaine d'action - Social



Le taux de renseignement moyen du Panel Gaïa pour la thématique sociale s'élève à 51% en ce qui concerne les données de l'exercice 2012. Les taux de réponse ont augmenté en moyenne de 5 points en 2012 tous secteurs confondus.

Alors que notre méthodologie impose de prendre en compte les données représentant 50% au moins de l'effectif total des sociétés analysées (dans le respect de l'esprit de l'article 225 de la loi Grenelle 2 qui encourage à un reporting consolidé), **l'augmentation des taux de renseignement signifie que les méthodes de consolidation des sociétés du Panel Gaïa sont de plus en plus abouties.**

Evolution des taux de réponse par secteur – Social



Nous avons étudié l'évolution des taux de renseignement de nos critères d'analyse selon les cinq catégories du référentiel Gaïa : politique sociale, conditions de travail, développement des compétences, égalité des chances et santé-sécurité.

Nous observons une augmentation des taux de réponse depuis 2009 sur l'ensemble des catégories hormis celle des conditions du travail, qui stagne mais reste élevée. Les catégories de l'égalité des chances et de la santé-sécurité restent trop peu renseignées (moins de 50% de taux de réponse).

Quel est l'impact de l'article 225 de la loi Grenelle 2 sur le reporting social des sociétés du Panel Gaïa?

En 2012, la loi prévoit l'application de plusieurs exigences. Pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, sont rendus obligatoires le reporting et l'attestation de présence des données pour l'exercice 2012 (pour les sociétés clôturant au 31/12).

De plus, les sociétés de plus de 5 000 salariés avec un total de bilan ou un chiffre d'affaires HT excédent 1 milliard d'euros sont également soumises à une obligation de reporting et d'attestation depuis l'exercice 2012.

Nous avons sélectionné parmi notre panel Gaïa les entreprises soumises à ces nouvelles applications : 191 sociétés sont concernées pour l'exercice 2012 (AlterNext n'étant pas un marché réglementé, les sociétés qui y sont cotées ne sont pas concernées). Afin d'évaluer l'impact de l'article 225 sur le reporting de ces sociétés, nous avons également sélectionné les entreprises qui auraient été soumises à l'article 225 pour l'exercice 2011 si celui-ci était applicable en 2011 (193 sociétés). Nous avons ensuite calculé les taux de réponse sur 16 critères sociaux du référentiel Gaïa correspondant aux exigences du Grenelle II, pour ces sociétés.

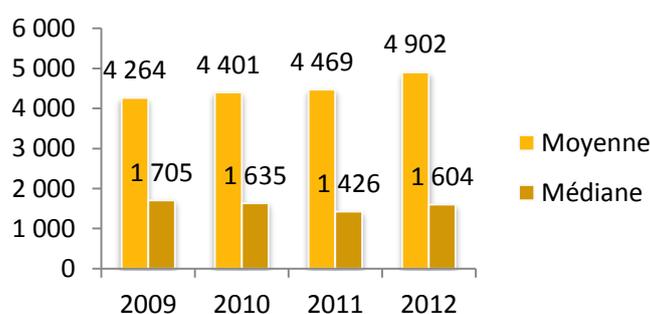
Nous retenons deux résultats principaux de cette analyse :

- **Le taux de renseignement moyen pour les critères concernés par le décret a augmenté en moyenne de 8% sur la période 2011-2012.**
 - o Les critères dont le taux de renseignement a le plus progressé au cours de cette période sont la part de travailleurs de plus de 50 ans (+20%), le taux de gravité des accidents (+19%) et la part des femmes dans l'effectif total (+19%).
 - o Les critères dont le taux de réponses a le moins progressé sont le ratio de formation (-2%), la part de travailleurs en France (0%) et la part de travailleurs handicapés (+2%).
- **Le taux de renseignement moyen par entreprise a augmenté de 18% sur la période 2011-2012.**
 - o Les entreprises ayant le plus progressé sur ces critères de l'art. 225 sont ECA, SQLI et Montupet, qui ont respectivement vu leur taux de renseignement augmenter de 81%, 62% et 61%.

Quel regard portons-nous sur l'emploi au cours de l'exercice 2012 pour le panel Gaïa ?

Les entreprises communiquent de façon satisfaisante sur les critères relevant de l'évolution de l'effectif (97%), de la répartition géographique de l'effectif (73%), ainsi que de la répartition par CSP (69%) et légèrement moins concernant les types de contrats (53%). Le taux de réponse moyen aux critères d'analyse liés à la composition et l'évolution de l'effectif est de 64%, ce qui permet de tirer des conclusions avec un degré de fiabilité satisfaisant.

Effectif moyen total



Tout d’abord, l’écart important entre la moyenne et la médiane de l’effectif moyen agrégé des sociétés du Panel indique que l’effectif moyen des sociétés est très variable. La gestion des ressources humaines est donc un enjeu plus ou moins complexe à intégrer selon les entreprises en matière de reporting.

Ensuite, deux enseignements majeurs sont à retenir :

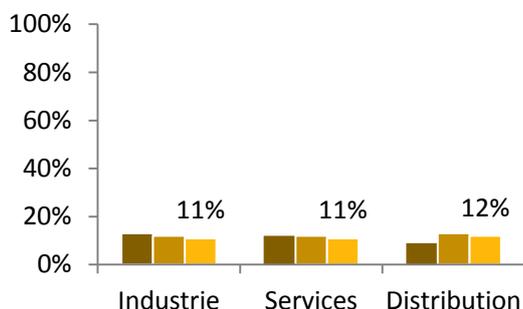
- **l’analyse statistique indique que les entreprises du panel ont vu leurs effectifs moyens augmenter de 6,6% entre les exercices 2011 et 2012 ;**
- depuis cette année, la méthodologie Gaïa permet d’évaluer la création d’emplois avec un nouveau critère calculant l’évolution nette à périmètre proforma. Pour les sociétés répondantes (33 sociétés), **nous observons une croissance organique positive de l’effectif avec 4 111 emplois créés par rapport à l’exercice précédent.**

Ainsi, dans un contexte économique difficile, certaines PME / ETI semblent bien se porter, et le panel dans son ensemble semble mieux résister que les grandes capitalisations, au vu des nombreux plans de licenciements annoncés au cours de l’exercice 2012 dans les grands groupes.

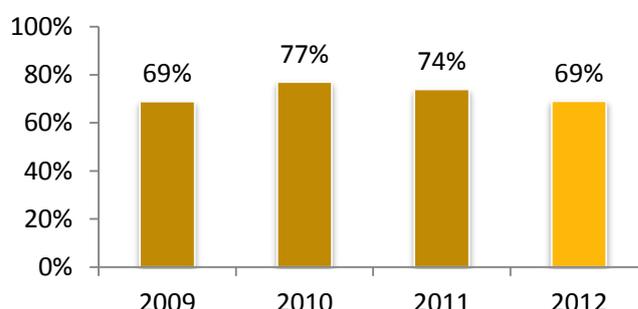
Afin de comprendre les caractéristiques de ces emplois (création d’emplois temporaires ou permanents), on relève que la part des contrats non permanents a diminué en 2012, pour atteindre 11% des effectifs totaux. Parallèlement, la part des cadres dans les effectifs a augmenté et correspond désormais à 36% des effectifs en moyenne.

Ces résultats montrent que, **même en période de crise, le recrutement en CDI et la valorisation d’emplois qualifiés sont recherchés.** A titre de comparaison, 80% des embauches se font sous la forme de contrats à durée déterminée depuis le début de l’année 2013 pour l’ensemble des entreprises françaises de plus de cinquante salariés.

Part de contrats non-permanents



Part de l’effectif non cadre

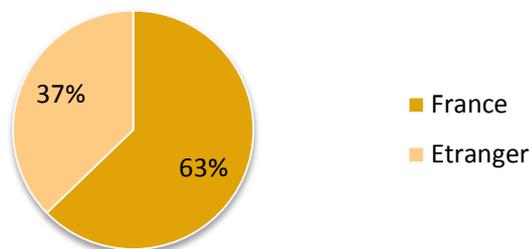


Les entreprises qui se démarquent en matière de création et de stabilité d’emplois

- **Création nette d’emplois** - Sopra Group [Secteur d’activité : logiciels et services informatiques] : L’évolution nette des effectifs de Sopra Group est de 1 532 en 2012, ce qui correspond à 13% de ses effectifs en 2011. Le Groupe a mis en place depuis plusieurs années des plans de recrutement qui répondent aux besoins externes, identifiés par filière, par niveau d’expérience et par entité opérationnelle. Ces plans de recrutement s’articulent avec les plans de formation et les mises en situation envisagées à moyen terme. A travers ces plans de recrutement, Sopra Group contribue également au développement régional : 64% des embauches se sont faites en France, dont 42% en province.

Concernant la répartition géographique des effectifs, les entreprises analysées en 2012 sont implantées en France à 63%. La tendance est stable si l'on considère l'évolution de cet indicateur au cours de la période 2009-2012.

Répartition géographique de l'effectif



Au sein de ce panel, de nombreuses sociétés sont néanmoins très dynamiques sur les marchés étrangers et on en dénombre plusieurs qui sont particulièrement internationalisées. Cette internationalisation constitue une difficulté supplémentaire lorsqu'il s'agit de construire un reporting social. Pour autant, nous observons en moyenne que ces entreprises parviennent à consolider leurs données, ce qui permet une plus grande lisibilité de leurs caractéristiques sociales.

Société	% de l'effectif à l'international
SIPH - Plantations d'Heveas	99,8%
Gameloft	99,4%
Le Belier	86,7%
Delfingen Industry	86,7%
Trilogiq	86,1%

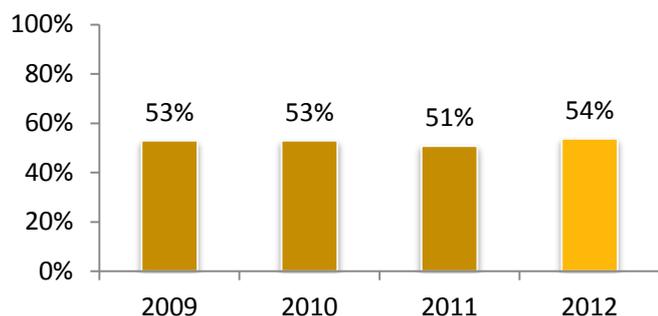
Cette création d'emploi s'accompagne-t-elle d'un engagement en faveur de la formation ?

Le développement des compétences représente un atout majeur de création de valeur, les plans de formation et la qualification des salariés sont essentiels, surtout en période de recrutement.

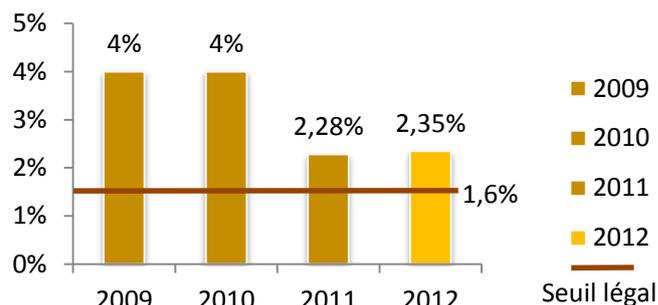
La première observation concerne l'investissement dans la formation. Le ratio de formation (budget formation / masse salariale) affiche une baisse légère comparée à l'exercice précédent, et une baisse significative lorsque comparée à la période 2009-2010. Cette donnée est à considérer avec précaution puisque le taux de réponse a fortement évolué sur la période 2009-2012. **Cependant, le niveau d'investissement dans le développement des compétences des salariés est moins fort, avec un ratio de 2,4% de la masse salariale qui se maintient cependant bien au-delà du seuil réglementaire de 1,6% et ceci tous secteurs d'activité confondus.**

En complément, **le taux de formation est stable, démontrant qu'un équilibre est conservé entre les différentes catégories de salariés.**

Taux de formation (% de l'effectif)



Ratio de formation (% de la masse salariale)



Les entreprises du panel Gaïa qui se démarquent en matière de formation

Ratio de formation		Taux de formation	
1000mercis	7,5%	Fleury Michon	100%
Euro Disney	5,6%	Mr Bricolage SA	100%
Montupet	5,0%	Soitec	98%
Astellia	5,0%	Astellia	96%
GL Events	5,0%	Meetic	96%

Pour ce domaine d'action, il convient de retenir enfin que la part des salariés ayant eu un entretien d'évaluation reste très peu communiquée. Pourtant, cet enjeu est majeur pour assurer la mise en place de plans de formations adaptés et pour faciliter les parcours professionnels dans les entreprises.

Peut-on constater des non-conformités dans le domaine social ?

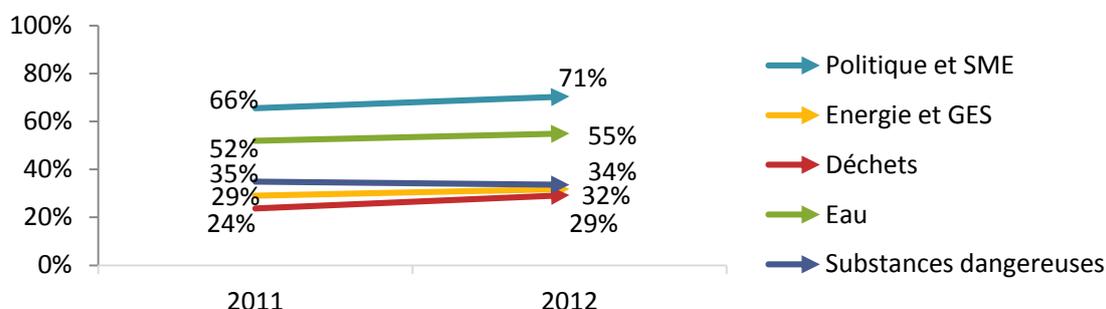
En effet, certaines exigences ne semblent pas atteintes par toutes les entreprises concernées. Concernant **l'investissement dans la formation**, depuis l'ordonnance du 2 août 2005, les entreprises de plus de 20 salariés doivent participer à l'effort de formation à hauteur de 1,6% de leur masse salariale. En moyenne, les entreprises du panel Gaïa consacrent 2,4% de leur masse salariale à la formation. Néanmoins, 16% des entreprises y consacrent moins de 1,6%.

Concernant **la promotion de l'emploi de personnes en situation de handicap**, depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Pour l'exercice 2012, le taux de réponse du panel a été de 51% et les personnes en situation de handicap représentent 2,3% des effectifs. Quelques entreprises seulement parviennent à atteindre le quota cible attendu par cette loi, les autres versant ainsi des contributions financières ou faisant appel à des centres d'insertion par le travail.

3. Environnement

Clémentine Chatelet, Analyste RSE

Evolution des taux de réponses – Environnement



Comment évaluons-nous la pertinence d'une démarche environnementale et de son déploiement ?

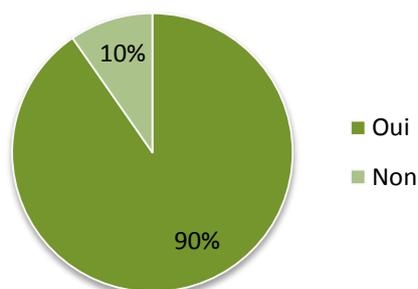
Tout d'abord, nous demandons à l'entreprise d'avoir identifié ses enjeux et impacts environnementaux. Suite à ce travail, nous attendons qu'elle définisse ses engagements et objectifs, et qu'elle les diffuse aux salariés par le biais de programmes de sensibilisation ou de formation.

Ensuite, la mise en place d'un système de management environnemental (SME) témoigne de la maturité des entreprises. Celui-ci permet de formaliser et piloter la démarche, de mesurer les performances et revoir les objectifs environnementaux. On peut dès lors distinguer les entreprises qui ont mis en place une politique globale pour le Groupe avec les moyens et organes nécessaires au pilotage de celle-ci, et les entreprises qui ont initié une démarche comprenant des initiatives ponctuelles ou locales mais qui n'ont pas encore formalisé de stratégie à proprement parler.

Au sein du panel Gaïa, la part des entreprises des secteurs Industrie et Distribution disposant d'un SME atteint 55%. Cela représente une légère progression (+2 points), qui témoigne des difficultés rencontrées pour formaliser une démarche environnementale.

Part des sociétés ayant mis en place un SME – Industrie et Distribution

(Echantillon de 83 entreprises répondantes)



Les entreprises du panel mesurent-elles leur « empreinte carbone » ?

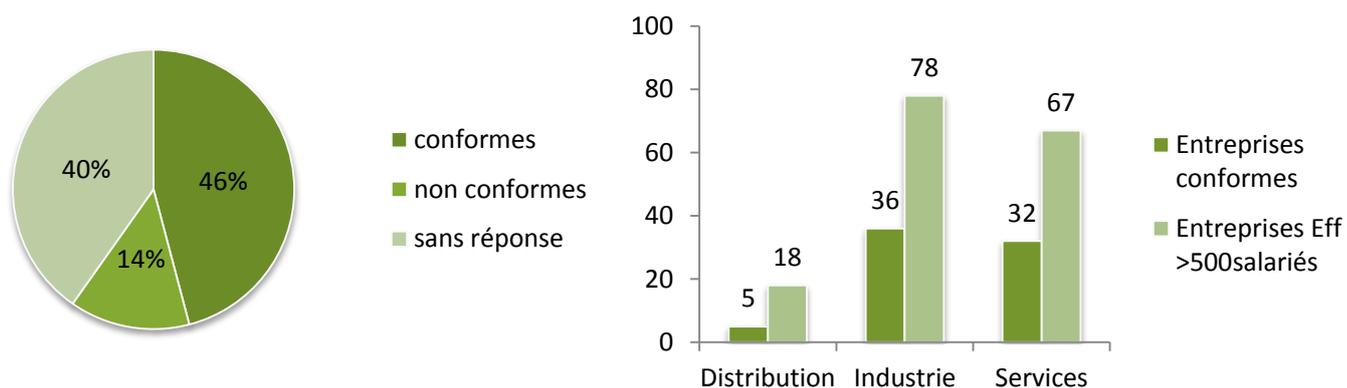
La comptabilité carbone permet de quantifier les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise, de déterminer quels sont les postes d'émissions les plus importants et ceux sur lesquels l'entreprise peut réaliser les plus fortes réductions d'émissions, puis de mettre en place un plan d'actions pour réduire les émissions de GES.

Conformément à l'article 75 du Grenelle 2, les sociétés de plus de 500 salariés ont désormais l'obligation de réaliser un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). Les bilans d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES) évaluent non seulement les émissions de GES directes, liées aux processus de fabrication, mais également les émissions indirectes liées à la production d'électricité et à la chaîne de valeur du produit/service.

Au cours de l'exercice 2012, 163 entreprises (soit 71% des entreprises du panel) étaient concernées par cette obligation réglementaire. **L'analyse statistique permet d'observer que 46% de celles-ci ont effectivement réalisé un bilan de leurs émissions et sont en situation de conformité avec le Grenelle 2.** Au contraire, 14% d'entre elles ont déclaré ne pas avoir entrepris une telle démarche et près de 40% des entreprises concernées n'ont communiqué aucune information sur ce domaine d'action.

Conformité à l'article 75 du Grenelle 2

(Échantillon de 163 entreprises concernées par l'obligation de réaliser un BEGES)

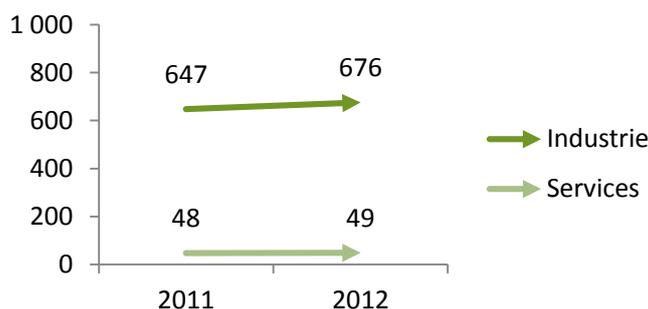


Ainsi, l'application du Grenelle 2 n'a été que partielle. En effet, les entreprises peuvent rencontrer des contraintes techniques pour réaliser un BEGES et ne semblent pas toujours percevoir l'intérêt à mettre en place cette évaluation. Au-delà d'une obligation purement administrative, il s'agirait surtout pour les sociétés non convaincues d'identifier les différents postes d'émissions et de réduire les coûts induits par leurs émissions. En France, 80% des plans d'actions faisant suite à la réalisation d'un bilan des émissions de GES ne sont pas suivis par les entreprises. Pourtant, selon une étude de l'ADEME, l'investissement financier pour réaliser ce bilan peut être rentabilisé pour une très grande majorité des entreprises qui suivent le plan d'actions préconisé grâce aux économies d'énergie réalisées,

L'impact carbone des entreprises du panel diminue-t-il cette année ?

Sur un échantillon de 24 entreprises reportant des données à périmètre comparable pour la période 2011-2012, nous avons constaté que la moyenne des émissions de GES rapportées au chiffre d'affaires avait légèrement augmenté pour les entreprises du macro-secteur Industrie, et qu'elles étaient relativement stables pour les entreprises du macro-secteur Services. 22% des entreprises communiquent leurs émissions de GES, contre 13% l'an dernier, soit 21 entreprises supplémentaires.

Evolution des émissions moyennes de GES / CA (en MEUR)
(Echantillon de 24 entreprises répondantes)



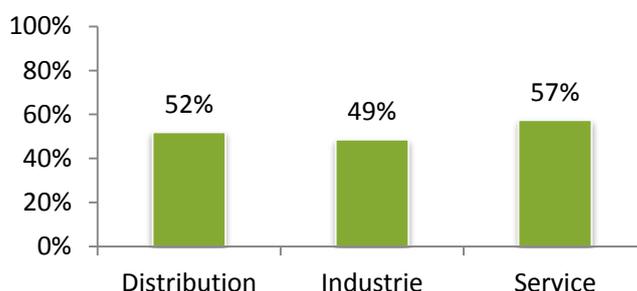
Ainsi, si la mesure de la performance environnementale des fonds ISR et en particulier des fonds à thématique environnementale devient un exercice de plus en plus intéressant pour valider la légitimité des stratégies d'investissement responsable et évaluer l'apport de l'analyse extra-financière, l'approche reste encore complexe à mettre en place lorsqu'il s'agit des petites et moyennes valeurs.

Quelles initiatives les entreprises du panel Gaïa mettent-elles en place pour réduire leur impact énergétique et carbone ?

En cumulant les quatre indicateurs portant sur la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise (investissements pour réduire les émissions de GES/ réduire la consommation d'énergie, initiatives visant à réduire l'impact des déplacements professionnels et réduire l'impact de la logistique), nous constatons que **72% des entreprises du panel Gaïa ont déjà engagé des mesures pour réduire l'impact de leurs activités sur l'environnement.**

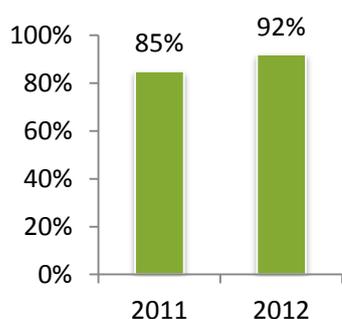
En 2012, plus de 37% des entreprises des secteurs Industries et Services ont réalisé des investissements pour réduire leurs émissions de GES. Le prix de l'énergie représentant un facteur de coût non négligeable pour les entreprises, maîtriser sa consommation et réduire sa dépendance aux énergies fossiles est devenu un enjeu primordial.

Part des entreprises ayant réalisé des investissements pour réduire leurs émissions de GES

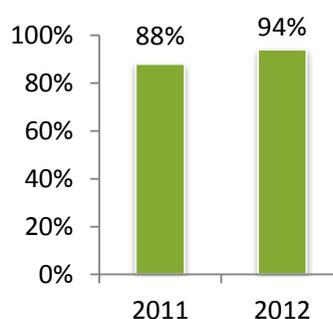


Les déplacements professionnels des salariés sont également un facteur d'émission de GES dont les entreprises se préoccupent de plus en plus. Ainsi, les entreprises peuvent mettre en place diverses initiatives : utilisation de la visioconférence, réduction des trajets en avion, covoiturage et transports en commun pour se rendre sur le lieu de travail.

Part des entreprises ayant réalisé des investissements pour réduire leurs consommations d'énergies



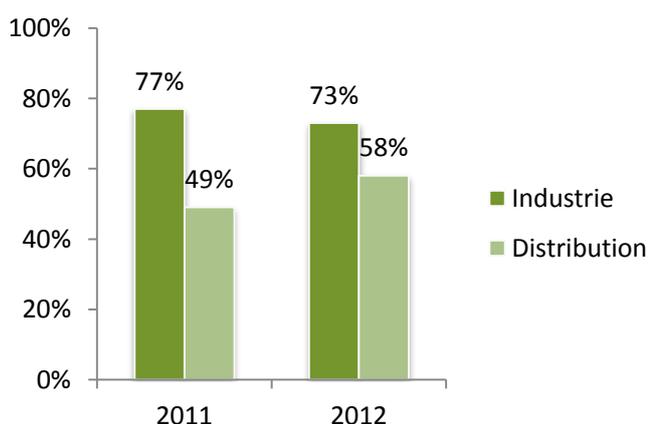
Part des entreprises mettant en place des initiatives pour réduire l'impact des déplacements des salariés



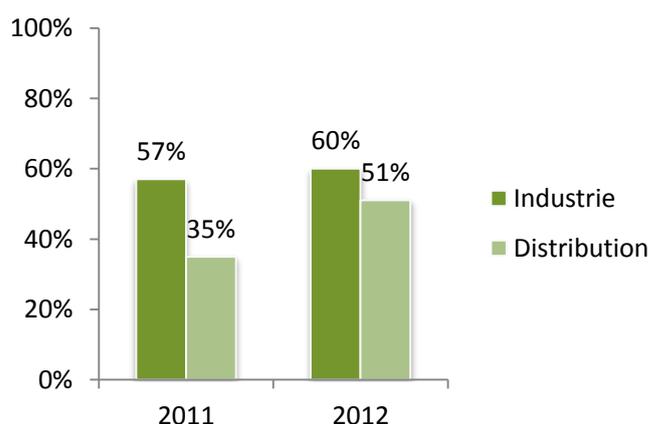
Enfin, on peut rappeler que la France s'est fixée pour objectif de porter à 23% la part des énergies renouvelables dans son mix énergétique d'ici 2020. En 2011, les énergies renouvelables ne représentaient que 9% de la consommation d'énergie en France. **Dans cette visée, on retient que les entreprises du panel sont encore peu nombreuses à recourir aux énergies renouvelables.** Pour les 13 entreprises répondantes, le ratio moyen de la production d'électricité en provenance d'énergies renouvelables sur la consommation d'électricité est de 29%, avec une disparité très importante entre les entreprises.

Les entreprises du panel améliorent-elles leur processus de traitement des déchets ?

Evolution de la part moyenne des déchets triés



Evolution de la part moyenne des déchets valorisés

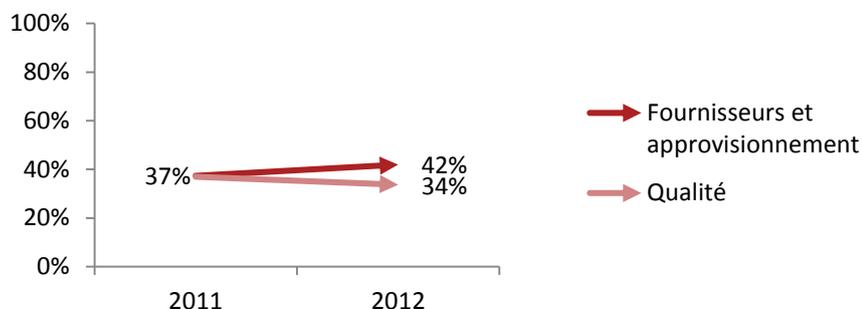


En matière de traitement des déchets, le secteur de l'industrie obtient les meilleures performances. Le recyclage et la valorisation des déchets sont des problématiques que ce secteur intègre à ses processus, souvent de façon obligatoire. L'amélioration des performances est également remarquable pour la distribution, dont la part moyenne des déchets a augmenté de 9% entre 2011 et 2012, et la part des déchets valorisés de 16%.

4. Relations avec les parties prenantes externes

Jean-Baptiste Fourmi, Analyste RSE

Evolution des taux de réponse – Parties Prenantes Externes



Comment analysons-nous la démarche des sociétés vis-à-vis de leurs parties prenantes ? Pourquoi est-ce un enjeu ?

La norme ISO 26000 comme le Grenelle II considèrent la relation avec les parties prenantes externes comme essentielle pour mettre en place des actions pertinentes. Nous focalisons notre analyse sur deux parties prenantes : les fournisseurs et clients.

Concernant la relation avec les fournisseurs, le référentiel vise à étudier la politique d’achats et ses spécifications en faveur de la protection et de la mise en valeur de l’environnement, du progrès social et du développement économique. Nous regardons également si des initiatives de suivi sont mises en place sur ces critères. Nous n’intégrons le critère de délais de paiements fournisseur, qui, bien qu’important, s’applique plutôt au grands groupes / grandes capitalisations.

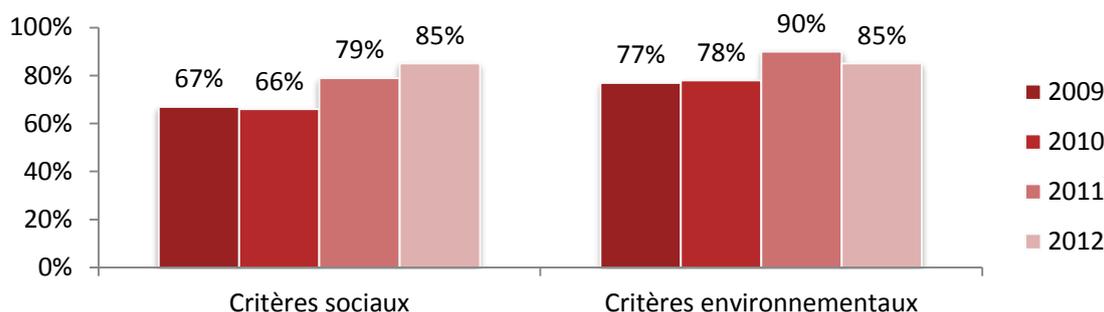
Concernant la relation avec les clients, nous recherchons des informations sur la mise en place de démarches qualité : structuration d’un système de management, mise en place d’une démarche de certification externe, réalisation d’enquête de satisfaction auprès des clients. La satisfaction des clients représente en particulier une valeur immatérielle, un bénéfice caché, qu’il est important de valoriser dans la performance globale de l’entreprise.

Quelles sont les tendances concernant la prise en compte de critères sociaux et environnementaux dans la relation avec les fournisseurs ?

Concernant la mise en place de critères sociaux et environnementaux dans les processus de sélection des fournisseurs, on observe une tendance positive, illustrée ci-après.

Les enjeux sociaux et environnementaux dans la chaîne de valeur constituent des risques plus ou moins majeurs selon les secteurs d'activité. **Au sein du panel Gaïa, ce sont ainsi les sociétés du secteur des services qui mettent le plus en place des critères sociaux dans leur processus de sélection des fournisseurs et les sociétés du secteur de l'industrie qui mettent le plus en place des critères environnementaux.**

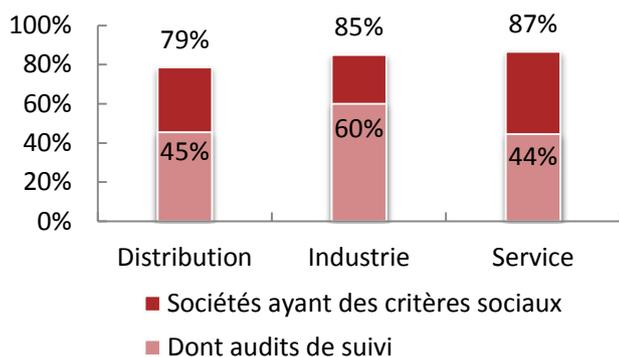
Mise en place de critères de sélection des fournisseurs



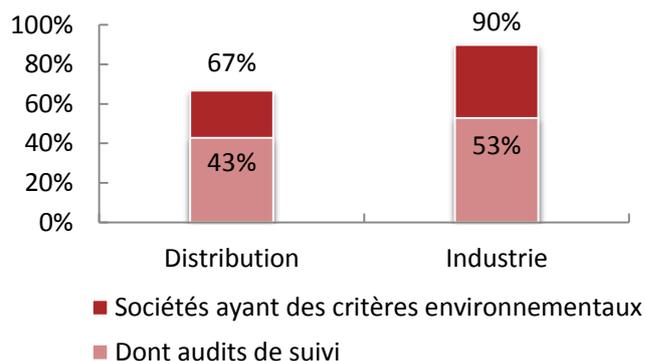
En ce qui concerne les initiatives de suivi, et notamment la réalisation de diagnostics, évaluations et audits fournisseurs, on observe également une tendance positive, qui s'illustre par les taux de réponse.

Les sociétés du secteur de l'industrie semblent plus structurées en matière d'audits de suivi, loin devant les sociétés des secteurs des services ou de la distribution.

Démarches d'audits sociaux



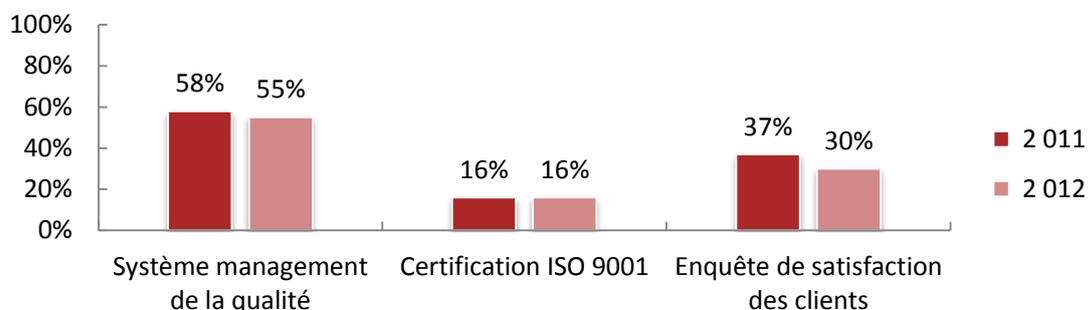
Démarches d'audits environnementaux



Quel regard porter sur les enjeux de qualité des produits et de relation avec les clients ?

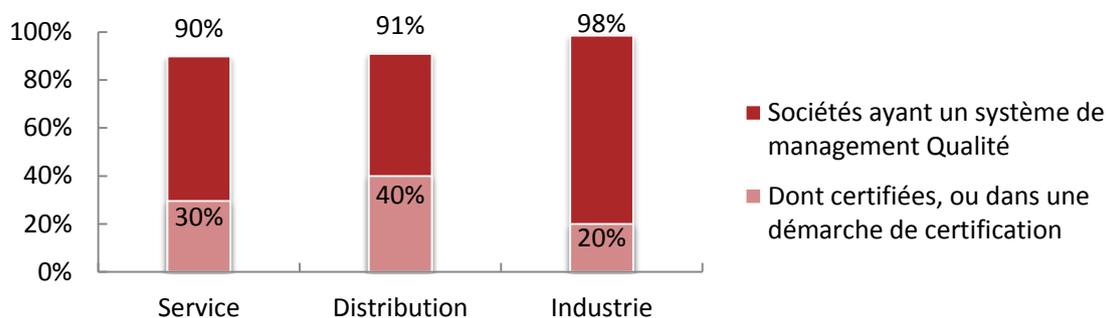
Le management de la qualité permet d’assurer à l’entreprise que ses produits ou services sont conformes aux exigences du client et à la réglementation applicable. La bonne gestion de la qualité est indispensable pour obtenir une performance durable.

Taux de réponse – Mise en place de démarches qualité



Pour l’exercice 2012, ce sont les sociétés du secteur de l’industrie qui ont le plus mis en place un système de management de la qualité (SMQ), suivies de près par les secteurs des services et de la distribution. Ces systèmes s’accompagnent de démarches de certification, surtout pour les sociétés de la distribution.

Part de sociétés certifiées ISO 9001 parmi celles ayant un SMQ



Concernant, la réalisation d’enquêtes de satisfaction, les sociétés du secteur de la distribution semblent les plus actives. Au sein du Panel Gaïa, trop peu de sociétés communiquent cette information (un tiers). **Pourtant, il est primordial de s’assurer de la bonne adéquation entre les services ou produits proposés et les exigences des clients.**

LES SERVICES ASSOCIES GAÏA-INDEX

1. Corporate Services

Se basant sur neuf années d'expériences en évaluation extra-financière, nous mettons tout notre savoir-faire en matière d'évaluation extra-financière au service des PME / ETI pour l'évaluation de leurs pratiques de reporting en matière de responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

– Rapport Gaïa Entreprise *by EthiFinance*

Pour répondre aux entreprises souhaitant mieux comprendre leur niveau de performance RSE au sein de l'univers Gaïa-Index, EthiFinance a lancé en 2013 un nouveau service : le Rapport Gaïa Entreprise. S'appuyant sur la méthodologie et les données issues du Gaïa Index ce rapport réalisé par un analyste d'EthiFinance donne les outils nécessaires à l'entreprise pour évaluer, piloter et valoriser sa démarche de reporting RSE.

– Présentation aux Dirigeants et fonctions concernées

Sur demande, l'analyste en charge de l'entreprise présente aux Dirigeants et responsables concernés les éléments de synthèse du Rapport Gaïa by EthiFinance.

Les services associés aux entreprises

	Objectifs/Besoins	Cibles	Outils
Evaluer	<ul style="list-style-type: none"> – Faire une revue de la démarche RSE – Se situer par rapport aux pairs 	<ul style="list-style-type: none"> – Conseil d'Administration – Directions fonctionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> – Une synthèse de votre performance : <ul style="list-style-type: none"> ○ Evolution des performances ○ Comparaison sectorielle
Piloter	<ul style="list-style-type: none"> – Se fixer des objectifs pertinents – Mettre en place un plan d'action – Mesurer les résultats 	<ul style="list-style-type: none"> – Comité de pilotage – Parties prenantes internes 	<ul style="list-style-type: none"> – Une analyse stratégique de votre démarche : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse de la stratégie RSE par partie prenante ○ SWOT de votre performance RSE
Valoriser	<ul style="list-style-type: none"> – Montrer, valoriser, légitimer la démarche RSE de l'entreprise auprès de ses parties prenantes – Formaliser des données répondant à la demande des agences de rating et des grands utilisateurs 	<ul style="list-style-type: none"> – Commanditaires (réponse aux appels d'offres et questionnaires fournisseurs) – Investisseurs et communauté financière (fonds, notations, etc.) – Grand public et clients (license to operate) 	<ul style="list-style-type: none"> – Une analyse qualitative à forte valeur ajoutée : <ul style="list-style-type: none"> ○ Identification des points forts et des points de vigilance ○ Formulation d'axes de progrès & recommandations

2. Investors Services

Gaïa-Index est une base de données extra-financières dédiée aux investisseurs. Fort d'une expérience de 9 ans dans l'analyse et la notation des entreprises nous proposons à ces derniers des services d'information et de notation ISR de portefeuilles adaptés à leurs besoins sur le segment des PME / ETI.

– Base de données Gaïa-Index en ligne

Depuis sa création en 2009, Gaïa-Index s'est doté d'une base de données en ligne proposés aux clients investisseurs. Cette base interactive regroupe l'ensemble des notes et données collectées dans le cadre des campagnes d'analyses successives depuis 2009.

– Rapport Gaïa Investisseurs

Depuis 2011, Gaïa-Index élabore des rapports d'analyse et de notation ISR de portefeuille pour les investisseurs. S'appuyant sur la méthodologie et les données issues du Gaïa Index ce rapport donne les outils nécessaires à l'entreprise pour évaluer, piloter et valoriser sa démarche ISR.

Les services associés aux investisseurs

	Objectifs/Besoins	Cibles	Outils
Evaluer	<ul style="list-style-type: none"> – Disposer d'un référentiel d'analyse – Evaluer et comparer les sociétés en portefeuille 	<ul style="list-style-type: none"> – Interne (Gérants, analyste ISR) 	<ul style="list-style-type: none"> – Une évaluation de votre portefeuille de participations : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse du portefeuille par thématique et / ou par participation
Piloter	<ul style="list-style-type: none"> – Suivre les performances des participations – Enclencher une démarche de dialogue sur les sujets ESG 	<ul style="list-style-type: none"> – Participations 	<ul style="list-style-type: none"> – Une méthode de dialogue avec les participations : <ul style="list-style-type: none"> ○ Formulation d'axes de progrès & recommandations ○ Echanges avec les participations
Valoriser	<ul style="list-style-type: none"> – Reporter sur la démarche d'intégration des critères ESG – Valoriser la démarche ISR – Répondre à la demande des institutionnels en matière d'application de l'ISR 	<ul style="list-style-type: none"> – Commanditaires (réponse aux appels d'offres) – Grand public et clients (license to operate) 	<ul style="list-style-type: none"> – Une méthode de reporting sur la prise en compte de l'ISR : <ul style="list-style-type: none"> ○ Communication sur la prise en compte des critères ISR dans la démarche de suivi des participations

Contacts



Gaïa-Index

contact@gaia-index.com

gm@gaia-index.com

www.gaia-index.com

EthiFinance - Agence d'évaluation extra-financière

2, rue Croix Castel

F-78600 Maisons Laffitte

01.39.62.13.22

info@ethifinance.com

www.ethifinance.com