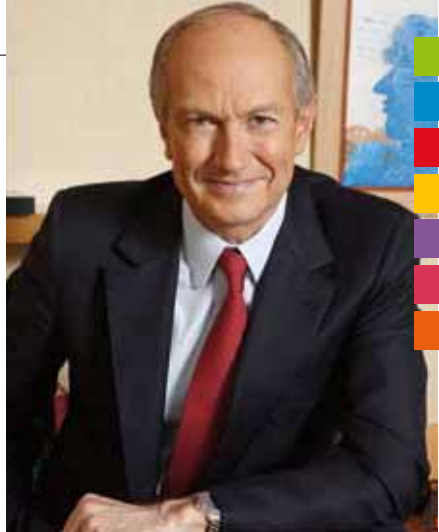




Bilan Diversités, cycle 2005 - 2010

Nos engagements, les résultats

édito



Depuis 100 ans, L'Oréal s'est construit autour de valeurs fortes. Parmi elles, la diversité constitue un atout majeur pour le Groupe, en termes de créativité et d'innovation : beauté et diversité vont de pair. C'est parce que nous croyons que le monde dans lequel nous travaillons est de plus en plus ouvert et que nous donnons de la valeur aux différences que nous avons formalisé, dès 2005, une politique diversités internationale avec cette ambition de toujours investir dans l'humain et pour l'humain.

En France, la politique diversités de L'Oréal a pris chaque année de plus en plus d'ampleur : de la formalisation de notre politique à l'obtention du Label Diversité en 2009, nos initiatives en faveur des diversités n'ont cessé de se développer. Nous avons souhaité que 2010 soit l'année de la mesure des progrès accomplis, une année pour rendre compte de nos engagements.

Placé sous le signe de « l'engagement », ce premier Bilan Diversités France est un véritable rapport d'étape qui retrace, par son exhaustivité, nos avancées et nos marges de progrès. Elaboré en collaboration avec nos principaux partenaires sur le terrain, il présente l'originalité et l'efficacité de notre démarche à la fois en matière de Ressources Humaines ; mais aussi vis-à-vis de nos Marques, de nos fournisseurs et de nos clients.

Nous avons fait des progrès, et si nous sommes loin d'être absolument parfaits, nous sommes dans la bonne direction. Le monde connaît certes une situation économique incertaine, mais ces moments ne doivent pas freiner notre enthousiasme, notre volonté et notre détermination à garder l'humain au cœur de nos préoccupations. Il s'agit d'un enjeu majeur pour L'Oréal au XXI^{ème} siècle.

Jean Paul Agon

Directeur Général

édito



Engagé sur le terrain depuis plus de 10 ans en France, L'Oréal n'a cessé de multiplier les initiatives en faveur des diversités : soutien des Conventions d'Education Prioritaire de Sciences-Po Paris dès 2001, signature de la Charte de la Diversité en 2004, création d'une Direction de la Diversité au niveau Groupe en 2005, organisation du 1^{er} Forum Emploi & Diversité avec IMS-Entreprendre pour la Cité en 2006, lancement de la Charte de la Parentalité en entreprise avec SOS Préma en 2008, etc.

Faire le bilan de 10 ans d'engagements n'est pas simple ; mais nous proposons différents éléments de réponse à travers une évaluation de nos actions et une mesure de nos progrès sur un cycle : de 2005, année de formalisation de notre politique diversités Groupe, à 2010, année de la mesure de nos avancées.

A destination de tous nos collaborateurs, partenaires et interlocuteurs privilégiés, ce premier Bilan Diversités France est un véritable outil à la fois de pilotage de notre politique, mais également de dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Capitalisant sur des outils de mesure existants, tels que ceux de la HALDE et du Label Diversité, ce bilan est construit autour d'une centaine d'indicateurs à la fois de moyens et de résultats, articulés, d'une part, par grand objectif de notre politique diversités et, d'autre part, par levier d'action : recrutement & intégration, formation, gestion de carrières, management & inclusion, communication, pilotage de la politique et action sur l'écosystème.

Placé sous le signe de « l'engagement » de nos collaborateurs, de nos Marques mais aussi de nos fournisseurs et de grands groupes à nos côtés, ce premier Bilan démontre combien L'Oréal a très tôt travaillé de manière collaborative sur le terrain et contribué ainsi à l'émergence progressive d'un écosystème diversités, composé d'acteurs investis sur le sujet.

Nous espérons que cette démarche de mesure et d'évaluation de notre politique diversités qui, dans une logique prospective annonce nos grands axes de travail d'ici à 2015, pourra être déployée rapidement sur un périmètre international.

Geoff Skingsley

Vice-Président, Directeur Général Ressources Humaines

- p.04 ■ Introduction
- p.05 ■ Méthodologie
- p.08 ■ Représenter la diversité des origines dans nos équipes
- p.10 ■ Favoriser la mixité au sein de nos équipes
- p.12 ■ Favoriser l'emploi des personnes handicapées
- p.14 ■ Dynamiser l'emploi des Seniors et valoriser l'expérience
- p.16 ■ Développer une culture managériale inclusive, respectueuse de tous
- p.18 ■ Favoriser l'émergence d'un écosystème diversités
- p.20 ■ Déployer et évaluer la politique diversités
- p.23 ■ Résultats par levier d'action
- p.25 ■ Conclusion

Introduction

LA DIVERSITÉ : UNE VALEUR FONDATRICE DE L'ORÉAL

La diversité se situe au cœur de notre activité. La pluralité et la complémentarité de nos marques d'origines culturelles variées et de nos produits témoignent de l'engagement du Groupe à mettre en valeur toutes les formes de beauté et de bien-être, dans le respect des différences.

De même, la diversité des équipes, la mixité, le mélange des talents sont une des clés du succès de notre entreprise. Nous croyons que des équipes diversifiées à tous les niveaux et dans tous les domaines apportent plus de créativité et une meilleure compréhension de nos clients.

Dès 2000, à travers sa Charte Ethique et la signature du Global Compact en 2003, notre Groupe a formalisé ses engagements en faveur de la non-discrimination.

En faisant partie des premières entreprises signataires de la Charte de la Diversité en 2004 en France, L'Oréal a choisi de mettre en place une politique globale et proactive en faveur des diversités.



Méthodologie

NOTRE POLITIQUE DIVERSITÉS : 7 OBJECTIFS, 7 LEVIERS D'ACTION

Pour L'Oréal, les diversités renvoient à l'ensemble des différences visibles ou invisibles des collaborateurs qui influent sur les attitudes, les comportements, les valeurs et les méthodes de travail des hommes et des femmes au sein de leur environnement professionnel. Sur le cycle 2005-2010, le Groupe s'est engagé, dans le respect de ses exigences de compétence et de performance, à :

- 1 ■ Refléter la diversité des origines dans ses équipes
- 2 ■ Favoriser la mixité au sein de ses équipes
- 3 ■ Favoriser l'emploi des personnes handicapées
- 4 ■ Dynamiser l'emploi des Seniors et valoriser l'expérience
- 5 ■ Développer une culture managériale inclusive, respectueuse de tous
- 6 ■ Favoriser l'émergence d'un écosystème diversités
- 7 ■ Déployer et évaluer la politique diversités

Pour ce faire, L'Oréal articule sa démarche autour d'une Matrice Diversités, composées de 6 critères prioritaires et de 7 leviers d'action :

		Les 6 critères prioritaires					
		Nationalité	Origine ethnique	Promotion sociale	Genre	Handicap	Age
Les 7 leviers d'action	Recrutement & Intégration						
	Formation						
	Gestion de carrière						
	Management & Inclusion						
	Communication						
	Action sur l'écosystème						
	Pilotage de la politique						

Les leviers « Pilotage de la politique » et « Action sur l'écosystème » permettent d'avoir une vision panoramique à la fois des avancées du Groupe en interne (déploiement de la politique) et de l'impact de ses actions initiées en direction ou avec ses parties-prenantes externes (écoles, associations, fournisseurs, clients, etc).

La formalisation de notre politique diversités en 2005, nous a permis de multiplier et d'accélérer le développement d'initiatives sur le terrain. 2010 marquant une phase de maturité de notre politique, nous souhaitons rendre compte de nos actions et des résultats que nous avons obtenus.

Ce premier Bilan Diversités présente une mesure de nos avancées en France de 2005 à 2009, les perspectives de notre démarche pour 2010 et des témoignages de nos principaux partenaires.

Capitalisant sur des outils de mesure existants tels que le Cadre pour agir et rendre compte de la HALDE et le cahier des charges du Label Diversité, ce bilan regroupe une centaine d'indicateurs de deux ordres :

- Des indicateurs de résultats
- Des indicateurs de moyens

Afin d'avoir une vision systémique des progrès accomplis, ces indicateurs ont été définis à partir de la Matrice Diversités de L'Oréal.

Ainsi nos résultats sont présentés suivant deux approches :

- Par objectif du cycle 2005-2010
- Par levier d'action

Résultats par objectif

- 1** ■ Refléter la diversité des origines dans nos équipes
- 2** ■ Favoriser la mixité au sein de nos équipes
- 3** ■ Favoriser l'emploi des personnes handicapées
- 4** ■ Dynamiser l'emploi des Seniors et valoriser l'expérience
- 5** ■ Développer une culture managériale inclusive, respectueuse de tous
- 6** ■ Favoriser l'émergence d'un écosystème diversités
- 7** ■ Déployer et évaluer la politique diversités

Refléter la **diversité des origines** dans nos

CONTEXTE

En 2004, par la signature de la Charte de la Diversité, les entreprises se sont engagées à refléter dans leurs effectifs et à tous les échelons les composantes sociales, culturelles et ethniques de la société française.

En 2008, le Gouvernement a lancé le Plan Espoir Banlieues afin de favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes résidants en zones urbaines sensibles, dont le taux de chômage est 5 fois supérieur à la moyenne nationale.

Faisant partie des premiers signataires de la Charte de la Diversité, L'Oréal s'est donné pour ambition de refléter les diversités de la société dans le respect de ses exigences en matière de compétences et en cohérence avec ses bassins d'emploi. La diversification des canaux de recrutement du Groupe s'est principalement traduite par la mise en place de partenariats avec des associations, la création et la participation à des forums de recrutement dédiés à des publics éloignés de l'emploi ou encore la sensibilisation et l'accompagnement de ses écoles partenaires pour qu'elles intègrent plus de mixité sociale et culturelle parmi leurs étudiants.

SYNTHESE

De 2006 à 2009

- ⇒ Diversification progressive des sources de recrutement
- ⇒ Pérennisation des Forums Emploi & Diversité co-organisés par L'Oréal
- ⇒ En 2009, difficultés à maintenir la diversification effective des recrutements, dans un contexte de crise économique

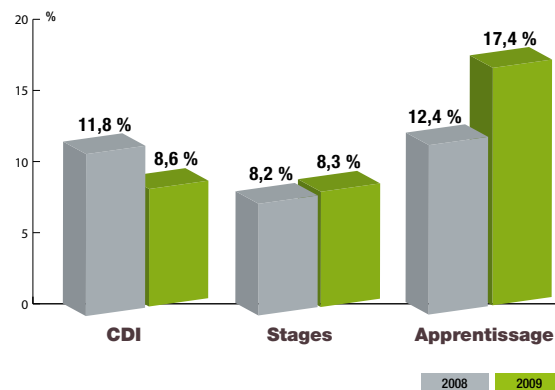


INDICATEURS

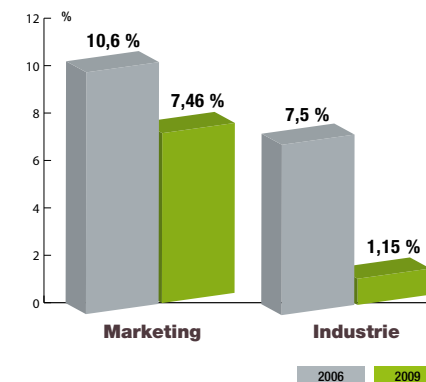
Données à fin 2009

Diversification du sourcing

- Le 7 février 2006, création des Forums Emploi & Diversité en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité
- 5 forums organisés
- 984 candidats interviewés
- 17 candidats recrutés
- 210 stagiaires de 3^{ème} de collège accueillis en 2009
- Plan Espoir Banlieues : taux de recrutement de jeunes de moins de 26 ans issus des quartiers sensibles :



■ Stagiaires issus de l'Université :



Diagnostic des recrutements cadres L'Oréal

Écart entre les taux d'embauche des candidats susceptibles d'être discriminés (du fait de leur origine réelle ou supposée) et des candidats de référence :

- Pour les stages : + **0,3 %** en 2009 vs + 1,2 % en 2007
- Pour les emplois : - **0,9 %** en 2009 vs + 0,4 % en 2008

ACTIONS PHARES

Création des Forums Emploi & Diversité en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité



Le 7 février 2006, L'Oréal a créé en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité les « Forums Emploi & Diversité ». Premiers du genre en France à être co-organisés par et au sein d'une entreprise, ces forums favorisent la rencontre entre des recruteurs d'une quinzaine d'entreprises et des candidats éloignés de l'emploi du fait de leurs origines ethnique, sociale, géographique ou de leur âge.

Depuis 2008, ces forums sont désormais dédiés aux stages, à l'apprentissage et aux jobs d'été afin d'offrir aux jeunes une expérience en entreprise le plus en amont possible.

Ces forums, regroupant à chaque édition en moyenne 20 entreprises, ont permis à 984 candidats de bénéficier d'un premier entretien de recrutement. À ce jour, 17 d'entre eux ont été recrutés à L'Oréal.

Partenariats avec des associations

Depuis 2006, L'Oréal a établi de multiples partenariats avec des associations (IMS, Afij, Afip, Tremplin, Nos quartiers ont des talents, Mozaïk RH...), des prestataires de recrutement et d'intérim pour diversifier ses sources de recrutement pour les stages et les emplois. Depuis 2008, le Groupe a inscrit une clause de non-discrimination dans les contrats passés avec ses prestataires de recrutement.

Programme Phénix

Afin de favoriser l'insertion professionnelle de profils dits « atypiques » en entreprise, L'Oréal est partenaire depuis 2007 de Phénix, opération pilote de recrutement d'étudiants titulaires d'un Master 2 en sciences, sciences humaines et sociales. Lancée avec 10 grands groupes et

PERSPECTIVES 2010

Afin de rendre effective et pérenne la diversification de ses effectifs, L'Oréal entend :

- ⇒ Maintenir ses efforts et son implication dans le cadre du Plan Espoir Banlieues et atteindre l'objectif de 14 % des recrutements réalisés auprès des jeunes de moins de 26 ans résidant en ZUS ou CUCS.
- ⇒ Améliorer le sourcing des stagiaires issus de l'Université, notamment grâce à la mobilisation de sa nouvelle Direction Campus France mise en place début 2010, et au développement des Assessment Centers.
- ⇒ Continuer à accompagner ses Ecoles partenaires pour favoriser leur ouverture à une plus grande mixité sociale et culturelle.

7 universités, cette initiative a d'ores et déjà permis à 70 jeunes d'être recrutés en CDI tout en bénéficiant pendant 6 mois d'une formation en alternance en université, couplée d'une formation sur mesure et spécifique au poste occupé. Ayant intégré avec succès au sein de ses équipes marketing, RH et recherche 5 diplômés issus ce dispositif, le Groupe a renouvelé l'opération Phénix sur 2010.

Signature du Plan Espoir Banlieues

En 2008, en signant le Plan Espoir Banlieues, le Groupe s'est engagé à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes résidant en Zone Urbaines Sensibles ou dans des quartiers sous Contrats Urbain de Cohésion Sociale. En se donnant des objectifs de recrutement chiffrés (12% en 2008, 13% en 2009 et 14% en 2010), L'Oréal souhaite ainsi veiller à la diversité des origines sociales dans ses recrutements. Depuis 2008, 418 jeunes de moins de 26 ans, résidant en ZUS et CUCS ont été recrutés à L'Oréal (en CDI, stage ou apprentissage).

Pour plus d'informations, www.bilandiversiteloreal.loreal.fr

Favoriser la **mixité** au sein de nos équipes

CONTEXTE

Au cœur du débat public depuis les années 1970, la question de la mixité et de l'égalité professionnelle reste à ce jour prioritaire pour les entreprises et les Pouvoirs Publics. Avec la signature en 2004 par l'ensemble des partenaires sociaux de « l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle », les entreprises ont inscrit cette thématique au sein du dialogue social. Afin d'accélérer la féminisation des instances dirigeantes, la mise en place d'un quota de 40% à l'horizon 2016 pour la constitution des Conseils d'Administration des entreprises est actuellement à l'étude par les Pouvoirs Publics.

Engagé en faveur de l'égalité professionnelle depuis de nombreuses années, L'Oréal veille à garantir la mixité dans des fonctions aujourd'hui trop sexuées (Marketing, Industrie), une égalité de traitement dans les rémunérations et la formation, et à favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

Un accord d'entreprise relatif à l'Égalité professionnelle a été signé le 4 décembre 2008 avec l'ensemble des Organisations Syndicales.

SYNTHESE

De 2006 à 2009

- ⇒ Féminisation croissante des fonctions dirigeantes
- ⇒ Une mixité croissante pour les embauches en CDI
- ⇒ Réduction des écarts de rémunération pour les emplois repères



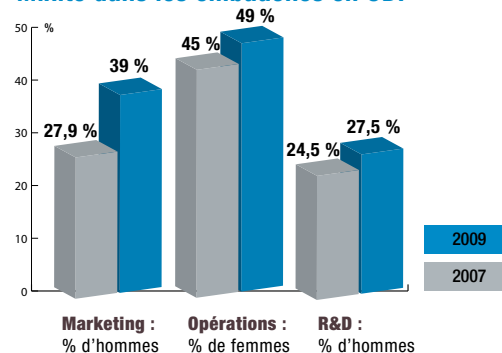
INDICATEURS

Données à fin 2009

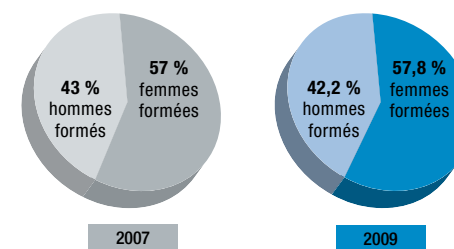
Accès des femmes aux postes à responsabilité

- 15 % de femmes parmi les membres du COMEX
- 27,8 % de femmes parmi les cadres dirigeants
- 55 % de femmes parmi les cadres

Mixité dans les embauches en CDI

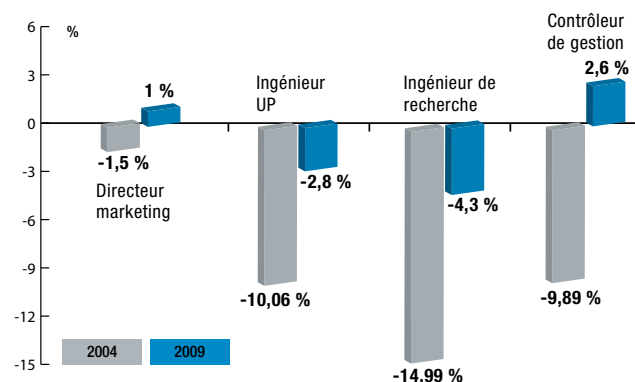


Egalité d'accès la formation



Écarts de rémunérations Femmes / Hommes

(salaires de base mensuels moyens à âge et ancienneté équivalents pour les emplois repères suivants)



ACTIONS PHARES

Signature d'un accord d'entreprise sur l'Égalité professionnelle

Marquant la volonté conjointe de respecter le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et de faire de la maternité et de la parentalité des situations ne devant pas être préjudiciables au déroulement de carrière des femmes et des hommes dans l'entreprise, cet accord, signé le 4 décembre 2008, définit les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que L'Oréal entend garantir.

Il contractualise également les avantages ou les mesures déjà existants à L'Oréal en la matière et formalise des engagements nouveaux dans le but de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et personnelle.

Rémunération

Garantir le principe d'égalité salariale hommes/femmes, notamment en corrigeant les écarts de rémunération injustifiés et en assurant des conditions de rémunération favorables à l'issue du congé maternité ou d'adoption.

Mobilité

L'Oréal veille à garantir d'égales possibilités d'évolutions professionnelles, pour encourager l'accès des femmes à des postes à responsabilité ainsi qu'à des postes présumés plutôt masculins (et inversement pour les hommes).

Une attention particulière est portée au retour d'un congé de maternité ou d'adoption afin que la période d'absence ne porte pas préjudice à l'évolution de carrière des collaboratrices ou des collaborateurs concernés (entretiens obligatoires avant le départ et la reprise d'activité). En cohérence avec l'idée de proposer une carrière plutôt qu'un emploi, le Groupe accompagne les femmes à la mobilité internationale en prenant compte leur situation familiale.

PERSPECTIVES 2010

L'Oréal entend veiller à l'application de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé en décembre 2008, notamment en :

- ⇒ Continuant à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.
- ⇒ Maintenant sa vigilance sur la promotion des femmes dans les instances dirigeantes, en renforçant la sensibilisation des managers et en développant des outils d'accompagnement de la mixité dans la gestion des carrières.
- ⇒ Maintenant ses efforts de mixité au niveau des recrutements.

Recrutement

Le processus de recrutement et les critères de sélection sont uniques pour les hommes et les femmes. L'Oréal veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre hommes et femmes, pour les emplois, comme pour les stages et l'apprentissage.

Égalité d'accès à la formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. Les hommes et les femmes doivent avoir accès aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Pour plus d'informations, www.bilandidiversiteloreal.loreal.fr

Favoriser l'emploi des personnes handicapées

CONTEXTE

Les lois du 10 juillet 1987, du 3 février 2005 et du 11 février 2005 imposent aux entreprises d'employer dans une proportion de 6% de leur effectif salarié, des « travailleurs handicapés » ainsi qu'une mise en accessibilité de leurs locaux. En France, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est 2 fois plus élevé que la moyenne nationale. Ce taux de chômage est pour partie à mettre en relation avec le niveau de formation des personnes handicapées qui ont pour 80 % d'entre elles un niveau inférieur au Bac, ce qui entraîne une pénurie de jeunes diplômés au-delà du bac +3.

Dès 1995, L'Oréal a engagé des actions en faveur des personnes handicapées structurées autour de quatre dimensions : recrutement et maintien dans l'emploi – développement de la sous-traitance avec le secteur adapté – sensibilisation des collaborateurs – mise en accessibilité des locaux et de l'information. Sur le cycle, le Groupe s'est donné pour objectif de progresser durablement sur l'emploi des personnes handicapées et a fait de l'année 2008 : « L'année du Handicap ».

SYNTHESE

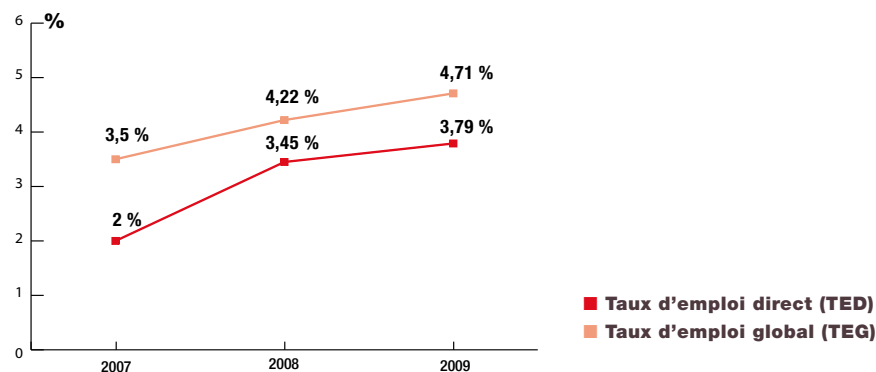
De 2006 à 2009

- ⇒ Un taux d'emploi des personnes handicapées en progression : + 1,79 point TED, +1,21 point TEG
- ⇒ Grâce à l'alternance, aux stages et à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



INDICATEURS

Données à fin 2009



ACTIONS PHARES

Recrutement de collaborateurs handicapés

Dans le cadre de la politique de Diversité, le recrutement direct de collaborateurs handicapés s'appuie sur des partenariats forts avec des associations spécialisées sur le handicap. Il s'agit à la fois :

- d'intervenir le plus en amont possible pour favoriser l'accès aux études supérieures des élèves handicapés
- de travailler étroitement avec les associations et acteurs de l'emploi pour pallier au faible volume des candidatures spontanées et identifier ainsi de futurs talents.

La participation à des forums d'information et de recrutement dédiés à des personnes handicapées et organisés par nos partenaires (Tremplin, l'AFIJ, l'ADAPT) permet de développer de nouvelles sources de recrutement.

Handi'rencontres

Le 18 juin 2009, en partenariat avec Tremplin, l'ADAPT et l'AFIJ, 85 personnes handicapées ont eu l'opportunité de découvrir L'Oréal et ses grands métiers. Par des présentations de collaborateurs désireux de faire connaître et rendre accessible leur métier, elles ont pu se rapprocher d'un projet professionnel perçu parfois comme inaccessible dans une grande entreprise.

Les handi'rencontres se sont poursuivies par un forum d'échanges et de rencontres libres avec des opérationnels et personnes des Ressources Humaines où chaque personne handicapée a pu recevoir des conseils personnalisés sur son cv, son projet professionnel et bénéficier d'un premier entretien de recrutement.

ARPEJÉH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes élèves et Etudiants Handicapés)

L'association ARPEJÉH dont L'Oréal est membre fondateur, permet également de proposer à de jeunes élèves handicapés 1 à 4 semaines de découverte et d'immersion dans le monde de l'entreprise. En 2009, L'Oréal a reçu 11 stagiaires en situation de handicap au sein de ses équipes. La Division des Produits de Luxe, qui pilote le programme ARPEJÉH, a pour objectif de le déployer à plus grande échelle en 2010.

PERSPECTIVES 2010

L'objectif reste d'atteindre 6% dans les deux prochaines années en multipliant les initiatives. Au-delà de ce taux, L'Oréal entend développer une politique durable pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

⇒ Après l'audit de chaque site réalisé en 2009, il convient de s'engager pour une mise en accessibilité effective d'ici à 2015 par la réalisation de travaux permettant de rendre nos bâtiments accessibles à tous, quelque soit le handicap.

⇒ Le Groupe souhaite favoriser un recours plus systématique à la sous-traitance, notamment grâce à la diffusion d'un premier annuaire répertoriant des ESAT et EA, réalisé et lancé en 2009.

«Handicap 1^{ère} chance»

La Division des Produits Grand Public France a lancé en 2009 le programme « Handicap 1^{ère} chance ». Co-créé par la DPGP France en partenariat avec le groupe Casino, l'initiative permet à 9 étudiants handicapés de préparer un bac professionnel « Beauté et Commerce » en alternance au sein des filiales de la DPGP France et des magasins Casino. «Handicap 1^{ère} chance» pourrait être généralisé à l'ensemble des filiales ou divisions de L'Oréal.

LB Développement

En partenariat avec le cabinet LB Développement, cabinet RH spécialisé dans le monde du Handicap, la Division des Produits de Luxe a initié, en 2008, un projet innovant : le recrutement annuel d'une promotion de 12 personnes handicapées en contrat de professionnalisation sur les métiers de l'assistantat. Au-delà de l'objectif de réinsertion sociale poursuivi en priorité dans le projet, un objectif de recrutement a été également atteint puisque 2 recrutements ont été réalisés avec succès à ce jour.

Pour plus d'informations, www.bilandiversiteloreal.loreal.fr

Dynamiser l'emploi des Seniors et valoriser

CONTEXTE

Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 46 % dans l'Union Européenne, alors qu'il n'est que de 38 % en France. En 2009, le Gouvernement Français a demandé aux entreprises de négocier avec les partenaires sociaux, des accords d'entreprise sur l'emploi des Seniors.

L'Oréal a ainsi signé le 3 décembre 2009 un accord d'entreprise relatif à l'emploi des Seniors.

Par cet accord signé par la CFE-CGC et la CFDT, la Direction a ainsi souhaité contractualiser les avantages et les mesures existants à L'Oréal en faveur des seniors, mieux faire connaître certaines dispositions existantes notamment relatives aux aménagements de fin de carrière, et formaliser des engagements nouveaux.

SYNTHESE

De 2006 à 2009

⇒ Maintien dans l'emploi des collaborateurs Seniors

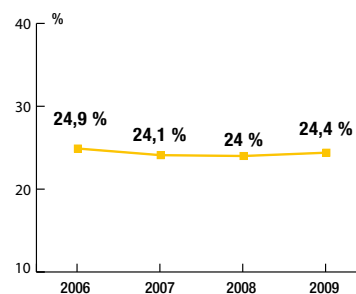


INDICATEURS

Données à fin 2009

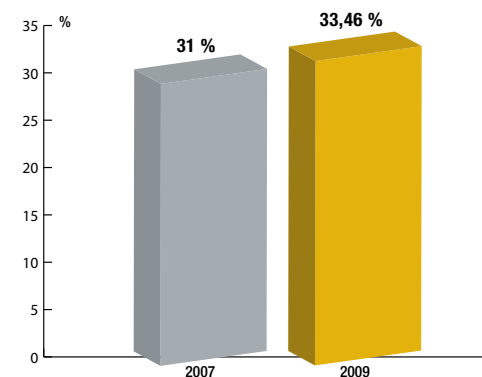
Cartographie des effectifs

■ Proportion des 50 ans et plus dans les effectifs en France



Égalité d'accès à la formation

■ Proportion des 45 ans et plus parmi les collaborateurs formés



l'expérience

ACTIONS PHARES

Signature d'un accord Seniors

A travers la signature en décembre 2009 d'un accord d'entreprise relatif à l'emploi des Seniors, l'ambition de L'Oréal est de promouvoir une politique de gestion des Ressources Humaines globale et volontariste favorisant le maintien dans l'emploi de tous ses collaborateurs et tout particulièrement des collaborateurs seniors.

De nombreuses dispositions telles que le Bilan d'Étape Professionnel, des mesures de tutorat et de transmission des savoir, un recours plus développé au télétravail, des facilités pour aménager sa fin de carrière donnent ainsi à chacun l'opportunité de développer et de poursuivre, selon ses aspirations individuelles et variées, sa vie professionnelle dans les meilleures conditions :



Bilan d'Étape Professionnel

Les collaborateurs ayant 15 ans d'expérience professionnelle et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté, peuvent bénéficier d'un Bilan d'Étape Professionnel, sous la forme d'une journée de réflexion, réalisée à l'extérieur de l'entreprise. Celle-ci permet au collaborateur de réaliser un bilan de son activité, de son expérience, de ses réalisations professionnelles, des compétences mises en œuvre tout au long de la carrière y compris en dehors de l'entreprise. L'objectif est de l'amener à identifier le fil conducteur de son parcours professionnel et de rechercher, avec l'entreprise, ses leviers de motivations actuels et futurs.

PERSPECTIVES 2010

L'année 2010 sera l'année du déploiement de l'accord d'entreprise relatif à l'emploi des Seniors au sein de l'ensemble des entités du Groupe.



Transmission des savoir et savoir-faire

Des entretiens d'expérience sont proposés aux collaborateurs dont les compétences doivent impérativement être transférées à d'autres collaborateurs.

Tutorat

L'Oréal s'engage à développer le tutorat, convaincu qu'il constitue un levier facilitant l'intégration et la compréhension de l'entreprise pour tout nouvel entrant.

Compte Épargne Temps Senior

Ouvert à tous les collaborateurs à partir de 45 ans, il va permettre d'accroître les possibilités d'épargne existantes jusque là, notamment pour, selon le choix de chacun, cesser son activité plus tôt, améliorer les conditions financières de sa retraite, ou aménager sa fin de carrière en temps partiel et travailler plus longtemps.

Pour plus d'informations, www.bilandiversiteloreal.loreal.fr

Développer une **culture managériale inclusive**, respectueuse de tous

CONTEXTE

Convaincu que la diversité doit être managée pour être source de performance, L'Oréal veille depuis 2006 à assurer un environnement de travail inclusif, favorable au respect des différences et à l'épanouissement des collaborateurs. Le Groupe a notamment déployé dès 2006 un plan de formation aux Diversités pour tous ses managers en Europe et mis en place des actions de communication en direction de ses salariés.

L'Oréal a également renforcé son engagement en faveur de ses salariés-parents à travers la création de la Charte de la Parentalité en entreprise en collaboration avec SOS-Préma et la co-fondation de L'Observatoire de la Parentalité en 2008.

Depuis le Groupe multiplie les initiatives sur le terrain, telles que l'ouverture de crèches interentreprises et d'un centre de loisirs Filapi.

SYNTHESE

De 2006 à 2009

- ⇒ 87 % des managers formés aux Diversités
- ⇒ Développement de crèches interentreprises
- ⇒ La Diversité est inscrite dans un process de formation et d'évaluation des managers



INDICATEURS

Données à fin 2009

Formation aux Diversités

- **3 571** managers formés
- **7** formations managériales ont intégré des sensibilisations aux diversités depuis 2006
- **4** comités de direction directs d'un membre du Comex ont été formés à la diversité depuis 2008

Accompagnement de la parentalité

- **5** crèches (Levallois, Clichy, Asnières, Ormes et Chevilly-Larue)
76 salariés bénéficiaires dont **21 %** de collaborateurs pères
- **1612** collaborateurs bénéficiaires du Congé Schueller
- **8,3 %** de collaborateurs à temps partiel vs 7,9 % en 2008

Evaluation

- Création de la compétence : « Diriger/Agir avec générosité »

Communication interne

- **12** actions de communication interne en 2009 émanant des Directions Diversité Corporate et France



ACTIONS PHARES

Formation aux Diversités

Depuis fin 2006, une formation d'une journée et demie spécifique aux diversités est déployée auprès de 8000 managers en Europe, dont près de 4000 en France. S'articulant autour d'apports théoriques et de jeux de rôle, cette formation favorise une véritable prise de conscience individuelle. Elle a pour objectif de sensibiliser les managers à la non-discrimination et à la gestion des diversités au quotidien et de les responsabiliser dans la mise en place de la politique diversités du Groupe.

En parallèle, le Groupe a intégré des modules Diversités dans d'autres formations : séminaires de recrutement ou de management, séminaires d'intégration des nouveaux collaborateurs...



Filapi

Après le développement des places de crèches, la Division des Produits Grand Public France, proposera aux collaborateurs du site de Saint-Ouen l'accès privilégié à un nouveau

PERSPECTIVES 2010

Afin de continuer à développer une culture managériale respectueuse des différences, L'Oréal entend poursuivre son effort de formation en direction de l'ensemble de ses collaborateurs.

L'Oréal entend également assurer ses engagements pris dans le cadre de la Charte de la Parentalité et accélérer les initiatives favorisant l'inclusion telles que l'augmentation du nombre de crèches (près de 125 berceaux à fin 2010) et le déploiement du télétravail.

service : un centre de loisirs interentreprises. Dès septembre 2010, ce centre, géré par Filapi accueillera 17 enfants dès 3 ans, le mercredi et pendant les vacances scolaires au travers d'activités ludiques et pédagogiques par groupe d'âge.

Accompagnement de la parentalité

Le 11 avril 2008, en partenariat avec l'association SOS Préma, L'Oréal a lancé la Charte de la Parentalité en Entreprise, sous le parrainage du Ministère du Travail. Depuis, plus de 150 entreprises se sont engagées à accompagner leurs salariés-parents.

Par cet engagement, L'Oréal consolide sa politique sociale conduite depuis de nombreuses années en faveur des pères et des mères de famille afin de leur permettre d'organiser au mieux leur vie familiale et professionnelle.

Depuis, L'Oréal a, par exemple, accéléré l'ouverture de crèches interentreprises à proximité de ses sites et disposera de 100 berceaux à fin 2010. Le Groupe est par ailleurs membre Fondateur du Club des Crèches en Entreprises créé début 2010 par le Ministère du Travail.

Pour plus d'informations, www.bilandiversiteloreal.loreal.fr

Favoriser l'émergence d'un écosystème

CONTEXTE

Depuis une dizaine d'années, L'Oréal soutient de nombreux acteurs engagés en faveur des diversités et s'est associé dès leur origine à des initiatives inédites, telles que le lancement des Conventions d'Education Prioritaire (CEP) à Sciences Po Paris en 2001 et la création de l'association ARPEJÉH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés) en 2008.

Dans une logique collaborative, le Groupe a très vite associé d'autres entreprises, mais également ses fournisseurs et ses clients à certaines de ses actions.

Par ailleurs, au fondement de sa politique diversités, l'esprit entrepreneurial de L'Oréal a ainsi favorisé l'émergence et la professionnalisation d'un écosystème diversités en France.

SYNTHESE

De 2006 à 2009

⇒ L'Oréal a initié ou soutenu de nombreuses actions en direction de publics variés (entreprises, étudiants, associations...) contribuant ainsi à promouvoir les diversités dans l'ensemble de la société



INDICATEURS

Données à fin 2009

Programmes d'éducation

- **2** programmes d'éducation dédiés à la thématique de la diversité soutenus par la Direction Corporate Diversité (Sc Po Lille et l'ESSEC)
- **54** étudiants issus de ces programmes d'éducation dédiés depuis 2008
- **4** programmes éducatifs soutenus par la Direction Corporate Diversité (CPES Henri IV, CEP Sciences Po Paris, Lycées Expérimentaux et Préapplus Lycée Claude Bernard)
- **552** étudiants inscrits en CEP depuis 2001, **57** en CPES depuis 2007 et **10** en Préapplus depuis 2009
- **11** stagiaires handicapés ARPEJÉH accueillis à L'Oréal

Soutien et mise en œuvre d'initiatives Diversités

- **16** associations intervenant dans le champ de la diversité soutenues par la Direction Corporate Diversité depuis 2009
- Entre 2006 et 2009, **12** actions (forums, chartes, associations, programmes éducatifs) co-fondées par la Direction Corporate Diversité

Association des fournisseurs à la politique diversités

- **80** fournisseurs ont participé en 2007 à la Convention annuelle de la Direction des Achats portant sur la diversité
- **3** fournisseurs associés à une action soutenue par la Direction Corporate Diversité depuis 2008 (Ifrachimie, Bormioli, ISS)



diversités

ACTIONS PHARES

Convention avec la ville de Clichy

Depuis 2007, L'Oréal a structuré et renforcé son partenariat avec la ville de Clichy-La-Garenne où se situe son siège. Les actions s'articulent autour de trois axes principaux : enseignement, emploi, environnement.

Le Groupe accueille chaque année près de 200 élèves de 3^{ème} et de 4^{ème} en stage découverte ainsi que de nombreux jeunes pour des jobs d'été. Des collaborateurs interviennent dans les lycées Clichois pour présenter le Groupe et ses métiers. De plus, L'Oréal prend régulièrement part à des manifestations telles que le forum emploi et la semaine de la citoyenneté.

Soutien de jeunes talents

CEP Sciences Po Paris

L'Oréal est partenaire depuis son origine du programme CEP initié par Sciences Po Paris en 2001. Ce programme auquel 552 étudiants ont participé à ce jour, vise à favoriser l'accès à une formation supérieure sélective à des bacheliers méritants issus des quartiers défavorisés. L'implication du Groupe se fait au travers de la participation de Responsables Des Ressources Humaines au jury d'admission, d'un soutien financier annuel et d'événements plus spécifiques comme des visites d'usine, du tutorat, l'accueil d'étudiants en stage à l'étranger, du recrutement.

Accès aux classes préparatoires aux Grandes Ecoles

L'Oréal s'est engagé en 2007 dans le programme CPES (Classe Préparatoire aux Études Supérieures) initié par le lycée Henri IV et en 2009 dans le programme Préapplus auprès du lycée Claude Bernard à Paris, afin de favoriser l'accès aux concours des Grandes Ecoles à des jeunes bacheliers méritants issus de milieu social modeste. Le Groupe contribue à ces programmes à travers de nombreuses actions telles que des interventions de managers, des visites de sites, du parrainage d'étudiants. A ce jour, 67 étudiants ont bénéficié de ces programmes.

Programme B'A'ba

Initiée en 2007 ans par la Division des Produits Grand Public France à Saint Ouen, cette opération a pour mission d'accompagner le personnel de ménage travaillant au sein de L'Oréal dans

PERSPECTIVES 2010

L'Oréal souhaite renforcer sa collaboration sur ses projets diversités avec ses fournisseurs et ses clients comme, par exemple :

- ⇒ Le déploiement du Réseau Egalité de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), dont L'Oréal est partenaire depuis le lancement fin 2009, et visant à mettre à disposition des clients et fournisseurs PME un kit d'information, de diagnostic et de formation aux Diversités.
- ⇒ Le soutien d'une réflexion collective sur le thème Diversité-Fournisseurs, portée par l'Association Française des Managers de la Diversité et Equity Lab.

l'apprentissage du Français. Organisée en partenariat avec le prestataire de ménage ISS, la société de formation Astrolabe et la Fédération Française du Ménage, ce dispositif associe des collaborateurs bénévoles de L'Oréal en tant que tuteurs. Ces cours ont vocation à aider le personnel de ménage à progresser dans leur métier, puisque la maîtrise du français leur permet de passer le Certificat de Qualification Professionnel, diplôme reconnu par la Fédération Française du Ménage. A date, l'opération B'A'ba réunit 46 apprenants et 90 collaborateurs-tuteurs répartis sur trois sites du Groupe (St-Ouen, Levallois et Clichy).

Mobilisation des fournisseurs et clients

En 2007, L'Oréal a sensibilisé aux Diversités 80 de ses fournisseurs en France, lors de la convention annuelle de la Direction des Achats «Together for Diversity» et poursuit sa réflexion sur les indicateurs Diversité-Fournisseurs. Les fournisseurs du Groupe sont depuis 4 ans évalués sur leurs démarches de lutte contre les discriminations à travers des audits sociaux.

Pour plus d'informations, www.bilandiversiteloreal.loreal.fr

Déployer et évaluer la politique diversités

CONTEXTE

La diffusion d'une Charte Ethique interne en 2000 et la signature de la Charte de la Diversité dès 2004 ont été les premières étapes de la formalisation de l'engagement de L'Oréal.

Elles ont depuis été suivies par la mise en place de structures dédiées et de référents Diversité, témoignant du soutien systématique des dirigeants dans cet engagement.

Par ailleurs, fort de la conviction que la diversité et la non-discrimination doivent être mesurées, afin d'être effectives et reconnues, L'Oréal a toujours marqué son engagement sur la question de la mesure et de l'évaluation.

SYNTHESE

De 2006 à 2009

- ⇒ Des engagements forts et des structures au plus près du terrain (Observatoires de la Diversité, Coordinateurs Diversité Division)
- ⇒ Une implication des Divisions et des Marques encore trop hétérogène



INDICATEURS

Données à fin 2009

Mise en place de structures dédiées

- 24 Observatoires de la Diversité créés en 2006
- 12 Coordinateurs Diversité

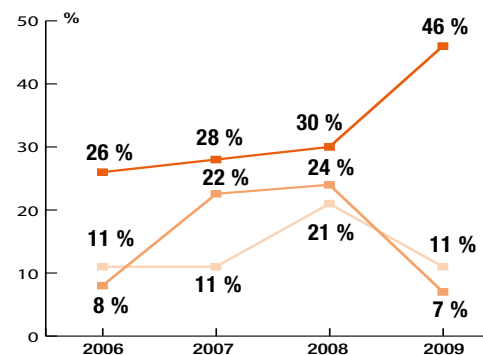
Mesure de la politique

- 6 questions spécifiques aux diversités intégrées dans l'enquête d'image interne PULSE en 2007

Mesure des diversités dans les Communications des Marques

- 1,7 % d'investissements médias nets dans la presse ethnique rapporté aux investissements dans la presse de la DPGP
- En 2009, L'Oréal Paris, Garnier et Lancôme ont soutenu des actions en faveur des personnes handicapées, Garnier et Maybelline New York ont soutenu des actions en faveur des minorités visibles

■ % d'investissement média net concentré sur les plus de 40 ans



■ L'Oréal Paris
■ Garnier
■ Maybelline New York

■ % d'investissement média net concentré sur les mannequins perçus comme minorités visibles

