



Gaia Index
THE SMIDCAPS SRI INDEX



RESPONSIBLE approach
to CAPITALISM



Analyse des résultats issus de la 3^{ème} enquête sur les données extra-financières des valeurs moyennes

Octobre 2011



SYNTHESE DE L'ENQUETE 2011

Gaia Index a maintenant trois ans d'existence et les résultats sont là.

La Gouvernance est un sujet bien maîtrisé par les entreprises. Face à un panel très hétérogène de petites et moyennes valeurs, des avancées majeures sur l'ouverture croissante à des membres externes au sein des Conseils d'Administration se confirment.

L'aspect social affiche un taux de réponse en progression sensible mais reste encore en-dessous des 50% et loin des 85% de la Gouvernance. Ces informations sont pourtant clés d'abord pour une saine gestion interne des sociétés mais également pour les investisseurs afin de pouvoir « mesurer » la qualité de « l'actif » social, élément crucial pour une société en général mais encore plus pour des valeurs de croissance.

L'aspect environnemental est le thème dont le taux de réponse a le plus progressé cette année : 39% contre seulement 27% l'année précédente. L'efficacité énergétique concerne toutes les entreprises et la prise en compte des risques environnementaux surtout les industries. Cette évolution de la qualité d'information traduit surtout une prise de conscience et une volonté croissante des managements de maîtriser ces enjeux, de diminuer leur impact environnemental et à terme leurs coûts.

Le travail d'évangélisation des partenaires du Gaia Index et notamment Middlednext, Ethifinance et IDMidCaps porte ses fruits. Nous voulons remercier également les émetteurs pour leur temps, leur intérêt et leurs efforts pour fournir cette précieuse information.

Pour l'investisseur et l'analyste financier, **la performance du portefeuille** de 70 valeurs générée par ce mode de sélection acquiert un début de crédibilité avec 24 mois de track record dans un environnement tout à fait atypique et très volatile. Cette sélection affiche une performance de près de 20% contre 5,1% pour l'indice CAC Mid & Small (-14,1% pour le CAC 40).

Cette sélection se positionne dans le Top 15 des meilleures gestionnaires dans cette classe d'actif sur cette période avec une volatilité plus faible que celle de son indice de référence.

Nous ne disposons pas d'assez de recul à ce stade mais nous apportons des éléments concrets pour valider la pertinence de ce mode de sélection des sociétés qui ne peut cependant pas être et ne doit pas isolé des méthodes actuelles.

Il semble logique d'envisager que le couplage des techniques actuelles de sélection des valeurs moyennes (conviction, value, growth) avec notre outil, le Gaia Index, devrait générer de l'alpha tout en intégrant une démarche d'investissement durable porteuse de différenciation et de progrès.

INTRODUCTION

La prise en compte des éléments extra financiers ou ESG (pour Environnement, Social et Gouvernance) dans l'analyse des sociétés cotées et non cotées va devenir au cours des prochaines années un élément discriminant pouvant impacter fortement le niveau de valorisation des sociétés.

Un état des lieux simple de la situation actuelle peut être fait :

- Une lame de fond se développe sur la prise en compte des critères ESG et les montants investis en s'appuyant sur ces thématiques ne cessent de croître.
- Les analystes financiers, les gérants non spécialisés dans ces thématiques et les sociétés cotées ne savent pas réellement ce qu'il faut prendre en compte et pourquoi. La communication et les questions restent succinctes ou inexistantes sur ces points à l'occasion des réunions d'information.
- Les analyses et les bases de données extra financières sont aujourd'hui concentrées sur les grandes capitalisations puisqu'une fois de plus les valeurs moyennes souffrent d'un couple temps / revenus défavorable.

Aujourd'hui encore très thématiques au sein des fonds dits ISR, les critères ESG deviennent une clé de sélection pour l'ensemble de la gestion avec l'application de l'article 225 du Grenelle de l'Environnement. Le Capital Développement actif sur les sociétés cotées et non cotées s'intéressent également à ces notions pour encadrer la gestion des risques à moyen terme.

Il est donc essentiel que ces concepts soient assimilés par le plus grand nombre afin que les valeurs moyennes françaises et par ricochet les fonds spécialisés dans ces segments puissent attirer les investisseurs nationaux mais aussi internationaux.

Au-delà de ces considérations économiques, nous sommes également convaincus en tant que citoyen que ces thèmes sont porteurs d'une autre forme de capitalisme, dans laquelle la notion de création de richesse est plus large que l'évolution d'un BNpa trimestriel.

Les valeurs moyennes (ou émergentes) sont à l'origine des créations d'emplois, d'innovation et de création de richesse : leur développement est probablement l'illustration parfaite de l'opposition entre le capitalisme d'entrepreneurs et le capitalisme financier.

Le Gaia Index créé en 2008 est déjà LE système d'information sur les données extra financières dédié aux valeurs moyennes.

Cette troisième enquête vous présente les données agrégées que nous pouvons mettre à votre disposition et les résultats de la sélection des 70 valeurs parmi les 230 sociétés du panel 2011.

Les objectifs du Gaia Index

Gaia Index est une base de données extra financière dédiée aux valeurs moyennes. Notre approche à pour objectif de mesurer le degré d'implication dans les enjeux de développement durable des sociétés étudiées.

Les enjeux pour les valeurs moyennes sont cruciaux. Les considérations humaines et environnementales de ces thématiques fondamentales dans le développement d'un 'autre' capitalisme génèrent un engouement sans précédent de la part des investisseurs. Selon une des dernières études de Novethic, les encours dédiés à ces investissements atteindraient 68,3 milliards d'euros en 2010 en France contre 1 milliard en 2003. Cependant, sur la partie de ces fonds investie dans les sociétés cotées, les grandes capitalisations sont en monopole.

Les valeurs moyennes doivent répondre à ces attentes et c'est le premier objectif du Gaia Index : rendre visible par la communauté financière les efforts des valeurs moyennes sur ces thématiques.

La définition de cette sphère extra financière est assez large et peut varier fortement en fonction des positionnements des sociétés de gestion. A ce sujet, l'article 224 du Grenelle de l'Environnement a été voté et s'intègre dans l'article L. 214-12 du code monétaire et financier par un alinéa ainsi rédigé : « Les sociétés d'investissement à capital variable et les sociétés de gestion mentionnent dans leur rapport annuel et dans les documents destinés à l'information de leurs souscripteurs les modalités de prise en compte dans leur politique d'investissement des critères relatifs au respect d'objectifs sociaux, environnementaux et de qualité de gouvernance. Elles précisent la nature de ces critères et la façon dont elles les appliquent selon une présentation type fixée par décret. Elles indiquent comment elles exercent les droits de vote attachés aux instruments financiers résultant de ces choix. »

C'est le deuxième axe fondateur du Gaia Index : développer un standard d'information extra financière adapté aux valeurs moyennes couvrant les données essentielles afin de les rendre disponibles pour les sociétés de gestion en fonction de leurs propres objectifs.

Nous abordons au travers de nos questions des points concrets qui ont des conséquences à court, moyen et long terme et ces conséquences se retrouvent financièrement par des coûts plus ou moins visibles dans le compte de résultat des sociétés. Nous sommes convaincus que la gestion par les entreprises de ces données extra financières se retrouve dans la performance économique (stratégie, turnover, économie, etc.) et donc dans la performance boursière. Ainsi, nous utilisons la base de données Gaia Index pour générer un portefeuille de 70 valeurs (l'indice Gaia Index) uniquement sélectionnées par le biais ESG pour tester la pertinence boursière de cette conviction.

La troisième idée fondatrice est d'utiliser ces informations pour générer un portefeuille de 70 valeurs afin de comparer sa performance à celle de son indice de référence. L'objectif est de mesurer la volatilité et la performance de ce portefeuille pour valider ou infirmer cette conviction.

Allier l'analyse financière à l'analyse extra financière dans une même démarche analytique serait l'aboutissement logique de ce travail.

Le Comité de Surveillance

Les critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance) ou ISR (pour Investissement Socialement Responsable) se caractérisent par une absence de normes standards.

Il est donc essentiel de développer une approche standard et pragmatique pour rendre ces notions compréhensibles et utiles. Ce développement est assuré par un Comité de Surveillance composé de professionnels issus des 3 domaines qui se chevauchent dans le cadre de ce projet : émetteurs, analystes et gérants.

La crédibilité institutionnelle de Gaia Index est notamment validée par l'adhésion de 2 associations reconnues et actives dans l'univers des valeurs moyennes (la SFAF et Middlenext).

Ce comité est composé de 6 personnes à ce jour (classement par ordre alphabétique) :

- Gaël Faijean : Dirigeant fondateur de IDMidCaps, Membre de la SFAF, Membre de la Commission Développement Durable de la SFAF
- Emmanuel de la Ville : Dirigeant fondateur d'EthiFinance
- Sébastien Marquet : Analyste chez Ethifinance, en charge de la collecte de l'information
- Philippe Santi : Directeur Général Délégué chez Inter Parfums (cotée sur l'Eurolist B)
- Grégory Schneider Maunoury : responsable de l'ISR, Inter Expansion Groupe Humanis, membre de la SFAF, Membre de la Commission Développement Durable de la SFAF
- Caroline Weber : Directrice Générale de Middlenext

L'objectif de ce comité est de définir les critères essentiels, d'établir pour chaque critère retenu une notation et de piloter son évolution.

La méthodologie

Le questionnaire

Les spécificités des sociétés doivent être prises en compte mais il est impératif au regard de l'échantillon de valeurs que nous devons couvrir de maintenir des standards généraux relativement larges. Nous avons donc développé une logique fondée sur trois modèles économiques, l'industrie, les services et la distribution. Cette logique permet une flexibilité indispensable au regard des enjeux spécifiques de ces modèles notamment sur le thème de l'environnement sans pour autant tomber dans une sectorisation trop pointue et finalement ingérable.

Les questions sont regroupées au sein de trois thèmes de l'ESG : la Gouvernance, le Social et l'Environnement.

Toutes les questions ont la même importance et n'ont ainsi aucune pondération.

Le Comité de Surveillance valide l'ensemble des questions.

La collecte des données

Le travail de collecte des données est coordonné par les équipes d'EthiFinance avec comme objectif de limiter au maximum les sollicitations tout en laissant aux entreprises la possibilité de pouvoir amender les données saisies par l'analyste.

La collecte se déroule en deux étapes :

- dans un premier temps, les analystes d'EthiFinance réalisent des recherches sur la base de l'ensemble des informations publiées ou communiquées par les sociétés (site web, rapport annuel, communiqués de presse, etc.).
- ensuite, les entreprises sont sollicitées afin de passer en revue les données ainsi collectées et de compléter les informations présentes.

La notation

Le choix des questions notées et le mode de notation sont décidés par le Comité de Surveillance.

Les notes par questions sont : 0, 1 ou 2, 2 étant le meilleur 'score'. Sur le thème de la Gouvernance très transversale, ces notes peuvent dépendre d'une appréciation (nombre d'administrateurs minimum par exemple). Les critères ou bornes qui permettent cette 'appréciation' sont issus de l'expérience conjointe des membres du Comité de Surveillance qui regroupe à la fois des émetteurs, des analystes financiers et des gérants. En revanche, concernant les thèmes du Social et de l'Environnement seule la présence ou l'absence de l'information est notée à ce stade.

Chaque point est additionné puis transformé en % afin de disposer d'un indicateur simple pour 'mesurer' l'implication de l'émetteur dans chacun des domaines (Gouvernance, Social, Environnement) et en consolidé par la prise en compte de l'ensemble des réponses pour obtenir l'appréciation globale.

Ainsi 100% est excellent et 0% très mauvais.

Construction de l'indice

La base de données Gaia Index sur les critères ESG nous permet d'établir une sélection des valeurs moyennes disposant des meilleures notations. L'objectif de cette sélection uniquement fondé sur des critères ESG est de pouvoir mesurer la performance boursière de ce portefeuille pour apprécier leurs pertinences.

Le nombre de valeurs de notre indice

Notre indice est composé de 70 valeurs. C'est un nombre suffisamment important pour ne pas subir une surpondération de quelques valeurs et relativement réduit pour maintenir une approche « best in class ». Le calcul de l'évolution de cet indice est fondé sur la somme des capitalisations pour pouvoir le comparer aux autres indices français qui utilisent cette méthode de calcul.

Le mix sectoriel

Afin de respecter un équilibre de notre indice par rapport à la réalité du marché, notre sélection prend en compte le poids relatif de chaque modèle (Industrie, Service et Distribution) de notre panel.

Cette règle signifie que potentiellement une valeur dans la Distribution fera partie de l'indice alors qu'une autre valeur dans le Service présentera une note plus élevée. C'est le défaut de cette approche par quota mais comme dans le temps nous aurons des questions et des enjeux notamment environnementaux plus conséquents pour les modèles Industriels ou de Distribution, il sera « plus facile » d'avoir une bonne note dans les Services par exemple.

Cette approche empêchera donc d'avoir une surpondération par rapport aux marchés d'un certain type de modèle et de faire apparaître en conséquence une performance biaisée par ce mécanisme.

La liquidité

La liquidité n'est prise en compte qu'en dernier recours lorsque plusieurs valeurs d'un même modèle font apparaître une note équivalente et que le quota par modèle n'est pas rempli. Sont alors sélectionnées les valeurs faisant apparaître le volume de capitaux traités le plus important sur les 12 derniers mois glissant.

Calcul et révision

Le niveau de notre indice est calculé tous les mois en prenant comme référence le dernier cours de bourse de clôture du mois qui vient de s'achever.

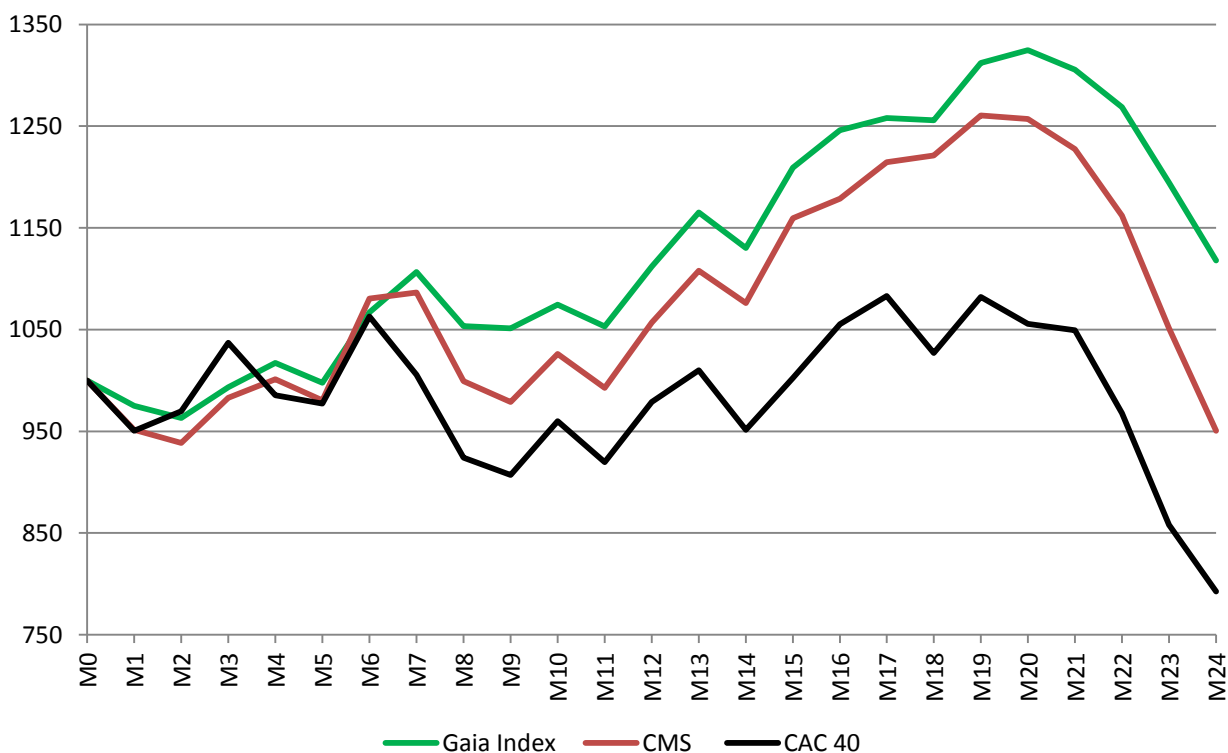
Le calcul de l'évolution de cet indice est fondé sur la somme des capitalisations pour pouvoir le comparer aux autres indices français qui utilisent cette méthode de calcul. Cette méthodologie évite également de biaiser les résultats par une évolution atypique à la hausse ou à la baisse d'une petite valeur, souvent plus volatiles.

La mise à jour de la sélection se fera annuellement après la mise à jour des grilles achevées, le 1^{er} octobre de chaque année. La composition de l'indice sera donc revue tous les ans au 1^{er} octobre.

PERFORMANCE DE L'INDICE GAIA INDEX

L'indice Gaia Index correspond à un portefeuille composé des 70 valeurs qui ont obtenu les meilleures notations sur un panel de près de 230 valeurs moyennes. La notation des valeurs est réalisée à partir d'un référentiel comprenant 94 critères extra-financiers. Le calcul de l'Indice est pondéré par les capitalisations boursières et est réalisé tous les mois. La sélection est revue une fois par an.

Le graphique ci-dessous vous présente l'évolution de l'indice Gaia Index issue de la méthodologie d'évaluation Gaia Index® depuis sa création, le 1^{er} octobre 2009 et jusqu'au 30 septembre 2011.



La sur performance est donc constante depuis le lancement en octobre 2009 de ce mode de sélection pour générer ce portefeuille par rapport à son indice de référence le CAC Mid & Small.

Analyse de la performance

Le tableau ci-dessous détaille les performances de l'indice Gaia Index par rapport au CAC 40, au CAC Mid & Small et au CAC Small depuis sa création, en 2010 et depuis le début 2011.

Date	Indice .GAIA Index	CMS (indice de réf)	CAC 40	Indice Gaia Index	CMS	CAC 40
01/10/2009	1000.0	1000.0	1000.00	Performance mensuelle		
01/11/2009	975.1	951.6	950.54	-2.5%	-4.8%	-4.9%
01/12/2009	963.2	938.4	969.63	-1.2%	-1.4%	2.0%
01/01/2010	993.3	983.0	1037.13	3.1%	4.7%	7.0%
01/02/2010	1017.1	1001.0	985.26	2.4%	1.8%	-5.0%
01/03/2010	997.6	980.3	977.18	-1.9%	-2.1%	-0.8%
01/04/2010	1067.0	1080.5	1062.92	7.0%	10.2%	8.8%
01/05/2010	1106.5	1086.4	1005.69	3.7%	0.5%	-5.4%
01/06/2010	1053.5	999.1	924.16	-4.8%	-8.0%	-8.1%
01/07/2010	1051.11	978.78	907.12	-0.2%	-2.0%	-1.8%
01/08/2010	1074.39	1025.96	959.88	2.2%	4.8%	5.8%
01/09/2010	1053.00	992.65	919.74	-2.0%	-3.2%	-4.2%
01/10/2010	1111.90	1056.82	978.86	5.6%	6.5%	6.4%
01/11/2010	1165.20	1107.73	1010.04	4.8%	4.8%	3.2%
01/12/2010	1130.30	1076.07	951.26	-3.0%	-2.9%	-5.8%
01/01/2011	1209.30	1159.42	1002.47	7.0%	7.7%	5.4%
01/02/2011	1245.90	1178.61	1055.35	3.0%	1.7%	5.3%
01/03/2011	1257.80	1214.59	1082.98	1.0%	3.1%	2.6%
01/04/2011	1255.70	1221.2	1027.08	-0.2%	0.5%	-5.2%
01/05/2011	1312.20	1260.4	1082.08	4.5%	3.2%	5.4%
01/06/2011	1324.80	1257.1	1055.73	1.0%	-0.3%	-2.4%
01/07/2011	1305.60	1227.3	1049.22	-1.4%	-2.4%	-0.6%
01/08/2011	1268.50	1162.0	967.69	-2.8%	-5.3%	-7.8%
01/09/2011	1194.39	1051.17	858.08	-5.8%	-9.5%	-11.3%
01/10/2011	1117.90	950.48	792.54	-6.4%	-9.6%	-7.6%
Sur 2 ans glissants	11.8%	-5.0%	-20.7%			
Sur 1 an glissant	0.5%	-10.1%	-19.0%			
En 2010	21.8%	18.0%	-3.3%			
Depuis le 01/01/ 2011	-7.6%	-18.0%	-20.9%			

Ce tableau fait apparaitre plusieurs points importants :

- La surperformance de ces deux portefeuilles est donc constante quelque soit la période observée (un ou deux ans glissants, en 2010 ou depuis le 1^{er} janvier 2011) et les écarts sont assez significatifs ;
- Au cours des 24 derniers mois, le marché a connu 12 mois de progression et 12 mois de baisse. Dans 92% des mois en baisse, le portefeuille a surperformé le marché (soit 11 mois sur 12). Ce %

chute à 33% dans les mois de progression. Ces portefeuilles ont donc été performants sur la durée et moins volatile que l'indice de référence.

- Ces performances peuvent être comparées avec les performances des OPCVM investis sur cette classe d'actifs en France. Sur les trois périodes (12 mois, 24 mois et depuis le 1^{er} janvier) auxquels nous avons accès en terme de performances des fonds sur la base de données Morning Stars, ce portefeuille se classerait systématiquement dans le Top 15 auprès de gérants reconnus.

Ces résultats sont donc intéressants et ne peuvent pas s'expliquer par la chance. Nous sommes conscients que nous ne disposons pas encore d'un recul suffisant mais ces 24 premiers mois de test sont prometteurs et présentent bien les deux caractéristiques que nous attendions :

- Une performance au moins égale à celle des indices de références même si pour l'instant elle est supérieure ;
- Une moindre volatilité.

Suite à cette enquête 2011, la composition du portefeuille va être modifiée au 1^{er} octobre 2011. Il fait apparaître un taux de rotation de l'ordre de 25% des valeurs (contre 49% l'année précédente compte tenu de l'évolution du panel de base entre l'enquête 2009 et l'enquête 2010). Il sera intéressant de suivre l'évolution de ce nouveau portefeuille dans un environnement qui promet encore une grande volatilité.

Il est évident que ce mode de sélection extrême qui repose uniquement sur la notation extra financière que nous avons développé n'est pas une fin en soi.

Nous apportons cependant des éléments concrets pour valider la pertinence de ce mode de sélection des sociétés. L'intégration du Gaia Index dans les techniques actuelles de sélection des valeurs moyennes (conviction, value, growth) devrait générer de l'alpha tout en intégrant une démarche d'investissement durable porteuse de différenciation et de progrès.

Enfin, nous tenons à la disposition de toute société de gestion désireuse de se pencher sur cet outil les listings de ces portefeuilles pour construire un back test intégrant toutes les conditions de marché comme la liquidité, les frais de courtage, les frais de gestion et les dividendes.

PRESENTATION DE L'INDICE GAIA INDEX 2011

Critères de sélection

L'indice Gaia 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 230 valeurs pour l'édition 2011. Cette pondération est indispensable pour respecter un équilibre de notre indice par rapport à la réalité du panel, autrement dit pour ne pas sur pondérer un secteur par rapport à un autre. Le tableau ci-dessous présente la composition / secteur en 2010 et en 2011 :

	<i>Industrie</i>	<i>Service</i>	<i>Distribution</i>	<i>Total</i>
Panel 2010	49%	40%	11%	223
Indice 2010	34	28	8	70
Panel 2011	50%	40%	10%	230
Indice 2011	35	28	7	70

L'évolution et l'augmentation du nombre de sociétés couvertes (+7) ont peu modifié la composition du panel par Macro Secteur et donc l'indice Gaia Index reste également globalement stable en pondération sectorielle.

- 2 : La seconde étape consiste à trier les notations des sociétés par Secteur et à sélectionner les 35 premières notes du secteur Industrie, les 28 premières sociétés dans le Service et les 7 premières dans le Distribution. En cas d'égalité, par exemple le n°7 et n°8 dans la Distribution ont la même note, alors le partage se fera par rapport à la liquidité : la valeur générant le plus important volume de transaction au cours des 12 derniers mois sera sélectionnée.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution entre 2010 et 2011 de l'indice :

<i>Evolution de l'indice</i>		
Sociétés déjà présentes dans l'indice 2010	53	75,7%
Sociétés sorties de la cote entre 01/10/2010 et 01/10/2011	-5	-7,1%
Sociétés déclassées entre 2010 et 2011 (baisse de la notation)	-8	-11,4%
Société surclassées entre 2010 et 2011 (hausse insuffisante de la notation)	-4	-5,7%
Sociétés en progression 2010 et 2011	+13	18,6%
Sociétés issues de l'évolution du panel	+4	5,7%

Quelques commentaires sur ces évolutions :

- plus de 75% des sociétés de l'indice Gaia Index 2010 restent dans l'indice Gaia Index 2011 avec en plus une note moyenne qui progresse de presque 7 points de 65% à 71,8% ;
- 5 valeurs ont connu une OPA au cours des 12 derniers mois (Adenclassifieds, EDF EN, OFI PEC, Rhodia & SeLoger.com) ;
- 8 valeurs ont connu une baisse de leur notation essentiellement liée à une moindre information disponible car le système de notation n'a pas évolué entre 2010 et 2011 ;

- 4 valeurs ont vu leur notation progresser mais insuffisamment par rapport au niveau global de l'indice Gaia Index qui a bondi de 7,8 points ;
- 13 valeurs déjà dans le panel Gaia Index 2010 ont vu leur notation bondir avec une moyenne qui passe de 37% en 2010 à 66,5% en 2011 ;
- Enfin, 4 valeurs absentes dans le panel de 223 valeurs en 2010 ont directement intégré le Top 70 en 2011 avec une notation moyenne de 67,5%.

Caractéristique de l'indice Gaia Index

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques économiques et boursières de l'indice Gaia Index 2011 :

<i>Indice 2011 - M€</i>	<i>Agrégré</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Médiane</i>	<i>Rappel 2010</i>
Chiffres d'affaires	65 351	933	614	59 833
Résultat opérationnel	6 283	81	44	4 556
MOC %	9.6%	10.6%	10.0 %	7,6%
Capitaux propres	31 864	455	342	27 087
Dettes nettes	13 068	187	50	18 995
Capitalisation	53 232	760	520	48 851
Volume de transaction (12 mois)	28 541	407	100	27 698

La progression des données économiques est liée à une situation particulièrement défavorable en 2009 alors que l'exercice 2010 a marqué une très forte reprise économique.

<i>Par marché</i>	<i>Compartiment A</i>	<i>Compartiment B</i>	<i>Compartiment C</i>	<i>Alternext</i>
# valeurs	14	39	14	3
en %	20%	56%	20%	4%
Rappel 2010	19%	53%	26%	3%

<i>Par indice</i>	<i>CAC Small</i>	<i>CAC Mid 60</i>	<i>CAC M&S</i>	<i>Hors indices</i>
# valeurs	34	22	56	14
en %	49%	31%	80%	20%
Rappel 2009 - en %	29%	53%	81%	19%

En synthèse, la structure de l'indice a peu évolué avec une prépondérance des valeurs de l'indice CAC mid & Small (80% des 70 sociétés composant l'indice Gaia Index) et 75% des valeurs appartenant au Compartiment B & C (contre 78% en 2010). La part au sein du CAC Small et du CAC Mid 60 par rapport à 2009 n'est pas comparable car en 2009 le CAC Mid 60 était le CAC Mid 100.

Listing des TOP 3 de l'indice Gaia Index par secteur

Moyennes	Années	Note	Gvrnance	Social	Env.
Tous	2009*	60.90%	64.80%	55.20%	35.50%
Secteurs	2010	62.70%	71.10%	54.20%	55.60%
	2011	70.30%	75.40%	64.30%	67.60%

(*) 2009 est la première année et présente un questionnaire et une notation moins exigeants que 2010 et 2011 qui sont à questionnaire et notation constants (cf rapport Gaia 2010).

Le niveau s'élève d'année en année et c'est exactement ce que nous voulions observer comme évolution : les indicateurs sont mis en place, les sociétés mesurent donc leurs impacts et prennent conscience des progrès qu'elles peuvent faire en développant de nouvelles données permettant de mieux cerner les enjeux. Ce progrès de plus de 10% de la note globale sur le Top 70 entre 2010 et 2011 est remarquable car ce sont ces sociétés ETI / PME qui tracent la voie à suivre pour l'ensemble des sociétés, cotées ou non.

L'évolution sur la disponibilité de l'information sur la thématique de l'Environnement est particulièrement intéressante à observer avec une multiplication par presque 2 de la note moyenne entre 2009 et 2011, alors que pendant ce même laps de temps nous avons multiplié par plus de 3 (en fonction des secteurs, x3 pour les services et x4 pour les autres) le nombre de questions notées. Les progrès sont vraiment impressionnants.

Moyennes	Années	Note	Gvrnance	Social	Env.
Industrie	2009*	61.70%	65.20%	60.70%	38.10%
	2010	63.20%	70.70%	56.70%	59.10%
	2011	68.90%	74.30%	63.80%	66.20%

Le niveau d'information progresse (+9%) comme pour l'ensemble du panel mais sur ce classement des 35 meilleures sociétés du secteur Industrie, le niveau devient élevé avec toujours un petit bémol sur l'information Social. Globalement c'est cependant très satisfaisant et cela va dans le bon sens.

Nom	Capitalist° (M€)	Secteur	Note	Gvrnance	Social	Env.
Bic	3104	Industrie	85.71%	80.00%	87.50%	91.18%
Technicolor	483	Industrie	81.63%	90.00%	58.33%	88.24%
Stallergenes	661	Industrie	79.59%	77.50%	70.83%	88.24%

Bic reste en tête du palmarès du secteur Industriel pour la seconde année consécutive avec une information plus riche et donc des notes en progression dans les 3 domaines.

Technicolor qui faisait déjà parti de l'indice 2010 a atteint la seconde position du classement 2011 dans la catégorie Industrie avec une progression importante de plus de 15 points de sa notation. Cette évolution provient surtout du fort accroissement de l'information disponible sur le Social (+25 points, du fait d'un déficit d'information lors de l'enquête 2010) et sur l'Environnement (+20 points).

Stallergenes (dans l'indice Gaia depuis sa création en 2009) rentre dans le Top 3 de son secteur, ce qui n'est pas surprenant au regard des progrès et efforts de la société depuis 2 ans avec notamment la communication de sa stratégie dans ces domaines au cours des réunions d'information SFAF. La Gouvernance (+7,5 points) mais surtout la forte progression de l'information Environnementale (+18 points) sont à la source de ce résultat.

Moyennes	Années	Note	Gvrnance	Social	Env.
Service	2009*	60.50%	64.60%	50.00%	32.80%
	2010	63.40%	72.60%	52.60%	52.40%
	2011	72.20%	77.00%	65.00%	69.60%

L'évolution globale de la notation dans les services est impressionnante pour les 28 meilleures valeurs de ce secteur avec une croissance de presque 14% de la note moyenne. Soulignons tout particulièrement les thèmes Sociaux et Environnementaux, dont les notes moyennes respectives ont progressé de 23% et 33%.

Nom	Capitalist° (M€)	Secteur	Note	Gvrnance	Social	Env.
TF1	2151	Service	91.89%	92.50%	90.91%	91.67%
M6-Met. TV	1814	Service	86.49%	87.50%	81.82%	91.67%
Prodware	33	Service	82.43%	77.50%	86.36%	91.67%

Pour les services, **TF1** reste leader et conserve son excellente notation.

M6 arrive en seconde position alors que cette valeur n'était pas dans l'indice Gaia Index 2010/2011. M6 a énormément développé son niveau d'information avec comme résultat une croissance de sa note +41,9 points. Cette évolution est homogène sur tous les thèmes avec une amélioration comprise entre 41 points et 42,5 points sur les 4 notes.

La small caps **Prodware**, une SSII qui va dépasser en 2011 le cap des 100 M€ de CA, s'invite directement dans le Top 3 alors qu'elle ne faisait pas partie de l'enquête 2010 car elle ne s'estimait pas prête. Cette petite société est très dynamique et a mis en place une chargée de mission sur ce thème du développement durable. La société développe ainsi à la fois une stratégie interne forte et déterminée mais également une stratégie externe en proposant par exemple à ses clients des solutions pour améliorer l'efficacité énergétique des installations informatiques.

Moyennes	Années	Note	Gvrnance	Social	Env.
Distribution	2009*	60.20%	64.00%	56.70%	36.70%
	2010	57.60%	67.50%	48.80%	51.00%
	2011	69.60%	74.60%	64.30%	66.80%

Le top 7 du secteur de la Distribution suit la tendance générale malgré un retard (comme le secteur Service) par rapport au secteur Industriel en 2011. La progression dans les thèmes Sociaux et Environnementaux est à nouvelle fois à souligner et montre bien que ces thématiques sont prises en mains par toutes les sociétés indépendamment de leurs activités.

Nom	Capitalist° (M€)	Secteur	Note	Gvrnance	Social	Env.
Toupargel Groupe	117	Distribution	88.04%	85.00%	87.50%	92.86%
Guyenne et Gascogne	568	Distribution	75.00%	70.00%	87.50%	71.43%
Etam Developpement	145	Distribution	75.00%	70.00%	87.50%	71.43%

Toupargel Groupe maintient son rang de leader dans le secteur Distribution avec une notation en revanche stable, donc un écart avec les autres valeurs du secteur qui se réduit. Cette valeur avait, il faut le dire, une confortable avance dans le domaine de la transparence sur les informations extra financières.

Guyenne et Gascogne qui reste en 2nd position comme l'année dernière, connaît cependant une évolution plus significative de sa notation avec +7,6 points notamment dans le domaine Social (+12,5 points) et Environnement (+10,7 points).

Le nouvel entrant de ce Top 3 Distribution est la société **Etam Développement** qui prend la place de Thermador Groupe. Etam développement était à la 5^{ème} place en 2010 et affiche une progression de 27,2 points de sa notation essentiellement grâce à l'évolution très notable de l'information disponible sur le thème social (+70,8 points). L'environnement avec +14,3 points permet de faire la différence avec Thermador Groupe.

Listing des TOP 3 de l'indice Gaia Index par segment de marché

Nous utilisons pour faire ce classement les bornes de capitalisation boursière utilisées par Nyse Euronext (1000M€ / 150M€) en intégrant les sociétés issues d'Alternext. Les notes moyennes de l'ensemble de l'indice sont déjà présentées dans le chapitre précédent.

Moyennes	>1 000 M€	Note	Gvrnance	Social	Env.
0 valeurs	2009(*)	nd	nd	nd	nd
15 valeurs	2010	66.10%	71.70%	57.30%	58.80%
15 valeurs	2011	72.90%	78.20%	65.20%	71.20%

Les évolutions des 15 valeurs moyennes les plus capitalisées de l'indice marquent là encore une progression significative dans tous les domaines, avec une nouvelle fois la palme revenant à l'environnement.

Classement du Top 3 des plus de 1 000 M€ de capitalisation :

Nom	Capitalist° (M€)	Secteur	Note	Gvrnance	Social	Env.
TF1	2151	Service	91.89%	92.50%	90.91%	91.67%
M6-Met.TV	1814	Service	86.49%	87.50%	81.82%	91.67%
Bic	3104	Industrie	85.71%	80.00%	87.50%	91.18%

Ces 3 sociétés apparaissent sans surprise dans le Top 3 par secteur, leurs évolutions ont déjà été abordées dans le chapitre précédent.

Moyennes	1000/150 M€	Note	Gvrnance	Social	Env.
43 valeurs	2009(*)	61.50%	65.30%	54.40%	36.40%
36 valeurs	2010	61.70%	72.60%	48.00%	55.30%
35 valeurs	2011	70.90%	76.50%	62.40%	69.60%

L'évolution des notations, provenant essentiellement de la disponibilité de l'information sur les thèmes Social et Environnement, est marquante et très encourageante (attention 2009 / 2010 ne sont pas à questionnaire constant).

Classement du Top 3 des 1 000 M€ / 150 M€ de capitalisation :

Nom	Capitalist° (M€)	Secteur	Note	Gvrnance	Social	Env.
Technicolor	483	Industrie	81.63%	90.00%	58.33%	88.24%
Compagnie des Alpes	463	Service	81.08%	92.50%	68.18%	66.67%
Steria	415	Service	81.08%	80.00%	86.36%	75.00%

L'évolution de **Technicolor** a déjà été abordée dans le chapitre précédent.

Compagnie des Alpes fait partie de l'indice Gaia Index depuis sa création et progresse d'année en année sur la qualité de l'information et sur ses processus de Gouvernance. Ainsi, entre 2010 et 2011, la notation du groupe a progressé de 16 points et de manière globalement homogène sur les 3 thématiques.

Steria est également dans l'indice Gaia Index depuis sa création et sa notation progresse de 5,4 points « seulement » sur 2011 à cause essentiellement d'une baisse de 8 points dans la note Environnementale. Cette baisse est liée à des informations que nous avons pu obtenir l'année dernière mais pas cette année, ce qui reste peut impactant sur la note globale.

Nom	Capitalist° (M€)	Secteur	Note	Gvrnance	Social	Env.
Toupargel Groupe	117	Distribution	88.04%	85.00%	87.50%	92.86%
Prodware	33	Service	82.43%	77.50%	86.36%	91.67%
Solucom	96	Service	75.68%	80.00%	72.73%	66.67%

Toupargel Groupe est en tête de peloton dans sa catégorie depuis la création du Gaia index et c'est donc tout naturellement nous le retrouvons dans ce classement.

Prodware, dont la performance a déjà été soulignée dans le chapitre précédent, arrive en second position avec une mention spéciale pour son approche environnementale.

La troisième place de ce classement échoit à **Solucom** et c'est également une performance à mettre en avant car sa notation globale a bondit de 27 points, avec +25 points pour la Gouvernance, +27 points pour le Social et +33 points pour l'Environnement. Le groupe a donc beaucoup étoffé sa communication d'indicateurs et nous l'en remercions. Surtout, depuis l'été 2010 le management a engagé une évolution importante de sa Gouvernance, essentiellement opérationnelle (évolution du comité exécutif, création d'un DRH,...) et de sa 'sphère' Sociale (évolution de la gestion des ressources humaines). Selon nos informations, le groupe devrait s'atteler au cours des prochains semestres à la composition du conseil d'administration. Ce sont des éléments très positifs pour le développement à moyen et long terme de cette société.

ANALYSE DES RESULTATS 2011 SUR LES 230 VALEURS DE LA BASE GAIA INDEX

Données clés

Evolution du panel

Le panel 2011 n'a pas connu de forte évolution par rapport à celui de 2010. On compte ainsi huit sorties dont cinq par retrait de la cote (OPA) et trois pour cause de manque d'information chronique et d'intérêt boursier. Les entrées sont au nombre de 15, essentiellement des valeurs d'Altenext et d'Eurolist C qui ont répondu aux questionnaires et / ou qui présentent des volumes de transaction plus significatifs.

Ainsi, la pondération de **notre panel a peu évolué avec +1 point pour l'Industrie (50%), -1 point pour la distribution (10% - stable en nombre de valeurs) et identique pour le Service (40%).**

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

NYSE Euronext a totalement revu la composition et la méthodologie de calcul de l'indice CAC Mid & Small – CMS - en mars 2011. Avant, le CMS comprenait les 190 sociétés liquides au-delà du CAC 40 + CAC Next 20. Depuis mars 2011, le nombre de valeurs composant le CMS est variable, 288 actuellement. Ce nombre fluctue en fonction de critères de liquidité fondés essentiellement sur le rapport volume de transaction / capitalisation boursière. Sans entrer dans la critique de cette méthodologie, le problème que pose cette approche très pertinente pour les indices de grandes valeurs, est qu'une société qui fait 1 million de capitalisation et 500 milliers EUR de transactions annuelles sera dans l'indice alors qu'une autre société qui fait 400 millions EUR de capitalisation et 15 millions EUR de transaction annuelle ne le sera pas.

Notre sélection des 230 sociétés cibles, sachant que toute valeur moyenne peut répondre au questionnaire, est fondée sur le positionnement / l'activité de la société et son parcours récent (trois/quatre dernières années) ET sur le critère de liquidité absolue (M€ de transaction annuelle) et non relative comme le CMS depuis mars 2011. Par ailleurs, nous excluons les sociétés du CMS qui ne sont pas pour nous des valeurs moyennes (cf annexe n°2) et nous prenons en compte des sociétés d'Alternext qui sont par définition exclues du CMS.

Le panel 2011 compte 230 sociétés et couvre 58% de l'indice CAC Mid & Small – CMS - (soit 167 sociétés) et 62% de l'indice si on ne tient pas compte des valeurs financières.

Le tableau ci-dessous présente la répartition par **indice** du panel :

<i>Par indice</i>	<i>CAC Small</i>	<i>CAC Mid 60</i>	<i>CAC Mid & Small</i>	<i>Hors indice</i>
# valeurs	132	35	167	63
en %	61%	67%	60%	
Soit en % de l'indice	57,4%	15,2%	72,6%	27,4%

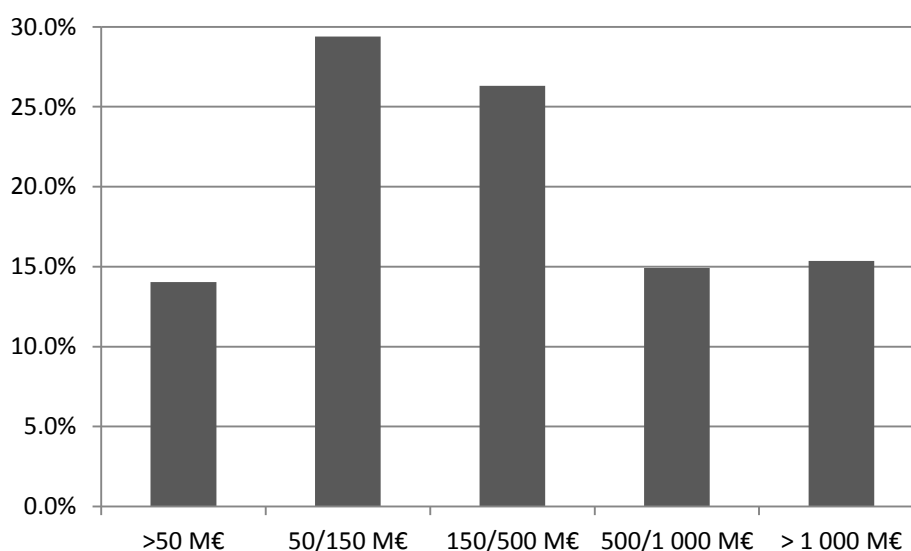
Le tableau ci-dessus présente les principales caractéristiques économiques et boursières agrégées de notre panel :

<i>230 sociétés</i>	<i>Total</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Médiane</i>	<i>Rappel 2010</i>	<i>Variation</i>
Chiffres d'affaires (M EUR)	139 427	617	255	126 830	+9,9%
Résultat opérationnel (M EUR)	12 411	55	20	9 612	+29%
Capitaux propres (M EUR)	63 891	283	112	57 834	+10%
Dettes nettes (M EUR)	34 934	155	9	37 271	-6%
Capitalisation (M EUR)	103 419	458	155	105 841	-2%
Effectifs	950 734	4 555	1 588	950 944	→

Le **chiffre d'affaires** agrégé du panel 2011 atteint **139 milliards d'euros**. Ce panel représente également plus de **950 000 salariés** dont la **moitié en France** selon les données issues de notre système d'information. Le tableau ci-dessous représente la répartition par marché du panel :

<i>Par marché</i>	<i>Eurolist A</i>	<i>Eurolist B</i>	<i>Eurolist C</i>	<i>Alternext</i>
# valeurs	29	91	81	25
en %	13%	40%	36%	11%

La diversité de notre panel est maintenue et à relativement peu évolué entre 2010 et 2011 puisque plus de 85% du panel est composé de valeurs moyennes **capitalisant moins de 1 milliard d'euros** comme le présente le graphique ci-dessous :



Evolution du questionnaire

Le questionnaire a également connu quelques évolutions, uniquement concentré sur le thème de la Gouvernance comme le présente le tableau ci dessous :

<i>Evolution du # de questions</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>
Données clés	10	10
Gouvernance	33	25
Social	24	24
Environnement	27	27
Total	94	86

Nous avons donc ajouté 8 questions sur la thématique de la Gouvernance pour préciser la « qualité » des femmes administrateurs (indépendantes ou pas), le type de comités existants (audit, rémunérations, nominations, stratégique) ou encore les structure de gouvernance (SA ou autres, dissociation des fonctions de direction générale).

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.

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

<i>Taux moyen pondéré</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>	<i>2008</i>
Gouvernance	87%	80%	80%
Social	41%	38%	28%
Environnement	39%	27%	22%
Total	62%	53%	46%

L'évolution du taux de réponse est réellement significative sur l'ensemble des thèmes et représente une tendance porteuse pour la prise en compte de ces problématiques par les valeurs moyennes.

Le travail de pédagogie mené par les partenaires du Gaia Index depuis plus de 3 ans auprès des émetteurs semble donc porter ses fruits et c'est une grande satisfaction. Nous en profitons pour remercier les managements des entreprises qui ont se sont réorganisés, ont mis en place des processus et des outils pour nous délivrer cette information. Souhaitons que ces informations et ces processus servent surtout à enrichir la gestion des entreprises dans la maîtrise de leur développement.

La classification des résultats (notation) par capitalisation présente un résultat assez intéressant. Les résultats du Top 20 et Top 50 marquent une sous pondération des small caps qui est « rattrapée » en quelques sortes par les mid caps de taille intermédiaire (150/1000M€). Les mid caps de plus de 1 000 M€ arrivent sur le Top 20 et le Top 50 à des niveaux égaux ou proches de leur pondération dans l'échantillon.

<i>Notation</i>	<i>-150 M€</i>	<i>150 / 1 000 M€</i>	<i>+1 000 M€</i>
Panel	43%	41%	15%
Top 5	40%	0%	60%
Top 10	20%	50%	30%
Top 20	15%	70%	15%
Top 50	22%	56%	22%

Nous estimons pouvoir en conclure que la disponibilité des informations (qui est encore le ferment de notre notation) dépend surtout de l'intérêt des dirigeants pour ces enjeux et n'est pas en adéquation géométrique avec la taille de l'entreprise.

Gouvernance

Le gouvernement d'entreprise établit les relations entre la direction d'une entreprise, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes de l'entreprise. La gouvernance est modelée par un ensemble de règles, législatives et réglementaires, jurisprudentielles et contractuelles, qui définissent les modalités de gestion de l'entreprise. Le concept est donc associé à la surveillance économique, financière et morale de l'entreprise. Ainsi, on considère souvent que la durabilité des activités d'une entreprise est en partie déterminée par la qualité de sa gouvernance.

Les enjeux relatifs à cette thématique sont nombreux : égalité au sein des instances de contrôle ou de direction, transparence vis-à-vis des actionnaires, risques déontologiques, risques en fonction des pays d'implantation, prévention de la corruption et des fraudes, etc. Les 33 questions qui portent sur la gouvernance sont transversales et concernent les trois secteurs d'activité.

Synthèse des résultats

Avec un taux de réponse de 86,9% en progression de 7,7 points et une notation moyenne de 62,2% en croissance de 5,2 points, ce thème reste à un niveau de transparence très satisfaisant. De manière générale, la gouvernance est le domaine extra-financier sur lequel les entreprises communiquent le plus d'informations. S'il est indéniable que les entreprises de petites et moyennes capitalisations sont caractérisées par une grande diversité, cette troisième enquête menée sur un panel large de valeurs petites et moyennes, confirme selon nous un certain nombre d'informations qui peuvent être assimilées à des standards.

En effet, le nombre d'administrateurs, la progression du nombre d'administrateurs indépendants, la structure de gouvernance ainsi que l'adoption de modes de gouvernance (présence de membres externes, jetons de présence, mise en place de comités spécialisés), sont autant d'éléments qui nous permettent de juger de l'ouverture croissante et relativement homogène en dépit des différences de taille de ce compartiment.

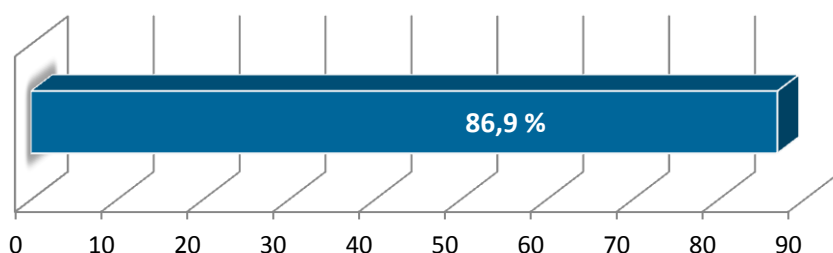
Par ailleurs, chaque année davantage d'entreprises adoptent des codes de gouvernance. Bien que ceux-ci ne soient pas imposés, elles s'engagent à appliquer leurs recommandations ce qui est un gage à long terme d'amélioration de leurs performances.

Dernier point majeur de satisfaction à souligner, plus de 55% des entreprises du panel déclarent sensibiliser leurs salariés aux enjeux RSE (environ 30% en 2009) : les managements sont donc conscients de l'importance de cette thématique et nous ne croyons pas que c'est pour faire plaisir aux investisseurs.

Toutefois, des points noirs persistent en matière de gouvernance. Les femmes restent très minoritaires mais d'une part un temps d'adaptation est nécessaire et d'autre part il est évident que la « ressource compétente » ne se décrète pas, elle se construit. Le risque qu'a pris le législateur en imposant des quotas à relativement brève échéance est de casser l'ouverture des Conseils d'Administration que nous pouvons constater sur 3 ans voire d'assister à une réduction du nombre d'administrateurs. Nous avons fait évoluer le questionnaire cette année pour mesurer dans le temps cette évolution en intégrant un critère de qualité (indépendant ou pas) pour les femmes administrateurs.

Le second point noir majeur reste la prise en compte des risques de corruption. Presque 50% des entreprises présentes dans des pays sensibles en termes de corruption déclarent ne pas avoir déployé de processus spécifiques pour limiter les risques en la matière.

Taux de renseignement moyen aux questions de gouvernance



Le taux de réponse sur la thématique de la gouvernance reste très élevé et a progressé de 7,7 points par rapport à l'année précédente (79,2%). De façon générale, les sociétés maîtrisent bien cette thématique qui est apparue au milieu des années 2000, et fournissent l'essentiel de l'information nécessaire à l'actionnaire dans leurs documents annuels.

Analyse des réponses sur les questions de gouvernance

Le premier point que nous analysons dans cette thématique est **la structure de l'actionnariat**.

Composition de l'actionnariat	2010	2009	Progression
% du capital détenu par les fondateurs et familles	36%	38,9%	↘
<i>Taux de réponse</i>	<i>92,94%</i>	<i>85,2%</i>	<i>+9%</i>
% du capital détenu par des actionnaires détenant au moins 5% du total des titres	26,2%	26,9%	↘
<i>Taux de réponse</i>	<i>89,96%</i>	<i>84,7%</i>	<i>+6,2%</i>
% du capital détenu par les salariés	2,1%	2,1%	→
<i>Taux de réponse</i>	<i>78,1%</i>	<i>78,9%</i>	<i>-1%</i>
% du capital libre (free float)	40,2%	38,1%	↗
<i>Taux de réponse</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	

A première vue, la structure type de l'actionnariat des valeurs des panels 2010 et 2009 change assez peu. Ainsi, 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.

Le second élément qui ressort de l'analyse des résultats est l'évolution de la **composition type des Conseils** des entreprises du panel. 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 questions est supérieur à 99% ce qui apparaît très satisfaisant au regard de leur importance dans la gouvernance d'entreprise.

Plusieurs de nos critères d'analyse permettent de caractériser la composition type des Conseils des entreprises du panel, dont les résultats sont résumés par le tableau suivant :

<i>Composition du Conseil</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>	<i>Progression</i>
Nombre total d'administrateurs	7,4	7,4	→
Nombre d'administrateurs indépendants ou externes	3,2	2,7	
<i>Taux de représentation au sein du Conseil</i>	<i>43,2%</i>	<i>36,1%</i>	<i>↗</i>
Nombre d'administrateurs membres du COMEX	1,8	1,6	
<i>Taux de représentation au sein du Conseil</i>	<i>24,3%</i>	<i>21%</i>	<i>↗</i>
Nombre d'administrateurs non-exécutifs appartenant à la famille du ou des fondateurs	0,8	1,4	
<i>Taux de représentation au sein du Conseil</i>	<i>10,8%</i>	<i>19%</i>	<i>↘</i>
Nombre d'administrateurs représentants des salariés	0,1	0,1	
<i>Taux de représentation au sein du Conseil</i>	<i>1,7%</i>	<i>1,7%</i>	<i>↗</i>
Nombre d'administrateurs femmes	0,9	0,8	
<i>Taux de représentation au sein du Conseil</i>	<i>12,2%</i>	<i>10,8%</i>	<i>↗</i>
Nombre d'administrateurs femmes indépendantes	0,31	N.D.	
<i>Taux de représentation au sein du Conseil</i>	<i>4,2%</i>	<i>N.D.</i>	

Le **nombre d'administrateurs** est resté stable entre 2009 et 2010 mais la structure du conseil a évolué vers une représentation croissante des indépendants : +18% en un an mais une progression plus modérée du nombre de femmes au conseil (+12,5%). Cette évolution s'est faite au « détriment » des administrateurs 'familles ou fondateurs non exécutifs' alors même que la structure de l'actionariat n'a pas beaucoup changé. La croissance forte du nombre d'indépendant va dans le sens des recommandations des deux principaux codes de gouvernance (MiddleNext et APEF/MEDEF). Ainsi le conseil d'administration de ce panel semble se professionnaliser et se féminiser, deux points très positifs. Cependant, bien qu'en progression, le taux de féminisation reste très faible au sein des Conseils d'Administration : 12,2% de femmes en 2010 contre 10,8% en 2009.

Cela peut devenir problématique car rappelons qu'en France, la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des d'Administration et de Surveillance et à l'égalité professionnelle¹, 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. Les Conseils ne comprenant aucune femme à partir du 28 janvier 2011 devront en nommer au moins une à l'occasion du prochain renouvellement d'administrateur. 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).

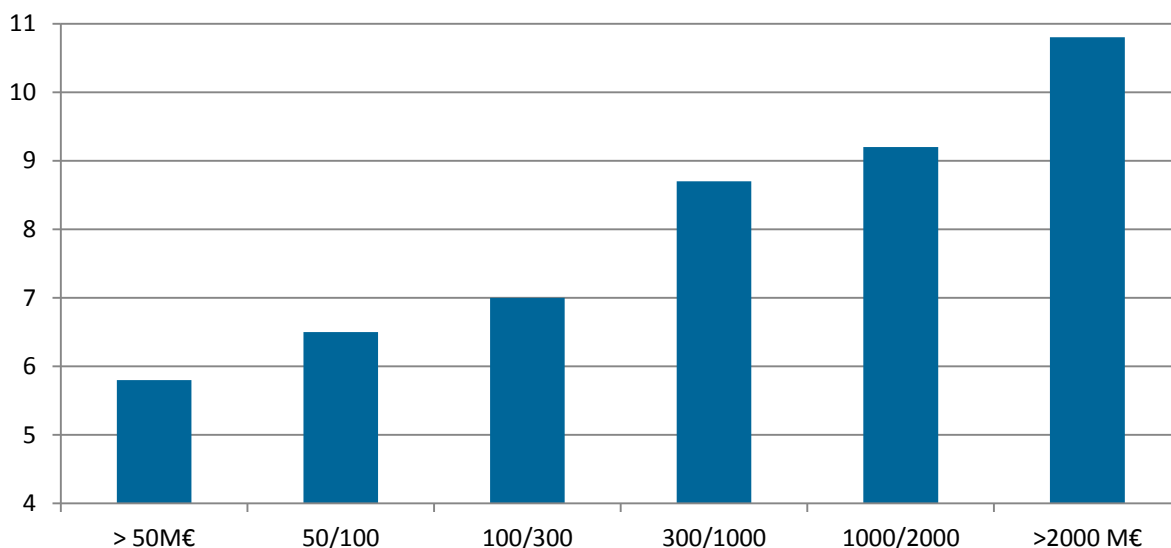
Fin 2010, selon nos données 40% des sociétés de notre panel ne comportait aucune femme au conseil et 35% des sociétés de notre panel entraient dans les limites de taille définies par le législateur.

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.

¹ LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

Au risque de voir se matérialiser le remplacement des administrateurs masculins indépendants par les femmes issues de la famille des dirigeants, en vertu de l'application de la loi, nous avons introduit un nouveau critère, celui du nombre d'administrateurs femmes indépendantes. Ainsi, en 2010 selon nos données seul un tiers des femmes présentes dans les Conseils sont indépendantes ou externes ce qui traduit tout de même une difficulté à recruter des femmes qui ne sont pas proches des dirigeants ou des actionnaires.

Une comparaison du nombre d'administrateurs par tranche de capitalisation de nos résultats nous permet cependant de faire apparaître une information relativement sur le nombre d'administrateur. Il nous est apparu intéressant de mesurer la corrélation entre le nombre d'administrateurs et la capitalisation des entreprises :



Cette échelle de progression montre selon nous avant tout le bon sens de ces valeurs moyennes qui disposent déjà de près de 6 administrateurs en moyenne pour les small caps, sans générer pour autant dans les plus grandes entreprises de notre panel des Conseils d'Administration inutilement pléthoriques.

La **mise en place de comités spécialisés**, permet de formaliser les différentes responsabilités au sein du conseil et d'assurer un fonctionnement plus transparent. Depuis cette année, nous avons décidé de détailler la nature des comités mis en place par les entreprises. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant :

Comités spécialisés au sein du conseil	2010	2009	Progression
Part des entreprises disposant d'un comité spécialisé	78%	72%	↗
<i>Taux de réponse</i>	<i>96,6%</i>	<i>95,2%</i>	<i>+1,5%</i>
Part des entreprises ayant mis en place un comité d'audit	92%	80%	↗
Part des entreprises ayant mis en place un comité des rémunérations	71%	55%	↗
Part des entreprises ayant mis en place un comité des nominations	45%	32%	↗
Part des entreprises ayant mis en place un comité stratégique	34%	19%	↗

Environ 78% des entreprises ont mis en place un ou plusieurs comités de gouvernance spécialisés. On remarque une augmentation très significative du nombre d'entreprises ayant décidé de formaliser les différentes responsabilités au sein de leur conseil.

La majorité de ces comités créés sont des comités d'audit (92,4% des entreprises ayant des comités spécialisés en sont dotés) mais on dénombre également une part importante de comités de rémunérations (71%). En ce qui concerne la mise en place d'un comité d'audit, 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. Ainsi, on peut supposer que l'augmentation de la mise en place de comités spécialisés est en partie due aux controverses en matière de gouvernance durant la crise de ces dernières années, notamment en ce qui concerne les rémunérations des dirigeants.

Trois questions concernant **la structure de gouvernance des entreprises et la dissociation des pouvoirs** ont été créées cette année. En effet, on observe que ce thème devient récurrent dans les recommandations de bonne gouvernance pour les entreprises. Les résultats de notre analyse figurent dans le tableau suivant :

<i>Structure de gouvernance</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>	<i>Progression</i>
Part des entreprises ayant opté pour une structure unitaire à Conseil d'Administration	76,5%	76,7%	→
Part des entreprises ayant une structure unitaire mais avec la présidence et la direction générale dissociées	22,9%	24%	↘
Part des entreprises ayant opté pour une structure qui assure la dissociation des fonctions de contrôle et de gestion	23,5%	23,3%	→

Le taux de réponse est très élevé, autour de 97%. Les résultats quant à eux n'ont pas beaucoup évolué, ce qui est normal au vu de la lourdeur pour une entreprise de changer de structure de gouvernance.

Plus de 75% des entreprises avec un conseil d'administration n'ont pas dissocié la présidence et la direction générale, ce qui traduit que le président cumule la plupart du temps les deux mandats. Alors qu'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.

Un autre sujet traité par notre analyse est celui de **la rémunération des administrateurs**. Le tableau suivant illustre les principaux résultats issus de notre campagne d'analyse :

<i>Répartition des jetons de présence</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>	<i>Progression</i>
Part des entreprises ayant mis en place des jetons dont le montant est lié à l'assiduité	59,5%	60,6%	↘
Part des entreprises ayant mis en place des jetons avec des montants fixes	20%	26,7%	↘
Part des entreprises n'ayant pas mis en place des jetons	20,5%	12,7%	↗
<i>Taux de réponse</i>	<i>81,3%</i>	<i>72,7%</i>	<i>+11,8%</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. Dans cette optique, ne pas lier la distribution à une notion d'assiduité ou de temps est également considéré comme un aspect négatif.

Enfin, nous ne jugeons pas le montant des jetons de présence, car cela est une approche qui ne peut être fait qu'au cas par cas par les actionnaires eux-mêmes. Près de 60% des entreprises versant des jetons de présence ont lié cette rémunération à la présence effective des administrateurs alors que 20% des jetons sont versés selon un montant fixe et 20% des entreprises ont répondu ne pas avoir mis en place de système de rémunération pour les membres du conseil (contre 12,7% en 2009).

L'adhésion à un code de gouvernance est un sujet que nous suivons 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 ces 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.

Les résultats statistiques de notre campagne d'analyse sont présentés dans le tableau suivant :

<i>Engagement de conformité</i>	<i>Eurolist A</i>	<i>Eurolist B</i>	<i>Eurolist C</i>	<i>Alternext</i>
Nombre de références au Code AFEP-MEDEF	17	57	43	15
<i>Répartition en %</i>	59%	63%	53%	60%
Nombre de références au Code MiddleNext	8	22	22	10
<i>Répartition en %</i>	28%	24%	27%	40%

En 2010, 52 entreprises avaient déclaré avoir choisi le code MiddleNext comme référent (contre 30 en 2009), et 132 entreprises ont déclaré se référer au code AFEP-MEDEF (contre 123 en 2009).

L'attribution de **droits de vote double** est un sujet délicat concernant les valeurs moyennes. Dans une démarche d'équité, c'est un élément négatif. En particulier, les SMID 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 ».

Les résultats découlant de nos analyses figurent dans le tableau suivant :

<i>Droits de vote double</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>	<i>Progression</i>
Part des entreprises ayant mis en place des droits de vote double	78,3%	78,6%	
<i>Taux de réponse</i>	92,96%	91,2%	+1,9%

En 2010, 78,3% des entreprises ont mis en place des droits de vote double, très légèrement en baisse par rapport à l'année précédente. Néanmoins, nous estimons cependant 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 2010, il y a 62 entreprises où la part de capital flottant est inférieure à 50% et parmi elles, 21 ont instauré un droit de vote double (soit 34%).

Lorsque les entreprises possèdent des implantations dans des pays pouvant l'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** et mettent en place des process pour éviter tout acte ou pratique assimilé à la corruption.

Le tableau suivant retrace les principales informations communiquées par les entreprises de notre panel :

Engagements en matière de lutte contre la corruption	2010	2009	Progression
Part des entreprises déclarant avoir des activités dans des pays exposés au risque de corruption	67,1%	63,2%	↗
<i>Taux de réponse</i>	92,21%	93,4%	-1,3%
Engagements en termes de lutte contre la corruption pour ces entreprises	47,8%	33,6%	↗
<i>Taux de réponse</i>	59,1%	57,7%	+2,4%

Sur les 143 entreprises déclarant avoir des activités dans les pays sensibles, seules 65 (soit environ 45%) ont déclaré avoir mis en place un système anti-corruption (exemples : double signature sur des sujets, montants stratégiques, mise en place de formation de sensibilisation, de processus d'alerte, signature du Global Compact de l'ONU, etc.).

Le risque de corruption semble donc encore largement sous-estimé par les entreprises françaises implantées dans les pays sensibles en matière de corruption. Il est notamment préconisé d'effectuer une analyse approfondie des risques chez toutes les parties prenantes et de mettre en place des sessions de formations à l'attention des acheteurs ou des chefs de chantiers ou des responsables de projets dans les pays sensibles.

Les derniers éléments qui nous paraissent intéressants de communiquer sont relatifs à la **sensibilisation des salariés et la communication sur la politique / stratégie de RSE** de la part des sociétés analysées. Ces initiatives proviennent en effet la plupart du temps du plus haut niveau hiérarchique / de gouvernance dans les entreprises.

L'analyse statistique de ces enjeux figure dans le tableau suivant.

Communication RSE	Résultats par macro secteur		
	Industrie	Service	Distribution
Actions de sensibilisation des salariés	66,6%	74,6%	72,2%
<i>Taux de réponse</i>	82,5%	79,12%	72%
Intégration de la stratégie RSE dans la communication externe	68,9%	71,6%	60,86%
<i>Taux de réponse</i>	91,2%	92,31%	92%

Tous secteurs confondus, 70% des entreprises ont indiqué avoir sensibilisé leurs salariés aux enjeux de la RSE, à travers des challenges ou des formations par exemple. De même, 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.

Social

La responsabilité des sociétés vis-à-vis de leurs collaborateurs fait partie intégrante du concept de RSE : une entreprise qui valorise le travail de ses salariés maximise leur productivité en améliorant également leur bien-être au travail. La catégorie « social » permet d'identifier certains risques sociaux (inhérents ou liés au contrôle interne) et d'en évaluer la vulnérabilité chez certaines entreprises.

En effet, comment une entreprise peut-elle évaluer ses enjeux sociaux, fixer une stratégie et des priorités d'action sans comprendre quelles sont les grandes caractéristiques de son effectif, ses évolutions, ses mutations, et les risques qui apparaissent en interne ? Ainsi, les enjeux sociaux reposent surtout sur la qualité des dispositifs d'information et de gestion mis en place. Dès lors, une entreprise qui voudra construire une stratégie de ressources humaines cohérente à sa stratégie générale, devra concevoir des outils de compréhension et de prise de décision, qui passent par l'élaboration d'indicateurs sociaux. Les trois secteurs d'activités représentent une grande diversité, où les enjeux de gestion des ressources humaines sont parfois bien spécifiques. Pourtant, la quasi-totalité des 24 questions sociales analysées sont communes à tous les métiers ;

Synthèse des résultats

En 2010, l'information disponible sur les thèmes sociaux a nettement progressé avec un taux de réponse qui progresse de 3 à 5 points en fonction des secteurs, un taux de réponse global qui franchit les 40% (41,1%) et une notation moyenne qui croit de 6,7 points à 35,3%. C'est très encourageant.

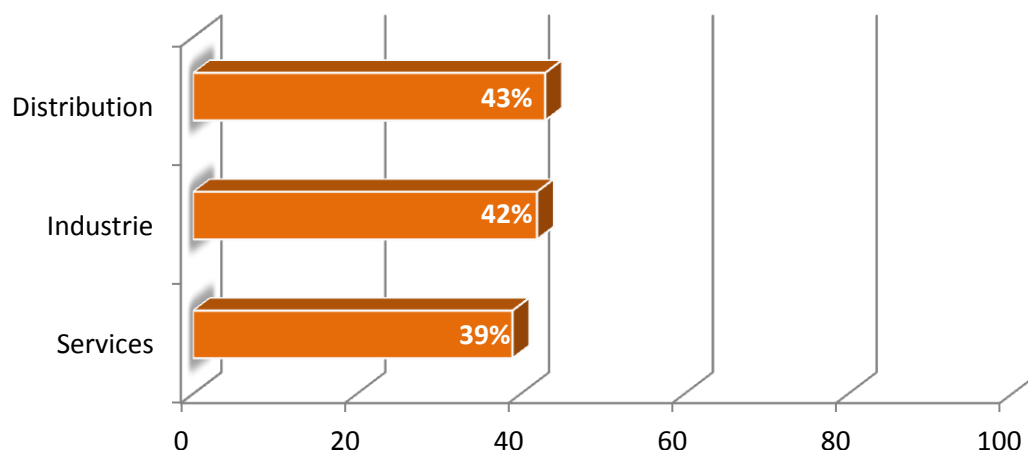
Quelques données de références peuvent être dégagées de cette troisième enquête au regard de la récurrence des résultats obtenus sur trois ans. Un paysage type de l'univers des valeurs moyennes commence à se dessiner au niveau de plusieurs indicateurs comme la formation, le statut des salariés, etc.

Toutefois, certains aspects de la gestion des ressources humaines tels qu'ils sont renseignés apparaissent comme des facteurs de risques car ils sont mal reportés ; la gestion de la diversité (personnes en situation de handicap, seniors, etc.) en premier lieu. Nous ne pouvons donc pas nous satisfaire pleinement du niveau actuel de communication et de reporting social des petites et moyennes valeurs. D'autant que de nombreuses législations apparaissent sur ce thème (accords pour les seniors, loi handicap, etc.). Dès lors, d'importants progrès sont encore à fournir de la part des entreprises si elles ne veulent pas être pénalisées financièrement.

La publication d'un bilan social est un atout majeur pour la gestion des enjeux sociaux. Effectuer un reporting en collectant l'information permet de regrouper l'ensemble des données clés sur l'effectif et ainsi mettre en place des politiques qui touchent tous les salariés. Il convient cependant de souligner l'importance du périmètre de déploiement de ces systèmes d'information et la difficulté de les mettre en place. Définir des critères communs entre des pays aux mentalités / législations totalement différentes peut s'avérer un casse tête pour le management. La notion de CDI par exemple n'est pas évidente pour un Chinois. Cependant les émetteurs font des progrès importants dans ce domaine comme le prouve cette enquête.

Ce processus de normalisation est clé car le législateur accroît ses exigences avec la loi NRE qui va notamment imposer dès l'année prochaine la publication des données extra-financières et la certification de celles-ci par des organismes agréés. La loi prévoit cette mise en place en 2011 pour les sociétés cotées ayant plus de 5 000 salariés et un chiffre d'affaires supérieur à 1 M€€. En 2012, ce sera le tour des sociétés de plus de 2 000 salariés avec un chiffre d'affaires dépassant les 400 M€. Au plus vite, les entreprises doivent donc établir des procédures de reporting dans tous les pays où elles sont implantées, même si cela relève parfois d'un exercice très complexe.

Taux de renseignement sur les questions sociales par secteur d'activité



Le premier constat que l'on peut tirer de ce graphique est que les sociétés renseignent à plus de 40% les critères sociaux étudiés dans le questionnaire. Cependant, même si ce taux de réponse est en nette progression, il reste insatisfaisant car cela signifie que la majorité des sociétés n'ont pas ou ne communiquent pas ces données.

Le faible taux de réponse peut s'expliquer par différentes raisons. En fonction de leur marché de cotation, les entreprises sont soumises à une législation qui diffère, puisque celles cotées sur les marchés réglementés (compartiment B et C d'Euronext) sont soumises à la loi NRE et à la publication d'indicateurs sociaux alors que les sociétés cotées sur Alternext ne le sont pas de manière explicite.

De plus, une marge d'erreur réside dans le fait que les critères compris dans le questionnaire sont figés. C'est-à-dire, qu'une entreprise qui aura construit ses indicateurs de façon très différente n'aura pas la possibilité de renseigner le questionnaire. Toutefois, cela ne concerne qu'une très faible part des questions. Enfin, les données publiées par les entreprises mais qui ne concernent pas plus de la moitié des effectifs n'ont pas été intégrées. Plusieurs entreprises ne publient en effet qu'un *reporting* social qui ne concerne que la maison-mère ou le siège, ou qui ne concerne que le périmètre France quand bien même la majorité des salariés sont localisés à l'étranger. Dans une démarche d'analyse extra-financière qui vise à avoir une vision globale, ces données ne sont pas assez significatives pour être prises en compte.

Analyse des réponses sur les questions sociales

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

<i>Effectif</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
	<i>230 sociétés cotées</i>	<i>223 sociétés cotées</i>
Effectif total	950 734	950 944
Moyenne	4 401	4 264
Médiane	1 635	1 705
<i>Taux de réponse</i>	<i>93,82%</i>	<i>100%</i>

En moyenne, ***l'effectif moyen*** du panel d'entreprise atteint 4 401 salariés, la valeur maximum atteignant 114 772 salariés et la valeur minimum 48 salariés. Le panel d'entreprises analysé est assez hétérogène de ce point de vue ce qui est une caractéristique d'un univers de valeurs petites et moyennes.

<i>Répartition géographique</i>	2010	Global 2009	Progression
Effectif en France (% effectif)	60,5%	62,6%	↘
<i>Taux de réponse</i>	56,35%	60,1%	-6%

Le taux de réponse reste significatif bien qu'en légère baisse. 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. Les résultats statistiques sur ces deux critères figurent dans les tableaux suivants.

<i>Niveau de qualification et statuts contractuels</i>	2010	Global 2009	Progression
Statut cadre (% effectif)	37,4%	32,7%	
<i>Taux de réponse</i>	76,72%	68,82%	+14,4%
Part des emplois précaires (% effectif)	12,2%	15,01%	↘
<i>Taux de réponse</i>	50,15%	45,29%	+10,7%

<i>Niveau de qualification et statuts</i>	<i>Répartition sectorielle 2010</i>		
	Industrie	Distribution	Services
Statut cadre (% effectif)	38,9%	42,37%	34,27%
Part des emplois précaires (% effectif)	12,82%	8,74%	12,2%

Sur ces deux questions, les taux de réponse sont significatifs et permettent d'analyser avec fiabilité les données collectées. Dans les services, on constate une part plus faible de cadres par rapport aux secteurs de la distribution ou de l'industrie. Cependant, les emplois précaires y sont plus nombreux (plus d'un salarié sur 10) dans les services et l'industrie.

Il est relativement intéressant de constater qu'en dépit de l'augmentation du taux de réponse, les écarts entre 2009 et 2010 sont assez faibles. Il sera intéressant de constater l'évolution de ces ratios dans des phases de croissance des effectifs.

Le **turnover** est pour certaines entreprises considérées comme une information sensible mais néanmoins nécessaire pour assurer une gestion des emplois et compétences efficaces au sein d'une entreprise.

Les tableaux suivants présentent les principaux résultats statistiques obtenus dans le cadre de notre campagne d'analyse :

<i>Rotation du travail</i>	2010	Global 2009	Progression
Taux de rotation	11,75%	10,64%	↗
<i>Taux de réponse</i>	42,2%	25,56%	+65%

Rotation du travail	Répartition sectorielle 2010		
	Industrie	Distribution	Services
Taux de rotation	10,5%	18,7%	11,14%

Nous remarquons que le taux de rotation est en augmentation entre 2009 et 2010. L'entreprise doit assurer un bon équilibre entre le nécessaire renouvellement de ses effectifs, la conservation d'un savoir-faire / niveau de service et les coûts induits par ce taux de rotation. L'industrie a naturellement un taux de rotation plus faible que les activités de services qui ont besoin d'un taux plus fort pour maîtriser leurs marges. La distribution est en partie représentée par des sociétés disposant d'un parc de magasins et supporte naturellement un taux de rotation plus fort.

L'objectif des questions suivantes 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**.

Les principaux résultats qui ressortent figurent dans le tableau suivant :

Pyramide des âges et promotion de l'emploi des seniors	Global		
	2010	2009	Progression
Âge moyen de l'effectif	37,3 ans	36,6 ans	↗
Taux de réponse	24,39%	22,42%	+8,7%
Part des salariés de plus de 50 ans	15%	13,68%	↗
Taux de réponse	21,63%	16,6%	+30%
Signature d'accords sur l'emploi des seniors	90%	93%	↘
Taux de réponse	41,14%	31,84%	+29%

Sur ce pont, les taux de réponse pour ces questions restent très insatisfaisants bien qu'ils soient en haute progression.

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.

L'âge moyen a légèrement évolué entre 2009 et 2010, mais cette information reste communiquée de façon assez peu récurrente, le taux de réponse étant assez faible. On constate donc aussi que la part des salariés de plus de 50 ans a elle aussi augmentée.

En ce qui concerne l'exercice 2010, seulement 38% du panel (87 sociétés) déclare 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 règlementaire.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés doivent avoir signé un accord sur l'emploi des seniors. Les entreprises qui ne respectent pas ces conditions risquent une pénalité correspondant à 1% des rémunérations ou gains versés à leurs travailleurs salariés ou assimilés². Cet accord a pour objectif de favoriser la gestion active des âges dans l'entreprise et

² Sources :

- Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.
- Décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

les branches ainsi que le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes. L'accord doit aborder au moins trois des domaines d'actions suivants : le recrutement, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, la formation, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et des compétences. De plus, la durée de ces accords ou plans d'actions ne peut excéder trois ans.

Cependant, selon le Ministère du Travail, ne sont pas assujetties à cette pénalité « les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés qui sont couverts par un accord de branche validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés, un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés et les sociétés ou groupes d'au moins 300 salariés qui sont couverts par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ».

On définit la **discrimination** comme un traitement différencié, inégalitaire, appliqué à des personnes sur la base de critères variables. Les critères que l'on aura 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.

<i>Egalité des chances</i>	2010	Global 2009	Progression
Part des femmes au sein de l'effectif	39,7%	40,73%	↗
<i>Taux de réponse</i>	54,9%	45,74%	+20%
Part des femmes parmi les postes de cadres	31,81%	31,11%	↗
<i>Taux de réponse</i>	25,14%	24,66%	+2%
Part des salariés en situation de handicap	1,95%	1,84%	↗
<i>Taux de réponse</i>	39,47%	32,74%	+20,5%

Concernant **l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**, les résultats sont encourageants et les taux de réponse augmentent de façon notable. Pour les 55 sociétés qui ont répondu aux deux premières questions, nous obtenons une mesure de parité de 83,4%. Ce chiffre est obtenu en divisant la part des femmes dans les effectifs cadres par la part des femmes dans les effectifs totaux. Je ne suis pas sûr que l'on puisse interpréter ces données ainsi. En revanche 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 employer³. C'est globalement ce que les entreprises analysées semblent faire.

Dans l'entreprise, investir dans le capital humain, c'est optimiser les compétences des collaborateurs en mettant en place un **plan de formation et de développement** adapté à chacun. Les principales conclusions

- Circulaire interministérielle N°DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

- Circulaire DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009 relative aux accords et plans d'actions en faveur des salariés âgés.

³ Sources : Loi sur le handicap du 11 février 2005

que nous tirons cette année sur l'enjeu du **développement des compétences** se basent sur les résultats statistiques suivants :

<i>Développement des compétences</i>	<i>Global</i>		
	2010	2009	Progression
Taux de formation (% masse salariale)	3,79%	4,04%	↘
<i>Taux de réponse</i>	46,97%	37,67%	+24,7%
Ratio de formation (% effectif)	53,33%	52,98%	↗
<i>Taux de réponse</i>	28,59%	25,11%	+13,8%
Durée moyenne des formations (nombre d'heure)	16,6 heures	15,91 heures	↗
<i>Taux de réponse</i>	24,39%	25,11%	-2,9%
Part d'entretiens individuels annuels (% effectif)	87,52%	83,59%	↗
<i>Taux de réponse</i>	19,9%	16,59%	+20%

Au niveau quantitatif, 126 sociétés n'ont pas renseigné leur budget de formation rapporté à leur masse salariale et pour les 104 qui l'ont fait, il semblerait que les budgets de formations soient revus à la baisse.

Néanmoins, après une dégradation de tous les indicateurs relatifs à la formation sur la période 2008-2009, on constate que certains progressent à nouveau. Dans la période de sortie de crise actuelle, les responsables des ressources humaines souhaitent peut être continuer à diminuer les ressources allouées à la formation tout en les répartissant mieux afin de toucher le plus de salariés possibles.

Le taux de réponse à la question du ratio de formation témoigne d'une forte progression entre les trois derniers exercices, mais reste 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 aux dirigeants d'exprimer leurs jugements en directement aux salariés et d'aborder les besoins en formation ou les évolutions de carrières souhaitées.

L'existence dans les entreprises de **dispositifs de rémunérations différées ou autres avantages** pouvant profiter aux salariés de votre entreprise est perçu comme un élément positif. Les principales évolutions en ce domaine sont présentées par le tableau suivant :

<i>Accords salariaux annuels</i>	<i>Global</i>		
	2010	2009	Progression
Accords du type PEE, intéressement	87,4%	86,7%	↗
<i>Taux de réponse</i>	91,57%	77,58%	+18%
Accords sur l'amélioration des conditions de travail	81,4%	47,09%	↗
<i>Taux de réponse</i>	78,14%	83,8%	-6,7%

Les questions relatives 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. 207 sociétés parmi les 230 ont mis en place des accords de participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise et plus de la moitié d'entre elles ont signé des accords sur l'amélioration du travail. Les accords collectifs font partie, avec les conventions collectives, de l'organisation conventionnelle collective des conditions de travail qui sont l'une des sources du droit du travail. Ils sont également un élément fondamental du dialogue social qui se traduit par la négociation collective.

Par ailleurs, 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.

Dans le concept de l'entreprise étendue, il s'avère important de prendre en compte et de suivre la situation sociale au sein des **fournisseurs** dans une logique de responsabilité sociale. Les résultats obtenus par les sociétés analysées sont les suivants :

<i>Enjeux sociaux liés aux fournisseurs</i>	2010	<i>Global</i> 2009	Progression
Processus de sélection des fournisseurs fondés sur des critères sociaux	66%	67,6%	↘
<i>Taux de réponse</i>	46,3%	31,84%	+45,4%

La baisse concernant l'intégration des critères sociaux dans la politique d'achat est peu significative alors que l'on peut saluer un taux de réponse qui augmente. La prise en compte des critères sociaux dans la sélection des fournisseurs doit être un élément essentiel de la politique d'achat afin que la responsabilité sociétale des entreprises s'étende à toute la chaîne de valeur.

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 Ipsos⁴, produite en 2010, un tiers des Français négligent leur bien-être au profit de leur travail, et peinent 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.

⁴ www.ipsos.fr

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 l'augmentation du taux de fréquence des accidents de 44% en un an.

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

Santé sécurité au travail	2010	Global 2009	Progression
Absentéisme	4,6	N.D	
<i>Taux de réponse</i>	29,73%	N.D	
Taux de fréquence des accidents du travail (I&D)	11,48	7,96	↗
<i>Taux de réponse</i>	31,98%	29,7%	+7,7%
Certification OHSAS 18001 pour au moins un site (I&D)	64,4%	42,8%	↗
<i>Taux de réponse</i>	27,54%	21,97%	+25,35%

De façon générale, les enjeux liés aux aspects d'hygiène, santé, sécurité sont peu renseignés par les sociétés de notre panel. Toutefois on remarque une fois de plus une nette progression des taux de réponse comparé à l'exercice 2009. En 2010, 29 sociétés indiquent avoir fait certifier leur système de management hygiène-santé-sécurité selon le référentiel international OHSAS 18001, sur au moins un de leurs sites. Cela concernait 22 sociétés en 2009. La norme OHSAS 18001 est un modèle de Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail, autrement dit de prévention de risques professionnels. Son objectif est de fournir aux entreprises un support d'évaluation et de certification de leur système de management de la santé sécurité au travail, compatibles avec les normes internationales de système de management.

Notons par ailleurs que les critères concernant le taux de fréquence des accidents du travail et la certification OHSAS 18001 ne concernent que les secteurs de l'industrie et de la distribution (soit 60% des sociétés). Ainsi, le secteur des services n'est pas inclus dans la note globale concernant ces deux informations (ce qui peut notamment expliquer un taux de réponse plus bas pour ces questions).

Environnement

La maîtrise des externalités négatives d'une entreprise sur son environnement naturel est une partie intégrante de la démarche développement durable. Les investisseurs sont ainsi incités à demander plus de responsabilité environnementale aux entreprises et les encouragent donc à bien évaluer les impacts directs ou indirects qui les concernent.

Les enjeux relatifs à cette thématique sont nombreux et globaux; on pense notamment aux émissions de gaz à effet de serre, à la pollution des eaux et des sols, au recyclage des produits électroniques, aux problèmes énergétiques etc. Ainsi, la prise en compte de l'environnement passe par plusieurs étapes, la première étant souvent l'engagement formalisé envers des chartes ou des politiques environnementales et le plus souvent consolidée par l'adhésion à des conventions internationales. Dans cette section, notre méthodologie est plus exigeante avec les secteurs de l'industrie et de la distribution. Pour 27 questions posées, il n'y en a que 9 qui impactent les services. Mais cela ne réduit pas l'importance des enjeux auxquels ils sont exposés.

Synthèse des résultats

L'environnement était le parent pauvre des 2 précédentes enquêtes et c'est certainement l'évolution la plus notable des résultats 2011 avec une progression importante des ratios : les taux de réponse bondissent de 10 à 14 points en fonction des secteurs et sont quasiment identiques à ceux constatés dans le thème social, la note moyenne passe de 25,1% à 34,8%.

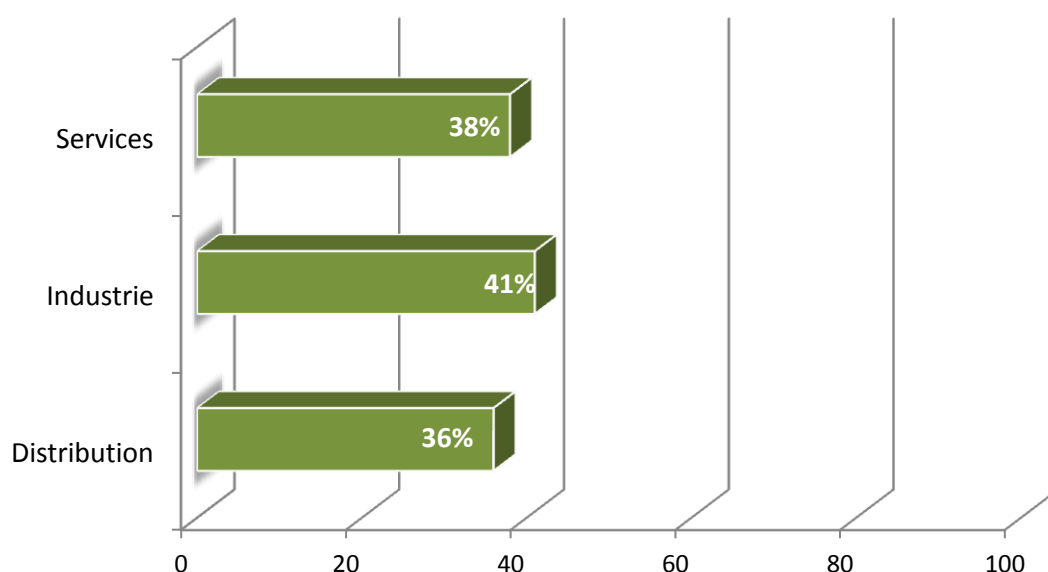
La réglementation a très certainement été un aiguillon car les entreprises doivent de plus en plus rendre compte des conséquences environnementales de leurs activités économiques, de la SSII à l'industrie chimique. La comptabilité environnementale et le management des risques sont donc des outils et des systèmes qui répondent à ces besoins : mesurer est le premier pas nécessaire pour prendre de meilleures initiatives. Les activités de service notamment qui étaient à la traîne vis-à-vis de l'industrie ont rapidement évolué sur ce thème en 2010. Cette progression devrait permettre une meilleure appréciation dans le temps de la réalité des efforts dans ce domaine.

Soit cette nouvelle dimension de l'entreprise est subie par le management et la réponse découle uniquement de l'apparition au fil des années des nouvelles réglementations. L'investisseur doit le savoir et la pauvreté voire l'absence totale d'information à ce stade est un indicateur efficace de cet état de fait. Le risque, non identifié, est mal géré et représente donc une source de perte pour l'entreprise et donc pour l'investisseur. Soit l'entreprise utilise cette nouvelle dimension pour renforcer ses fondamentaux et agir sur les points clés de son organisation, que ce soit au niveau de la conception des produits, de la logistique, de la production, ou même des gaspillages au sein des locaux administratifs. De plus, l'adhésion des salariés à ce projet durable sera un gage d'unité au sein du Groupe.

En particulier, de nombreux outils sont aujourd'hui mis en place afin d'aider les entreprises à améliorer leur stratégie énergétique. Le bilan carbone en est un bon exemple. En estimant la quantité de gaz à effet de serre émise en moyenne chaque année dans l'atmosphère, l'entreprise est en mesure d'évaluer ses risques. Ses risques sont aussi bien ceux qu'elle encourt au niveau législatif (quota de CO₂ par exemple), que ceux qu'elle crée vis-à-vis de l'extérieur.

De plus, certaines entreprises vont être obligées d'établir un tel bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre, du fait de la Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite Loi Grenelle 2. Les Groupes employant plus de 500 salariés et exerçant leurs activités dans un secteur fortement émetteur (liste fixée par voie réglementaire), seront soumis à cette législation à partir de 2012. Ainsi, on remarque que peu d'entreprises concernées sont déjà conformes à cette nouvelle réglementation.

Taux de renseignement moyen sur les questions environnementales par secteur d'activité



La catégorie traitant des enjeux environnementaux progresse quant à son taux de renseignement. Taux auparavant bien au-dessous des thèmes de gouvernance et du social, il semblerait que les entreprises se soucient de plus en plus des enjeux liés à l'environnement dans leur reporting.

Analyse des réponses sur la catégorie environnement

Les sources d'émissions de gaz à effet de serre sont variées : elles peuvent provenir directement des consommations d'énergie, centres de production, flotte de véhicules, etc. Le bilan carbone, est une des méthodes courantes pour évaluer les quantités de CO₂ émises. Cependant, d'autres indicateurs existent. La mise en place de ces indicateurs au sein des sociétés étudiées et les principaux résultats qui en découlent sont communiqués au travers du tableau suivant :

<i>Lutte contre le changement climatique</i>	2010	Global 2009	Progression
Réalisation d'un bilan carbone sur au moins un site	55,8%	53,2%	↗
<i>Taux de réponse</i>	46,9%	34,53%	+35,8%
Investissements en faveur des énergies renouvelables ou des solutions d'économie d'énergie	83,3%	46,19%	↗
<i>Taux de réponse</i>	55,78%	83,5%	-33%
Initiatives de sensibilisation des salariés aux impacts environnementaux	93,3%	43,05%	↗
<i>Taux de réponse</i>	63,62%	94,8%	-32,89%
Initiatives de réduction des déplacements professionnels des salariés	80,6%	83,6%	↘
<i>Taux de réponse</i>	45,68%	27,35%	+67%
Investissements sur les principaux sites visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (I & D)	75,9%	76,5%	↘
<i>Taux de réponse</i>	52,32%	22,87%	+129%

Les thématiques liées aux consommations d'énergie et aux émissions de gaz à effet de serre gagnent du terrain dans la communication des entreprises étudiées et semblent être les axes prioritaires sur le pilier environnemental ; en particulier dans les secteurs de l'industrie et de la distribution.

Les résultats montrent une nette progression dans la prise d'initiatives, ce qui tend à prouver que les entreprises ont non seulement pris conscience de leurs enjeux environnementaux, mais qu'elles sont aussi, pour une partie croissante d'entre elles, réellement engagées et actives. Les taux de réponse et résultats atteints sont, de façon générale, très encourageants. En effet, 137 sociétés déclarent avoir mis en place des initiatives de sensibilisation des salariés (tri, économies d'énergie sur les postes de travail, éclairage, impressions, etc.) et 103 sociétés (contre 89 sociétés en 2009) ont investi dans des solutions d'économies d'énergie et/ou des énergies renouvelables au cours des trois dernières années.

En ce qui concerne l'enjeu majeur des émissions de gaz à effet de serre, 14 puis 62 sociétés analysées déclaraient respectivement en 2008 et 2009 avoir mis en place un bilan carbone sur au moins un de leurs sites. En 2010, elles sont 57 à l'avoir fait, ce qui atteste d'une reconnaissance de cet outil fondamental visant à prendre connaissance des impacts CO2 engendrés par une activité, qu'elle soit industrielle, de distribution ou de services. Mais cette démarche reste encore peu développée par rapport à d'autres initiatives.

L'objectif des questions suivantes est de savoir si les entreprises suivent leurs **consommations d'énergie** et leurs tendances, ceci afin de s'orienter vers une démarche d'amélioration.

Cette information va devenir de plus en plus essentielle. L'objectif est de pouvoir calculer à l'efficacité énergétique d'une société, à savoir, quelle est l'évolution de sa consommation énergétique. On distingue trois types d'énergies différentes qui font chacune l'objet de questions spécifiques.

<i>Impact environnemental</i>	<i>Segmentation sectorielle 2011</i>			<i>Taux de réponse</i>
	<i>Industrie</i>	<i>Distribution</i>	<i>Services</i>	
Consommations électriques (MWh)	114 992	147 517	107 365	30,47%
Consommations d'eau (m ³) (I & D)	2 206 954	1 554 660	N.A	43,86%
Volume des déchets produits (tonnes) (I & D)	7 075	12 742	N.A	22,04%

En 2010, 75 sociétés ont été capables de fournir leur consommation en électricité pour l'exercice, contre 63 en 2009. De même, 50 sociétés ont pu fournir leur consommation en eau. Outre le suivi dans le temps, ces informations peuvent apporter une meilleure compréhension de l'intégration de l'environnement dans la chaîne de production ou encore sur l'efficacité énergétique des entreprises.

Parmi les secteurs de l'industrie et la distribution, 42 sociétés ont pu fournir leur production annuelle de déchets (dangereux et banals). Le questionnaire distingue également le volume des déchets dangereux, qui obtient un taux de réponse similaire.

L'objectif d'un **systeme de management environnemental** est d'évaluer les procédures et les moyens mis en place pour garantir la bonne application et le suivi de la politique environnementale. Les indicateurs relatifs à la mise en place d'un SME n'ont porté que pour les secteurs de l'industrie et de la distribution, où les enjeux sont les plus forts. La mise en place d'un SME peut découler de plusieurs démarches : certification externe de type ISO 14001, adoption de pratiques ou de codes liés à un secteur donné, systèmes informels en interne, etc.

<i>Systeme de management environnemental (I & D)</i>	2010	Global 2009	Progression
Mise en place d'un SME	21,5%	80,3%	↘
<i>Taux de réponse</i>	60,46%	31,84%	+90%
Processus de sélection des fournisseurs selon des critères environnementaux	77,6%	77,3%	↗
<i>Taux de réponse</i>	48,56%	33,63%	+44%
Mise en place d'actions visant à réduire les impacts environnementaux sur la logistique	80,5%	81,4%	↘
<i>Taux de réponse</i>	49,44%	19,28%	+156%
Mise en place d'actions de réduction des emballages	82,2%	84,8%	↘
<i>Taux de réponse</i>	43,68%	20,63%	+112%
Part des déchets triés	63,69%	57,91%	↗
<i>Taux de réponse</i>	18,53%	10,76%	+72%

Parmi les sociétés considérées, seulement 21,5% d'entre elles déclarent avoir déployé un SME.

Par ailleurs, 64 entreprises déclarent intégrer des critères environnementaux dans le processus de sélection des fournisseurs, contre 52 en 2009. Sur ce point il est intéressant de constater que parmi ces entreprises, 25% ont une capitalisation inférieure à 150 millions EUR 53% entre 150 et 1 000 millions EUR et 22% font plus de 1 000 M€. Les « grandes valeurs moyennes » ne sont donc, encore une fois, pas plus efficaces que les petites.

Quant aux autres indicateurs, on constate que les taux de réponse augmentent significativement ce qui indique que, bien que les résultats soient stables, plus d'entreprises ont mis en place de telles initiatives environnementales.

Les **déchets d'équipements électriques et électroniques** (DEEE), ont une empreinte écologique très élevée en raison des importantes quantités de ressources en eau, métaux, et énergies mobilisées par la conception, la fabrication, le transport, l'utilisation et le recyclage des composants et objets électriques et électroniques.

REACH est le règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Il est entré en vigueur le 1er juin 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.

Enfin, **RoHS** concerne la restriction de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques. Mise en place en juillet 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. Notons que ces deux dernières réglementations ne concernent que les secteurs de l'industrie pour notre questionnaire Gaia.

<i>Produits et substances dangereuses</i>	Global 2010
Certification DEEE pour les entreprises concernées	71%
<i>Taux de réponse</i>	34%
Certification REACH pour les entreprises concernées	61,8%
<i>Taux de réponse</i>	56%
Certification RoHS pour les entreprises concernées	61,9%
<i>Taux de réponse</i>	29,8%

Concernant les données quantitatives publiées pour la première fois cette année, on constate que les taux de réponse pour des informations aussi précises sont globalement satisfaisants. En particulier concernant REACH où 34 entreprises déclarent être concernées (sur 114 en industrie).

ANNEXES

Annexe n°1 : référentiel d'évaluation Gaia Index®

Q1	QN	QA	Secteur	Date de clôture Type (I ou D ou S)	Unité
	3,00	10,00		Données clés	
Q2	0,0	1	IDS	Quel a été votre chiffre d'affaires consolidé en M€ ?	VA
Q3	0,0	1	IDS	Quelle a été votre marge opérationnelle courante en % ?	%
Q4	0,0	1	IDS	Quel a été votre gearing (Dette financière CT + dette financière long terme) / Capitaux propres totaux) en %?	%
Q5	0,0	1	IDS	Quel a été votre effectif moyen (en ETP, y compris CDD+intérim) ?	VA
Q6	0,0	1	IDS	Quelle part de vos salariés (en pourcentage) est située en France ?	%
Q7	0,0	1	IDS	Quelle est votre masse salariale en M€ (yc intérim / hors sous traitant)	VA
Q8	0,5	1	IDS	Quel est le nombre d'actions (en unités) composant votre capital social en fin d'exercice ?	VA
Q9	0,5	1	IDS	Quel est le nombre d'actions potentiel (en unités) composant votre capital social en fin d'exercice en incluant les instruments dilutifs ?	VA
Q10	1,0	1	IDS	Quelle part de votre capital (en pourcentage) détenez-vous en autocontrôle ?	%
Q11	1,0	1	IDS	Existe-t-il plusieurs classes d'actions ?	Txt
	17,00	32,00		GOUVERNANCE	
Q12	0,0	1	IDS	Quelle part de votre capital (en pourcentage) est détenue par les "fondateurs et familles" ?	%
Q13	0,0	1	IDS	Quelle part de votre capital (en pourcentage) est détenue par les autres actionnaires détenant au moins 5% du total des titres?	%
Q14	0,0	1	IDS	Quelle part de votre capital (en pourcentage) est détenue par les salariés ?	%
Q15	1,0	1	IDS	Quelle est la part de flottant "libre" (free float) dans votre capital (en pourcentage) ?	%
Q16	1,0	1	IDS	Quel est le nombre d'administrateurs de votre société ?	VA
Q17	1,0	1	IDS	Combien d'administrateurs sont indépendants ou externes (non-exécutifs, non membres de la famille et non représentants d'actionnaires) ?	VA
Q18	1,0	1	IDS	Combien d'administrateurs sont membres du comité exécutif / conseil de direction ?	VA
Q19	0,0	1	IDS	Combien d'administrateurs non-exécutifs appartiennent à la famille du ou des fondateurs ?	VA

Q20	1,0	1	IDS	Combien d'administrateurs sont représentants des salariés ?	VA
Q21	1,0	1	IDS	Combien d'administrateurs sont des femmes ?	VA
Q22	0,0	1	IDS	si oui à la Q12, combien d'entre-elles sont indépendantes ou externes ?	VA
Q23	1,0	1	IDS	Avez-vous mis en place un (ou plusieurs) comités spécialisés au sein du Conseil ?	Txt
Q24	0,0	1	IDS	si oui à la Q13, avez-vous mis en place un comité d'audit ou financier au sein du Conseil ?	Txt
Q25	0,0	1	IDS	Si oui à la Q13, avez-vous mis en place un comité des rémunérations au sein du Conseil ?	Txt
Q26	0,0	1	IDS	Si oui à la Q13, avez-vous mis en place un comité des nominations au sein du Conseil ?	Txt
Q27	0,0	1	IDS	Si oui à la Q13, avez-vous mis en place un comité stratégique au sein du Conseil ?	Txt
Q28	0,0	1	IDS	Votre entreprise a-t-elle opté pour une structure de gouvernance unitaire à Conseil d'Administration ?	Txt
Q29	0,0	1	IDS	Si oui, la présidence et la direction générale sont-elles dissociées ?	Txt
Q30	0,0	1	IDS	Votre entreprise a-t-elle opté pour une structure de gouvernance duale qui assure la dissociation des fonctions de contrôle et de gestion ?	Txt
Q31	1,0	1	IDS	La répartition des jetons de présence est-elle liée à l'assiduité et/ou à la participation à des comités spécifiques ?	Txt
Q32	0,5	1	IDS	Votre entreprise s'est-elle engagée à être conforme aux recommandations de l'AFEP MEDEF sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ?	Txt
Q33	0,5	1	IDS	Votre entreprise s'est-elle engagée à être conforme aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise pour les valeurs moyennes et petites de MiddleNext ?	Txt
Q34	0,0	1	IDS	Quelle a été la rémunération annuelle du responsable de l'exécutif en Keuros (fixes, variables, avantages en nature, stock options,...) ?	VA
Q35	1,0	1	IDS	Quelle est la part des honoraires des commissaires aux comptes correspondant à des activités d'audit sur l'ensemble des honoraires des cabinets d'audit ?	%
Q36	1,0	1	IDS	Existe-t-il des droits de vote double ?	Txt
Q37	1,0	1	IDS	Existe-t-il un ou des pactes d'actionnaires ?	Txt
Q38	0,0	0	IDS	Avez-vous un Directeur commercial Groupe ?	Txt
Q39	1,0	1	IDS	Avez-vous un Directeur financier Groupe ?	Txt
Q40	0,0	1	IDS	Avez-vous un Directeur des ressources humaines Groupe ?	Txt
Q41	1,0	1	IDS	Avez-vous des activités dans des pays particulièrement exposés au risque de corruption (Liste Transparency International / World Bank) ?	Txt
Q42	1,0	1	IDS	Avez-vous défini des engagements en matière de lutte contre la corruption ?	Txt
Q43	1,0	1	IDS	Avez-vous mis en place des actions pour sensibiliser vos salariés aux enjeux du RSE ?	Txt
Q44	1,0	1	IDS	Avez-vous intégré votre stratégie RSE dans votre communication externe ?	Txt

	12,0	21,0		SOCIAL	
Q45	0,0	1	IDS	Quelle est la part de cadres (en pourcentage) dans votre effectif ?	%
Q46	1,0	1	IDS	Quelle a été la part de personnel employé en contrat non permanent (CDD+intérim)?	%
Q47	1,0	1	IDS	Quel a été votre taux de turnover ?	%
Q48	0,0	1	IDS	Quel est l'âge moyen de votre effectif ?	VA
Q49	0,0	1	IDS	Quelle part de vos salariés (en pourcentage) a plus de 50 ans ?	%
Q50	1,0	1	IDS	Avez-vous mis en place des accords sur l'emploi des seniors ?	Txt
Q51	0,5	1	IDS	Quelle a été la part des femmes (en pourcentage) dans votre effectif total ?	%
Q52	0,5	1	IDS	Quelle a été la part des femmes (en pourcentage) dans votre effectif cadre ?	%
Q53	1,0	1	IDS	Quelle est la part de travailleurs handicapés (en pourcentage) dans votre effectif ?	%
Q54	1,0	1	IDS	Avez-vous mis en place des accords portant sur l'amélioration des conditions de travail ?	Txt
Q55	1,0	1	IDS	Quel a été le taux de formation (budget formation / masse salariale) ?	%
Q56	0,0	1	IDS	Quel a été le ratio de formation (pourcentage de salariés formés / effectif moyen) ?	%
Q57	0,0	1	IDS	Quelle a été la durée moyenne des formations (nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés) ?	VA
Q58	1,0	1	IDS	Quelle part de vos salariés (en pourcentage) a eu un entretien individuel annuel d'évaluation ?	%
Q59	1,0	1	IDS	Hormis les accords salariaux annuels, avez-vous mis en place des accords du type PEE, système d'intéressement ?	Txt
Q60	0,0	1	IDS	Avez-vous procédé à des restructurations qui ont entraîné des licenciements au cours de l'exercice ?	Txt
Q61	1,0	1	IDS	Quel a été le taux d'absentéisme dans votre société ?	%
Q62	0,0	0	IDS	Quelle est la part des produits ou services provenant de fournisseurs (voir Guide Gaia Index) ?	%
Q63	0,0	1	IDS	Est-ce que plus de 20% de ces achats et services proviennent de pays exposés à des risques en matière de droits humains (cf. Q53) ?	Txt
Q64	1,0	1	IDS	Avez-vous des processus de sélection de vos sous traitants / fournisseurs fondés sur des critères sociaux ?	Txt
Q65	0,0	0	IDS	Avez-vous des processus d'audit annuel pour contrôler la bonne application de vos critères ?	Txt
Q66	1,0	1	ID	Quel a été le taux de fréquence des accidents ?	VA
Q67	0,0	1	ID	Quel a été le taux de gravité des accidents?	VA
Q68	0,0	1	ID	Avez-vous obtenu la certification OHSAS 18001 pour au moins l'un de vos sites ?	Txt
	17,0	24,0		ENVIRONNEMENT	
Q69	1,0	1	IDS	Quelle a été votre consommation d'énergie électrique totale en MWh ?	VA
Q70	0,0	1	IDS	Quelle a été votre consommation de pétrole totale en équivalent tonne (TEP) ?	VA

Q71	0,0	1	IDS	Quelle a été votre consommation de gaz totale en MWh ?	VA
Q72	1,0	1	IDS	Avez-vous réalisé un bilan carbone sur au moins un site ?	Txt
Q73	1,0	1	IDS	Avez-vous réalisé des investissements en faveur des énergies renouvelables ou des économies d'énergie (chauffage, isolation, panneaux solaires,...) ?	Txt
Q74	1,0	1	IDS	Avez-vous mis en place des initiatives de sensibilisation de vos salariés aux impacts environnementaux ? (impression, tri, éclairage, covoiturage...)	Txt
Q75	1,0	1	IDS	Avez-vous mis en place des initiatives pour réduire l'impact des déplacements professionnels de vos salariés ? (visioconférence, transport en commun,...)?	Txt
Q76	0,5	1	IDS	Êtes-vous concerné par DEEE ?	Txt
Q77	0,5	1	IDS	Estimez-vous être en conformité avec cette réglementation ?	Txt
Q78	0,5	1	ID	Votre entreprise est-elle soumise à des quotas d'émissions de CO ² ?	Txt
Q79	0,5	1	ID	Avez-vous réalisé des investissements sur vos principaux sites visant à réduire les gaz à effet de serre (GES) ?	Txt
Q80	1,0	1	ID	Avez-vous mis en place un SME - Système Management Environnement ?	Txt
Q81	1,0	1	ID	Votre processus de sélection des fournisseurs inclut-il des exigences environnementales (engagements, plans d'actions formalisés, certifications, etc.) ?	Txt
Q82	0,0	0	ID	Avez-vous des processus d'audit annuel pour contrôler la bonne application de ces critères ?	Txt
Q83	1,0	1	ID	Avez-vous mis en place des actions visant à réduire les impacts environnementaux de votre logistique ?	Txt
Q84	1,0	1	ID	Avez-vous mis en place des actions visant à réduire le poids / volume de vos emballages et / ou ceux de vos fournisseurs ?	Txt
Q85	1,0	1	ID	Quel a été le volume en tonne de vos déchets ?	VA
Q86	1,0	1	ID	Quel a été le volume en tonne de vos Déchets Industriels Dangereux ?	VA
Q87	1,0	1	ID	Quelle a été la part estimée des déchets triés ?	%
Q88	0,0	1	ID	Quelle a été la part estimée des déchets valorisés en interne ou en externe (valorisation matière ou énergétique) ?	%
Q89	0,0	0	I	Quelle part de votre activité (en %) est concernée par la réglementation ICPE soumise à déclaration ou autorisation ?	%
Q90	1,0	1	I	Quelles ont été vos consommations d'eau en m ³ ?	VA
Q91	0,0	0	I	Y a-t-il des dispositifs visant à recycler l'eau (recyclage de l'eau de pluie, système fermé, etc.) ?	Txt
Q92	0,5	1	I	Êtes-vous concerné par REACH ?	Txt
Q93	0,5	1	I	Estimez-vous être en conformité avec cette réglementation ?	Txt
Q94	0,5	1	I	Êtes-vous concerné par ROHS ?	Txt
Q95	0,5	1	I	Estimez-vous être en conformité avec cette réglementation ?	Txt

Annexe n°2 : critères de définition d'une valeur moyenne au sein du Gaia Index®

Critères retenues pour définir une valeur moyenne : au moins 2 des 3 critères ci-dessous doivent être respectés :

- a. Taille du chiffre : moins de 3 milliards d'euros
- b. Nombre d'employés : moins de 5 000 personnes en équivalent temps plein
- c. La capitalisation : moins de 2 milliards d'euros

Remerciements

Nous remercions toutes les valeurs moyennes qui ont bien voulu répondre à nos questions et joué le jeu de la transparence en les félicitant pour les progrès constatés.

Merci également aux membres bénévoles du Comité de Surveillance qui apportent une grande richesse aux réflexions nécessaires pour faire avancer les valeurs moyennes sur le chemin du développement durable.

Rédacteurs

EthiFinance

Emmanuel de la Ville : Directeur Général
Sébastien Marquet : Responsable Gaia Index
Maud Venturini : Analyste Gaia Index
Guillaume Marion : Analyste RSE

IDMidCaps

Gaël Faijean : Président Directeur Général

Contacts

Société :

EthiFinance - Agence de notation extra-financière
Emmanuel de la Ville : +33 (0)1 39 62 13 22
emmanuel.delaville@ethifinance.com

Investisseur :

IDMidCaps - Analyse financière
Gaël Faijean : +33 (0)1 48 01 87 29
gfaijean@idmidcaps.com

Presse :

NewCap. - Communication financière & Relations médias
Nicolas Merigeau : +33 (0)1 44 71 94 98
nmerigeau@newcap.fr