

EMPLOI

Approche managériale p. 2

Emploi

- LA1 - Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique répartis par genre p. 3
- ① LA2 - Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, par genre et par zone géographique p. 6
- LA3 - Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures p. 6

Relations entre la direction et les salariés

- LA4 - Pourcentage de salariés couverts par une convention collective p. 11
- LA5 - Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective p. 12

Santé et sécurité au travail

- ① LA6 - Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail p. 13
- LA7 - Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique et par genre p. 14
- LA8 - Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave p. 17
- ① LA9 - Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats p. 18

Formation et éducation

- LA10 - Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié décliné par genre et par catégorie professionnelle p. 18
- LA11 - Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière p. 19
- LA12 - Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques, par genre p. 22

Diversité et égalité des chances

- LA13 - Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par genre, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité p. 23
- ① LA14 - Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle et par activité significative p. 26

○ non répondu ① partiel ● complet

Approche managériale

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORÉAL

L'Oréal, leader mondial de la beauté, marché en pleine expansion, a construit un projet humain et social où performances individuelles et collectives sont étroitement liées : L'Oréal accroît ses effectifs et veille activement à l'épanouissement des hommes et des femmes de l'entreprise dans une dynamique de progrès permanent, élément clé de la performance économique et sociale du Groupe.

Ainsi, la politique des Relations Humaines de L'Oréal se fonde sur :

Une vision centrée sur le talent individuel des hommes et des femmes :

L'Oréal a toujours placé la dimension humaine et la performance individuelle au centre de l'entreprise et ceci dans une vision à long terme. La responsabilité des relations humaines est d'accroître le nombre des meilleurs talents notamment dans les nouveaux marchés afin de soutenir durablement la croissance du Groupe.

- Reconnue comme une des entreprises les plus attractives au monde pour les jeunes diplômés et les plus formatrices pour le développement du leadership de ses dirigeants, L'Oréal recherche en permanence l'équilibre entre l'amélioration constante de l'efficacité de son organisation et l'enrichissement de son vivier de talents, à tous les niveaux et dans tous les pays.
- Une politique de recrutement active qui repose sur des partenariats avec les meilleures institutions éducatives du monde, le développement de jeux d'entreprise novateurs et des méthodes permettant d'identifier et d'attirer les meilleurs talents ainsi que de les sélectionner efficacement parmi le million de candidatures spontanées reçues chaque année.
- L'ambition de permettre à chaque collaborateur d'évoluer grâce à un suivi individuel de la performance et à de nombreuses opportunités de développement reposant sur des programmes de formation complets et accessibles à tous. Une implantation internationale des structures de formation permet de dispenser ces programmes dans le monde entier. La mobilité importante entre fonctions, entre pays et les nombreuses promotions individuelles effectuées chaque année témoignent de la vitalité de la gestion des carrières à L'Oréal. Cette dynamique est assurée par un réseau Ressources Humaines proche à la fois des attentes des collaborateurs et des besoins des affaires.

Une attention particulière à la performance sociale du Groupe

↳ Pour plus d'informations concernant la politique RH de L'Oréal, consultez :

http://www.loreal.fr/dd/loreal/Article.aspx?topcode=CorpTopic_Careers_WhatWeOffer

↳ Interview de Jérôme Tixier, Directeur Général des Relations Humaines, page 38 du RDD 2012

L'Oréal s'est donné pour objectif de faire vivre ses valeurs et de créer un environnement de travail bienveillant empreint de solidarité, de respect, et d'attention à autrui :

- Une volonté de reconnaître la contribution effective de chacun à travers une politique dynamique de rémunération et des systèmes mondiaux d'intéressement à court, moyen et long terme.
- Une évaluation régulière des attentes des collaborateurs du monde entier au travers d'enquêtes d'opinion d'envergure débouchant sur la mise en œuvre de plans d'action.
- La recherche d'un cadre et de conditions de travail permettant à chacun de trouver un épanouissement personnel.
- Un dialogue social actif avec les collaborateurs et leurs représentants au plan mondial.
- Une politique volontariste en matière de diversité, comme facteur de progrès, d'innovation et de création de lien social avec comme priorités mondiales : le genre, l'origine sociale et le handicap.



EFFECTIF TOTAL PAR TYPE D'EMPLOI, CONTRAT DE TRAVAIL ET ZONE GÉOGRAPHIQUE RÉPARTIS PAR GENRE

Evolution des effectifs publiés Groupe (sociétés proportionnelles prises à leur taux de consolidation)

	COSMÉTIQUE			THE BODY SHOP			DERMATOLOGIE			GROUPE		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Europe de l'Ouest	23996	24254	24598	4803	4891	5149	743	1011	1052	29542	30155	30798 ✓
Amérique du Nord	11110	11762	12814	3231	2948	2878	470	485	488	14811	15195	16180 ✓
Asie Pacifique	11449	12531	12985	772	688	720	223	286	319	12444	13505	14024 ✓
Amérique Latine	4674	4760	5758			5	205	233	282	4879	4993	6045 ✓
Europe de l'Est	3127	3186	3230				20	22	45	3146	3207	3275 ✓
Afrique Moyen Orient	1783	1817	2301				15	15	16	1798	1832	2316 ✓
Nouveaux Marchés	21033	22993	24273	772	688	725	462	555	661	22266	23536	25659 ✓
TOTAL	56139	58309	61655	8806	8527	8752	1674	2050	2200	66619	68886	72637 ✓

Les effectifs indiqués dans l'Effectif total et Répartition des effectifs par zone géographique concernent la totalité des effectifs du Groupe présents au 31 décembre 2012.

Pour les sociétés GALDERMA et INNEOV consolidées en intégration proportionnelle, les effectifs au 31 décembre 2012 sont comptabilisés au prorata du pourcentage de participation de L'Oréal.

Effectifs Cosmétique + TBS (hors dermatologie) - historique

	2010	2011	2012
Europe de l'Ouest	28799	29145	29747 ✓
Amérique du Nord	14341	14710	15692 ✓
Asie Pacifique	12221	13219	13705 ✓
Amérique Latine	4674	4760	5763 ✓
Europe de l'Est	3127	3186	3230 ✓
Afrique Moyen Orient	1783	1817	2301 ✓
Nouveaux Marchés	21805	22981	24998 ✓
TOTAL	64945	66836	70437 ✓

Répartition par genre et âge moyen de l'effectif Cosmétique + TBS (2012)

	TOTAL	HOMMES	FEMMES	AGE MOYEN	% FEMMES
Europe de l'Ouest	29 747	9 810	19 937	38,5	67 %
Amérique du Nord	15 692	4 497	11 195	38,6	71 %
Asie Pacifique	13 705	4 202	9 503	33,7	69 %
Amérique Latine	5 763	2 410	3 353	35,4	58 %
Europe de l'Est	3 230	1 117	2 113	33,4	65 %
Afrique Moyen Orient	2 301	935	1 366	35,3	59 %
Nouveaux Marchés	24 998	8 664	16 335	34,2	65 %
TOTAL	70 437 ✓	22 970 ✓	47 467 ✓	37,0 ✓	67 % ✓

Collaborateurs à temps partiel/temps plein - historique (Cosmétique + TBS)

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Europe de l'Ouest	5374	5980	6360	23425	23165	23387
Amérique du Nord	2951	2938	3233	11390	11772	12459
Asie Pacifique	88	61	78	12133	13158	13626
Amérique Latine	0	2	0	4674	4758	5763
Europe de l'Est	12	13	15	3115	3173	3215
Afrique Moyen Orient	1	1	2	1782	1816	2299
Nouveaux Marchés	101	77	95	21704	22904	24903
TOTAL	8426	8995	9688 ✓	56519	57841	60749 ✓

Collaborateurs à temps partiel/temps plein - détail 2012 (Cosmétique + TBS)

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN			TOTAL
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
Europe de l'Ouest	374	5986	6360	9436	13951	23387	29747
Amérique du Nord	238	2995	3233	4259	8200	12459	15692
Asie Pacifique	9	69	78	4193	9433	13626	13705
Amérique Latine	0	0	0	2410	3353	5763	5763
Europe de l'Est	2	13	15	1115	2100	3215	3230
Afrique Moyen Orient	0	2	2	935	1364	2299	2301
Nouveaux Marchés	11	84	95	8653	16250	24903	24998
TOTAL	623 ✓	9065 ✓	9688 ✓	22348 ✓	38401 ✓	60749 ✓	70437 ✓

Collaborateurs en contrat permanent / contrat temporaire - historique (Cosmétique + TBS)

	CONTRAT TEMPORAIRE			CONTRAT PERMANENT		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Europe de l'Ouest	1621	1569	2116	27178	27576	27631
Amérique du Nord	406	139	199	13935	14571	15493
Asie Pacifique	3136	3647	3608	9085	9572	10097
Amérique Latine	22	6	698	4652	4754	5065
Europe de l'Est	254	195	185	2873	2991	3045
Afrique Moyen Orient	46	26	31	1737	1791	2270
Nouveaux Marchés	3458	3873	4522	18347	19108	20477
TOTAL	5485	5582	6837	59460	61254	63600

Collaborateurs en contrat permanent / contrat temporaire - détail 2012 (Cosmétique + TBS)

	CONTRAT TEMPORAIRE			CONTRAT PERMANENT			TOTAL
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
Europe de l'Ouest	559	1557	2116	9251	18380	27631	29747
Amérique du Nord	56	143	199	4441	11052	15493	15692
Asie Pacifique	1119	2489	3608	3083	7013	10097	13705
Amérique Latine	59	639	698	2351	2714	5065	5763
Europe de l'Est	73	112	185	1044	2001	3045	3230
Afrique Moyen Orient	9	22	31	926	1344	2270	2301
Nouveaux Marchés	1260	3262	4522	7404	13072	20477	24998
TOTAL	1875	4962	6837	21096	42504	63600	70437

% de cadres (Cosmétique + TBS)

	% CADRES		
	2010	2011	2012
Europe de l'Ouest	32 %	33 %	33 %
Amérique du Nord	26 %	26 %	26 %
Asie Pacifique	32 %	33 %	34 %
Amérique Latine	33 %	36 %	33 %
Europe de l'Est	51 %	52 %	54 %
Afrique Moyen Orient	42 %	45 %	43 %
Nouveaux Marchés	36 %	37 %	37 %
TOTAL	32 %	33 %	33 %

↳ Pour plus d'information sur les effectifs du Groupe, consultez la rubrique «6.1.2.1. L'emploi» en page 188 du Document de Référence 2012.



TURNOVER DU PERSONNEL EN NOMBRE DE SALARIÉS ET EN POURCENTAGE PAR TRANCHE D'ÂGE, PAR GENRE ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

L'Oréal ne rencontre pas de difficultés en matière de recrutement, que ce soit pour les cadres ou les autres catégories de personnel.

L'Oréal poursuit sa politique active de recrutement et ce, pour tous les métiers et toutes les catégories de personnel de l'entreprise.

Il s'agit pour L'Oréal d'engager une relation durable avec ses collaborateurs en vue de permettre à chacun de développer son potentiel et de construire ensemble une croissance à long terme, de renforcer la compétitivité et de poursuivre l'expansion géographique ainsi que la promotion de l'innovation.

La promotion de la diversité qui vise à capitaliser sur les différences constitue l'un des axes prioritaires de la politique de recrutement de L'Oréal.

A la fin 2012 L'Oréal ne dispose pas d'une méthodologie de reporting lui permettant de remonter un taux de turnover consolidé. Le système de reporting est en cours d'évolution pour pouvoir publier le taux de turnover des contrats permanents sur 2013.

Néanmoins, à ce jour, L'Oréal est capable de fournir les informations suivantes sur le périmètre Cosmétique (hors The Body Shop):

- Le nombre de recrutements avec un contrat permanent en 2012 est de 9 053 ✓
- Le nombre de départs (à l'initiative de l'entreprise) en 2012 est de 1 913 ✓

↳ Pour plus d'information concernant les embauches, consultez la rubrique

«IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE» page 207 du Document de Référence 2012.



PRESTATIONS VERSÉES AUX SALARIÉS À TEMPS PLEIN QUI NE SONT PAS VERSÉES AUX INTÉRIMAIRES, NI AUX SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE, NI AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, PAR ACTIVITÉS MAJEURES

Profit Sharing, Participation, Intéressement

Depuis de nombreuses années, la politique de L'Oréal est d'associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise avec l'objectif de renforcer leur sentiment d'appartenance, ainsi que leur engagement. Ceci s'est traduit en 2012 à l'échelle du Groupe par la redistribution de 210 millions d'euros, sur la base des résultats de l'année 2011. ✓

Au-delà des dispositifs légaux applicables dans certains pays, et notamment en France, L'Oréal a mis en place depuis 2001 dans toutes les filiales du Groupe dans lesquels les salariés ne bénéficient pas de dispositifs d'intéressement légaux, un «Worldwide Profit Sharing Program – WPS».

Les montants versés sont calculés localement sur la base du chiffre d'affaires et des bénéfices réalisés par chaque filiale, par rapport aux objectifs budgétés. La mise en œuvre du programme se fait localement et le respect des principes et des règles du programme est coordonné, au niveau Corporate, par la Direction des Relations Sociales Internationale.

Profit Sharing

En millions d'euros	2010	2011	2012
TOTAL	187	204	210 ✓

► EXEMPLE L'ORÉAL FRANCE (12 255 COLLABORATEURS)

Un accord de Participation est en place depuis 1968 ainsi qu'un accord d'Intéressement depuis 1988.

L'Intéressement est un dispositif prévu par la loi mais à caractère facultatif. Renégocié tous les 3 ans, il a fait l'objet d'un nouvel accord de Groupe en 2012.

Son montant est proportionnel au résultat courant avant impôt corrigé des éléments exceptionnels et pondéré par le rapport salaire/valeur ajoutée.

L'Intéressement est disponible immédiatement, mais il peut être bloqué 5 ans dans le Plan d'Épargne d'Entreprise et bénéficier en contrepartie d'une exonération fiscale.

Dans le cadre de la nouvelle réglementation sur le partage des profits (article 1 de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011), L'Oréal a proposé le versement d'un Supplément d'Intéressement de 600 € bruts, par collaborateur au titre des « avantages pécuniaires non obligatoires » prévus par les textes, en lien avec l'augmentation du dividende par action versé en 2012 au titre des résultats de 2011.

L'Oréal a fait le choix de proposer un Supplément d'Intéressement car il correspond au dispositif le plus proche de la notion de « partage de la valeur ».

Des accords d'entreprise prévoyant le versement d'un Supplément d'Intéressement de **600 € bruts*** ont ainsi été conclus avec les comités d'entreprises de L'Oréal et de ses filiales en France. Il a été versé le **30 septembre 2012**.

*Base temps plein, 12 mois de présence sur 2011.

Evolution de l'Intéressement brut :

En millions d'euros	2008 ⁽¹⁾	2009 ^{(1) (2)}	2010 ^{(1) (2)}	2011 ^{(1) (2)}
	99,8	103,2	106,9	112,6

⁽¹⁾ Versé l'exercice suivant.

⁽²⁾ Montants après forfait social.

Pour un salaire annuel brut de	L'Intéressement 2011 brut versé en 2012 a représenté	Supplément Intéressement « partage des profits 2012 »	TOTAL
25 000 €	6 767 € soit 3,3 mois	600 €	7 367 €
35 000 €	7 934 € soit 2,7 mois	600 €	8 534 €
45 000 €	9 102 € soit 2,4 mois	600 €	9 702 €
65 000 €	11 437 € soit 2,1 mois	600 €	12 037 €

La Participation est un dispositif obligatoire en France, institué en 1968, pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés réalisant un bénéfice. Signé pour une durée de 3 ans, l'accord de Participation a été renouvelé en mai 2012.

Dans le cadre de cet accord de Groupe, qui mutualise les résultats de toutes les sociétés signataires, L'Oréal a apporté des aménagements favorables à la formule légale pour tenir compte du développement international du Groupe.

La Participation est disponible immédiatement, mais elle peut être bloquée 5 ans dans le Plan d'Épargne d'Entreprise ou le Compte Courant Bloqué, ou bloquée jusqu'à la retraite dans le Plan Épargne Retraite Collectif où elle est abondée à +50 %, et bénéficier ainsi en contrepartie d'une exonération fiscale.

Evolution de la Participation brute :

En millions d'euros	2008 ⁽¹⁾	2009 ^{(1) (2)}	2010 ^{(1) (2)}	2011 ^{(1) (2)}
	38,1	34,4	34,3	32,8

⁽¹⁾ Versé l'exercice suivant.

⁽²⁾ Montants après forfait social.

La Participation 2011 versée en 2012 a représenté l'équivalent de 0,7 mois de salaire.

Pour les salariés qui le souhaitent, les montants versés au titre de l'Intéressement et de la Participation peuvent être investis, pour une durée minimale de 5 ans, dans le Plan d'Epargne Entreprise qui propose notamment un Fonds Commun de Placement investi en Actions L'Oréal qui est abondé à 25 % pour l'Intéressement.

En 2012, il a été investi par les salariés de L'Oréal et de ses filiales en France dans le fonds composé à 100 % d'actions L'Oréal, «L'Oréal Intéressement», le montant net de CSG et CRDS et de forfait social suivant : 47 909 419 €, auquel s'ajoute le montant net du Supplément d'Intéressement «partage des profits 2012» de 2 329 277 €.

Ces versements ont été respectivement abondés de 10 266 484 € et 470 237 €, ce qui au cours d'ouverture de l'action L'Oréal le jour de chacun de ces abondements, 92,00 € le 30 avril 2012 pour «L'Oréal Intéressement» et 98,76 € pour le «Supplément d'Intéressement» le 28 septembre 2012, ont représenté l'équivalent de 116 353 actions L'Oréal.

Comme le montant total net de l'Intéressement réparti en 2012 et du Supplément d'Intéressement «Partage des profits 2012» est de 110 054 461 €, ce sont donc près de 275 000 actions que L'Oréal a proposées gratuitement, en France en 2012 à ses salariés, sous la forme de cet abondement.

Plan Epargne Entreprise et Compte Courant Bloqué

En millions d'euros	2010	2011	2012
PEE + Compte Courant Bloqué + PERCO	716	720	863

Au 31 décembre 2012, 51 % de l'épargne salariale de L'Oréal est investie en actions L'Oréal, et 9 741 salariés du Groupe en France sont actionnaires de L'Oréal au travers de leur épargne salariale.

Régimes de prévoyance, de retraite et autres avantages

L'Oréal participe, selon les lois et les usages de chaque pays, à des régimes de retraite et d'aménagement de fin de carrière, ainsi qu'à des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires à ses collaborateurs.

En 2002, L'Oréal a mis en place un Comité de Surveillance des régimes de Retraite et de Prévoyance offerts par ses filiales. Ce Comité veille à la mise en œuvre et au suivi de la politique de L'Oréal en matière de Retraite et de Prévoyance, telle qu'elle est définie par le Comité Exécutif de L'Oréal.

Cette politique exprime des principes généraux dans les domaines suivants : conception et mise en place des régimes, relations avec les salariés, financement et coût des régimes, gestion des régimes. Toute mise en place d'un nouveau régime, ou modification d'un régime existant, doit obtenir au préalable l'approbation du Comité de Surveillance. Le Comité de Surveillance travaille en collaboration avec les directions opérationnelles des divisions et des zones.

Les caractéristiques des régimes de Retraite et des autres avantages de fin de carrière offerts par les filiales à l'extérieur de la France varient en fonction des lois et des réglementations applicables ainsi que des pratiques des sociétés dans chaque pays.

Dans de nombreux pays, L'Oréal participe à la constitution de compléments de retraite pour ses collaborateurs par l'entremise d'un ensemble de régimes à prestations définies et/ou à cotisations définies (exemples : Etats-Unis, Pays-Bas, Belgique, Canada, pays d'Amérique du Sud). Dans quelques cas, les régimes à prestations définies ont été fermés aux nouveaux collaborateurs qui se voient offrir des régimes à cotisations définies (Allemagne, Belgique, Royaume-Uni). Cet ensemble de régimes à prestations définies et à cotisations définies permet un partage des risques financiers et une meilleure stabilité des coûts. Dans les régimes à cotisations définies, l'engagement de l'entreprise consiste essentiellement à verser chaque année au plan de pension un pourcentage du salaire annuel du collaborateur.

Les régimes à prestations définies sont financés par des versements à des fonds spécialisés ou par la constitution de provisions, en accord avec les normes comptables adoptées par L'Oréal. La performance des gestionnaires des principaux fonds constitués, de même que la notation de la stabilité financière des dépositaires, font l'objet d'un suivi régulier du Comité de Surveillance.

Des retraites dépassant les minimums légaux requis par les systèmes nationaux de sécurité sociale sont désormais versées dans 80 % ✓ des filiales L'Oréal à travers le monde. Dans les pays déjà dotés d'une couverture sociale suffisante, L'Oréal ne propose pas de régimes de retraite d'entreprise. C'est aussi le cas dans les pays ne disposant pas d'un cadre légal approprié ou d'instrument d'investissement à long terme. Le Comité de Surveillance reste attentif à l'évolution des situations locales et, lorsqu'elles l'exigent, des régimes de prévoyance complémentaires sont mis en place.

► EXEMPLE L'ORÉAL FRANCE (12 255 COLLABORATEURS)

Régimes de retraite en France

En France, L'Oréal a complété son système de retraite en créant le 1^{er} janvier 2001 un régime à prestations définies à droits aléatoires, conditionné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise, puis le 1^{er} septembre 2003, un régime à cotisations définies à droits acquis.

Régime à prestations définies

Afin de compléter éventuellement les régimes de retraite obligatoires relevant de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale, de l'ARRCO ou de l'AGIRC, L'Oréal a mis en place, le 1^{er} janvier 2001, un régime de retraite à prestations définies à droits aléatoires, la « Garantie de Ressources des Retraités Anciens Cadres Dirigeants ». L'Oréal avait fermé précédemment, le 31 décembre 2000, un autre régime de retraite à prestations définies, également à droits aléatoires, la « Garantie de Retraite des Membres du Comité de Conjoncture ».

L'accès à la « Garantie de Ressources des Retraités Anciens Cadres Dirigeants », créée le 1^{er} janvier 2001, est ouvert aux anciens cadres dirigeants de L'Oréal qui remplissent, outre la condition d'avoir achevé leur carrière dans l'entreprise, celle, notamment, d'y avoir eu le statut de Dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail durant au moins dix ans au terme de leur carrière.

Ce régime ouvre droit au versement au retraité bénéficiaire d'une Rente viagère et, après son décès, au versement au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s) d'une Rente de Réversion et, aux enfants, d'une Rente d'Orphelin, sous réserve que ceux-ci remplissent certaines conditions. La base de calcul de la Garantie de Ressources est la moyenne des salaires des trois meilleures années parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière au sein de L'Oréal. La Garantie de Ressources est calculée en fonction du nombre d'années d'activité professionnelle du bénéficiaire dans l'entreprise, apprécié à la date d'achèvement de la carrière à L'Oréal, dans la limite de 25 ans, chaque année permettant une augmentation progressive et régulière de 1,8 % du niveau de la Garantie. A cette échéance, la Garantie de Ressources brute ne peut excéder 50 % de la base de calcul de la Garantie de Ressources, ni excéder la moyenne de la partie fixe des salaires des trois années prises en compte dans cette base. Une rente brute et un capital constitutif brut sont ensuite calculés, en prenant en compte la somme des pensions annuelles acquises à la date de la liquidation par le retraité du fait de son activité professionnelle, et en prenant pour âge du bénéficiaire l'âge de 65 ans. La Rente viagère est issue de la conversion en rente à l'âge du bénéficiaire à la date de la liquidation du capital constitutif brut diminué du montant de toutes les indemnités dues en raison de la cessation du contrat de travail, hors préavis et congés payés, et de l'ensemble des salaires versés à l'occasion d'un congé de fin de carrière, si un tel capital résulte de ces opérations.

Environ 450 dirigeants sont éligibles à ce régime, sous réserve qu'ils en remplissent toutes les conditions après avoir achevé leur carrière dans l'entreprise. L'accès à la « Garantie de Retraite de Membres du Comité de Conjoncture » est fermé depuis le 31 décembre 2000.

Cet ancien régime ouvrait droit au versement au retraité bénéficiaire, après qu'il eut achevé sa carrière dans l'entreprise, d'une Rente viagère et, après son décès, au versement au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s) d'une Rente de Réversion et, aux enfants, d'une Rente d'Orphelin, sous réserve que ceux-ci remplissent certaines conditions. La base de calcul de la Garantie de Retraite est la moyenne des salaires des trois meilleures années parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière au sein de L'Oréal. La Garantie de Retraite est calculée en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire, dans la limite de 40 ans, sachant qu'à la date de fermeture du régime, le 31 décembre 2000, l'ancienneté minimum requise était de 10 ans. La Garantie de Retraite ne peut excéder 40 % de la base de calcul de la Garantie de Retraite, majorée de 0,5 % par année pendant les vingt premières années puis de 1 % par année pendant les vingt suivantes, ni excéder la moyenne de la partie fixe des salaires des trois années prises en compte dans cette base. Environ 120 dirigeants actifs ou retraités sont concernés par ce régime sous réserve, pour les actifs, qu'ils en remplissent toutes les conditions après avoir achevé leur carrière dans l'entreprise.

Régime à cotisations définies

L'Oréal a mis en place en septembre 2003 un « Régime de Retraite à Cotisations Définies ».

Un nouvel accord a été signé en décembre 2007, pour application au 1^{er} janvier 2008, ainsi qu'un avenant au 1^{er} janvier 2009.

Sont bénéficiaires du régime l'ensemble des cadres et les VRP affiliés à la CIPC-R.

L'assiette de cotisations, inchangée, est comprise entre 1 et 6 plafonds de Sécurité Sociale, avec une cotisation, depuis le 1^{er} janvier 2008, de 4 % partagée entre l'entreprise et le collaborateur.

Ce régime ouvre droit au versement au retraité bénéficiaire, après qu'il ait liquidé ses droits à pension auprès du régime Vieillesse de la Sécurité Sociale, d'une Rente viagère ainsi que, après son décès d'une Rente de Réversion au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s). La Rente viagère est calculée en fonction du capital constitué par les cotisations versées et leurs produits financiers au terme de la carrière du collaborateur. L'engagement de l'employeur se trouve limité au versement des cotisations prévues.

En euros	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Nombre d'adhérents	11 967	12 594	13 549
Total des cotisations nettes (en M€)	8,02	8,74	9,20

Aménagements de fin de carrière

L'Oréal porte une grande attention aux conditions de départ à la retraite de ses collaborateurs et les aménagements de fin de carrière en vigueur depuis de nombreuses années ont été confirmés et améliorés dans le cadre de l'Accord sur l'emploi des Seniors, signé le 3 décembre 2009, qui prévoit notamment l'instauration d'un Compte Epargne Temps Senior :

- **le Congé de Fin de Carrière (CFC)** : cet aménagement de fin de carrière consiste à dispenser d'activité les collaborateurs ; mais pendant cette période, ils restent salariés de L'Oréal et bénéficient du maintien de leur rémunération (dans la limite de 9 280 € bruts/mois) ainsi que de la Participation, de l'Intéressement et des congés payés ;
- **le « talon »** : ce dispositif, lié à l'accord sur les 35 heures et au Compte Epargne Temps (CET), permet à un collaborateur qui a épargné chaque année depuis 2001, 3 jours de congés par an dans le CET, de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité de 3 mois minimum (6 mois pour les VRP) qui peut se cumuler avec le CFC ;
- **l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)** : un nouveau barème L'Oréal a été mis en place par accord collectif à compter de 2011, plus favorable que celui de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Ainsi, un collaborateur peut bénéficier, au moment de son départ à la retraite, d'une IDR allant de 2 mois de salaire pour 5 ans d'ancienneté à 8 mois de salaire pour 40 ans d'ancienneté.

Afin d'augmenter sa dispense d'activité, il peut opter pour la conversion de son IDR en temps, ou choisir le paiement de son IDR, qui interviendra au moment de son départ.

	31.12.2010			31.12.2011			31.12.2012		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Congés de Fin de Carrière	49	102	151	51	127	178	65	128	193
Mises à la retraite			25			5	3	0	3
Départs volontaires à la retraite			234			162	66	135	201

(Source : Statistiques RH France 2010, 2011 et 2012).

Ces engagements font l'objet d'une couverture financière externe partielle dont l'objectif est de constituer progressivement des fonds alimentés par des primes versées à des organismes externes.

Les engagements nets de fonds investis et d'écarts actuariels font l'objet d'une provision au passif du bilan consolidé.

La méthode d'évaluation retenue pour le calcul des engagements de retraite et d'aménagement de fin de carrière est la méthode rétrospective avec projection du salaire de fin de carrière.

Ces engagements tiennent compte de la participation de l'employeur aux régimes des frais de santé en faveur des retraités.

En millions d'euros	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Provision au passif du bilan consolidé des engagements de retraite	687,8	662,6	706,7

(Source : DGAF)

Régimes de prévoyance en France

Outre le Capital Décès obligatoire pour les cadres relevant des articles 4 et 4bis de la Convention Collective Nationale de 1947 (1,50 % en tranche A) et les garanties prévues par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, L'Oréal a mis en place, en France, par voie d'accord, un Régime de Prévoyance offrant des garanties collectives complémentaires à ses collaborateurs.

L'ensemble de ces garanties est fondé sur les rémunérations brutes jusqu'à 8 plafonds de Sécurité Sociale, sauf la Rente Education jusqu'à 4 plafonds. Elles sont généralement financées sur les tranches A, B et C, sauf la Rente Education qui l'est sur A et B et la Rente de Conjoint qui l'est sur B et C.

Ce régime de prévoyance garantit :

- en cas d'incapacité, à tous les collaborateurs, 90 % de leur rémunération brute limitée à huit plafonds de la Sécurité Sociale, à concurrence de celle-ci nette de charges, ceci au-delà des 90 premiers jours d'arrêt ;
- en cas d'invalidité, à tous les collaborateurs, une fraction, fonction du taux d'invalidité, allant jusqu'à 90 % de leur rémunération brute limitée à huit plafonds de la Sécurité Sociale, à concurrence de celle-ci nette de charges ;
- en cas de décès :
 - a) pour tous les collaborateurs, le versement d'un Capital Décès, majoré en fonction de sa situation familiale. Son montant est doublé en cas de décès accidentel,

- b) pour les cadres et assimilés cadres, le versement d'une Rente de Conjoint au conjoint survivant. Elle assure à celui-ci des ressources voisines de la pension de réversion qu'aurait versée l'AGIRC si le décès était survenu à 65 ans,
- c) pour tous les collaborateurs, le versement d'une Rente Education à chaque enfant à charge, selon un barème fonction de son âge.

Le montant total des capitaux constitutifs de ces garanties ne peut excéder 2,3 millions d'euros par événement.

Les capitaux constitutifs de la Rente de Conjoint sont constitués en priorité; ceux de la Rente Education sont ensuite calculés; le reliquat du régime de base sert enfin à constituer le Capital Décès, éventuellement complété par le Capital Décès Minimum Garanti.

En millions d'euros	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Cotisations de Prévoyance nettes de l'exercice	9 877,1	10 687,7	10 950,0 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Estimé

Capital Décès Minimum Garanti

Depuis le 1^{er} décembre 2004, puis le 1^{er} janvier 2005 pour les VRP, L'Oréal a mis en place une Garantie Décès supplémentaire qui complète, le cas échéant, pour tous les collaborateurs, le capital décès à concurrence de trois années de rémunération moyenne. Cette garantie est plafonnée.

Le montant total des capitaux sous risque constitutifs des Rentes de Conjoint et d'Education, du Capital Décès et du Capital Décès Minimum Garanti est également plafonné.

Frais de Santé

Les collaborateurs de L'Oréal S.A. et de ses filiales françaises bénéficient des régimes de couverture complémentaire de frais de santé.

Le régime des frais de santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés de L'Oréal et de ses filiales françaises.

Ceux-ci ont la possibilité d'y faire adhérer les membres de leur famille.

Les cotisations sont en général individuelles. La cotisation du salarié fait l'objet d'un financement partiel par la Société.

Les retraités peuvent continuer à bénéficier du régime des frais de santé, avec une participation de L'Oréal, sous condition de durée d'adhésion.

Le régime des retraités de L'Oréal S.A. a été précisé dans un règlement de retraite à prestations définies additionnelles applicable au 1^{er} janvier 2008. La gestion financière de ce régime a été externalisée auprès de sociétés d'assurances en juillet 2011.

↳ Pour plus d'informations sur les Prestations, consultez la rubrique «Plan Epargne Entreprise et Compte Courant Bloqué» page 190 et suivantes du Document de Référence 2012.

Relations entre la direction et les salariés



POURCENTAGE DE SALARIÉS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE

40 % des employés du Groupe sont officiellement couverts par une convention collective (nationale et/ou sectorielle et/ou accord de société). 89 % d'entre eux sont couverts par des conventions collectives de société.

De plus, dans le monde entier, 76 % des employés L'Oréal travaillent dans des pays où des corps représentatifs sont officiellement en place, même si tous ces employés ne sont pas officiellement couverts par une convention collective (plusieurs conventions collectives de pays couvrent uniquement les membres du syndicat, tandis que dans d'autres pays ils couvrent automatiquement tous les employés - erga omnes -).

La qualité du climat social au sein de L'Oréal est le fruit d'un dialogue permanent entre la direction, les salariés et leurs représentants.

L'Oréal accorde une attention particulière à la communication avec ses collaborateurs. Depuis 2003, L'Oréal réalise une enquête d'opinion mondiale auprès de ceux-ci avec le concours du cabinet international Towers Watson, enquête reconduite en 2011-2012. Les résultats sont partagés avec les collaborateurs et les représentants du personnel. Ils font l'objet de plans d'actions mis en œuvre de manière décentralisée, au plus proche des attentes exprimées.

Un accord signé en 1996 entre L'Oréal et les organisations syndicales françaises et européennes (FECCIA et EMCEF) a conduit à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/European Works Council (IEDS/EWC). L'accord initial a été régulièrement mis à jour, notamment en 2009 pour introduire une nouvelle procédure d'information et de consultation applicable aux projets transnationaux donnant lieu à des procédures de consultation locales. Ce processus prévoit la possibilité pour l'IEDS/EWC d'émettre un avis. Il est ensuite mis en œuvre avec le Secrétariat de Liaison élargi aux membres des pays concernés ou bien avec l'IEDS/EWC au complet, en fonction de la dimension géographique et stratégique du projet. Cette révision a représenté une avancée importante visant à renforcer le dialogue social chez L'Oréal tout en anticipant l'évolution de la législation.

L'IEDS/EWC alimente les débats et les réunions avec les membres de l'IEDS sur la situation actuelle du Groupe et ses perspectives futures. Elle est composée de 30 membres, qui bénéficient régulièrement d'une formation aux questions économiques et sociales. A l'heure actuelle, cette instance couvre environ 30000 salariés de 26 pays faisant partie de l'Espace Economique Européen, parmi lesquels les 16 pays, qui ont plus de 145 collaborateurs, sont représentés.

• Le bilan des accords collectifs

La politique sociale de L'Oréal permet la conclusion d'un certain nombre d'accords collectifs chaque année dans les filiales.

En 2012, 33 accords ont été signés en France et 69 accords ont été signés dans le reste du monde ✓.

Au niveau mondial le nombre d'accords en vigueur au 31 décembre 2012 était de 298 ✓.

↳ Pour plus d'informations concernant les accords collectifs, consultez la rubrique « Bilan des accords collectifs » page 195 du Document de Référence 2012.



DÉLAI MINIMAL DE NOTIFICATION PRÉALABLE À TOUTE MODIFICATION D'ORGANISATION, EN INDIQUANT SI CE DÉLAI EST PRÉCISÉ DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE

Pour répondre à l'objectif d'une croissance durable qui est la meilleure garantie pour ses salariés, L'Oréal doit continuellement s'adapter à son environnement. Ceci peut entraîner des modifications dans son organisation. Cela étant, toute décision de nature à affecter la vie professionnelle et l'emploi des collaborateurs fait l'objet d'une réflexion approfondie, d'une communication claire et régulière à l'attention des salariés et d'un dialogue continu avec ces derniers et les partenaires sociaux et ce, dans le respect des valeurs d'intégrité et de transparence de L'Oréal.

L'Oréal respecte les délais prévus par la législation nationale de chaque pays et, pour l'Europe applique la procédure de consultation prévue par son accord européen concernant à l'IEDS/EWC (Instance Européenne de Dialogue Social/European Works Council).

En cas de projets transnationaux entraînant des consultations locales dans au moins deux pays représentés au sein de l'IEDS/EWC, une procédure de consultation transnationale du Secrétariat de Liaison, éventuellement élargi, est mise en œuvre. Cette consultation est dédiée aux aspects transnationaux du projet traité et ne se substitue pas aux consultations nationales. La procédure, prévue par un accord européen sur le sujet, est en trois phases :

- 1 - Le Secrétariat de Liaison est informé du projet, selon sa nature, soit dès que l'information des instances nationales a été faite, soit en même temps.
- 2 - Une réunion d'information et consultation avec le Secrétariat de Liaison est organisée le plus rapidement possible dans les 20 jours suivants. Sur demande du Secrétariat de Liaison, un membre de chaque pays concerné par une consultation locale participera à cette réunion, constituant ainsi un Secrétariat de Liaison élargi.
- 3 - Le Secrétariat de Liaison peut émettre un avis au nom de l'IEDS/EWC, en s'assurant qu'il en représente le point de vue. Dans ce cas, le délai dans lequel l'avis est émis est de 2 semaines à compter de la date de la réunion d'information et consultation.

Sous certaines conditions, notamment en cas de projets qui concerneraient plusieurs pays ou des sujets très stratégiques, la réunion d'information et consultation prévue à la phase 2 peut être remplacée par une réunion extraordinaire plénière de l'Instance ou, si le calendrier établi le permet, par une partie de la réunion plénière ordinaire ou préparatoire. Cette procédure de consultation ne va pas se superposer, dans les sujets traités, aux consultations locales, qui ont lieu conformément aux lois et pratiques locales.

La finalité de la réunion de consultation européenne est d'expliquer le bien fondé du projet transnational. Ce qui est aussi important est que les représentants des pays concernés puissent apporter leur vision du projet, exprimer leurs recommandations et apporter un témoignage sur la gestion locale du projet. Les représentants des pays concernés, ainsi que les membres du Secrétariat de Liaison, peuvent évidemment demander des précisions et émettre un avis.

Santé et sécurité au travail

LA6

POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL REPRÉSENTÉ DANS DES COMITÉS MIXTES DIRECTION-SALARIÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL VISANT À SURVEILLER ET À DONNER DES AVIS SUR LES PROGRAMMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cet indicateur n'est pas consolidé dans le système de reporting du Groupe. Néanmoins, les questions d'hygiène et de sécurité font partie du dialogue social avec les instances dédiées à ce sujet ou bien avec les instances représentatives du personnel, là où ces instances dédiées ne sont pas en place.

Au-delà du dialogue social les collaborateurs sont directement impliqués dans le système d'hygiène et sécurité du Groupe.

Les conditions d'hygiène et de sécurité à L'Oréal - France :

L'Oréal s'est depuis de nombreuses années engagée dans une politique volontariste d'amélioration continue des conditions de travail de ses collaborateurs contribuant ainsi au développement d'un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, et au-delà des dispositifs d'ores et déjà existants, L'Oréal a souhaité aller au-delà en mettant en œuvre d'une part, une démarche de prévention et de gestion du stress et d'autre part une réflexion sur la prévention de la pénibilité en application des dispositions de la loi n° 2010-1 330 du 9 novembre 2010.

Attentif à la situation de stress qui pourrait être ressentie par les collaborateurs, et ceci quelles que soient les circonstances, L'Oréal a engagé début 2009 une démarche de prévention et de gestion du stress en s'appuyant sur le réseau des médecins du travail (7 dédiés à L'Oréal) et un organisme habilité Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

Cette démarche repose sur 3 axes :

- Un plan de prévention comprenant notamment deux modules de formation permettant tant aux collaborateurs (1 jour) qu'aux managers (2 jours), de mieux comprendre les mécanismes de stress et de leur donner des solutions opérationnelles pour en réguler les impacts.
- Une évaluation individuelle du niveau ressenti de stress, d'anxiété et de dépression du collaborateur via un questionnaire proposé lors de la visite médicale, basé sur des échelles scientifiquement reconnues ; à l'issue de l'évaluation, les résultats sont partagés avec le médecin du travail.
- Une analyse annuelle des résultats collectifs de l'entreprise au sein des CHSCT.

Ce plan d'actions qui a reçu un accueil favorable de la part des collaborateurs, des CHSCT et des Comités d'Entreprise, est effectif au sein de l'ensemble des entités de L'Oréal en France.

• Dans le cadre des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, des décrets n° 2011-354 du 30 mars 2011 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011, L'Oréal a poursuivi sa réflexion sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité dans le but de permettre au salarié de rester plus longtemps et dans de meilleures conditions en activité. Bien que ne relevant pas toujours d'une obligation, des discussions ont été engagées dans certains secteurs d'activité ou entités de L'Oréal, en lien avec les CHSCT et les équipes EHS afin d'élaborer des plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. En application du décret du 5 novembre 2011 sur les risques professionnels, L'Oréal a procédé à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise en intégrant notamment ces deux points.

En 2012, il y a 37 instances CHSCT et 1 SHSCT (Santé, Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) à L'Oréal.

Chaque site de L'Oréal en France bénéficie de la présence d'un médecin du travail dont 7 médecins du travail intervenants exclusivement pour L'Oréal. Ils sont accompagnés par 5 assistantes sociales dédiées.

Les mesures prises en faveur de la sécurité :

La préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs est un objectif fondamental qui fait partie intégrante de la politique humaine et sociale. Elle repose sur la prévention des risques tant au niveau individuel, au travers d'examens de dépistage permettant de délivrer aux collaborateurs un suivi médical individuel approfondi et adapté, qu'au niveau collectif par l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels.

La démarche santé/sécurité s'inscrit dans une démarche d'ensemble, conduite en étroite collaboration avec les médecins du travail, les responsables sécurité et les CHSCT.

↳ Pour plus d'informations sur les conditions d'hygiène et de sécurité, consultez la rubrique « Les conditions d'hygiène et de sécurité à L'Oréal S.A. » page 196 et 197 du Document de Référence 2012.



TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE MALADIES PROFESSIONNELLES, D'ABSENTÉISME, NOMBRE DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES ET NOMBRE TOTAL D'ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS, PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE ET PAR GENRE

Maladies professionnelles par zone géographique (périmètre hors TBS)

En millions d'euros	2012
Europe de l'Ouest	27
Amérique du Nord	8
Nouveaux Marchés	25
TOTAL	60

Cela concerne moins de 0,1% des collaborateurs du Groupe. La grande majorité des maladies professionnelles déclarées sont des troubles musculo-squelettiques. Afin d'éviter cela, la politique de Santé et Sécurité du Groupe prévoit une activité importante en matière d'ergonomie.

Absentéisme subi (maladie, congé maternité, congé parental...) - Cosmétique et TBS

	Nombre de jours d'absentéisme	% d'absentéisme
Europe de l'Ouest	325 242	5,25 %
Amérique du Nord	104 705	3,28 %
Asie Pacifique	126 743	3,70 %
Amérique Latine	32 698	2,43 %
Europe de l'Est	51 905	5,45 %
Afrique Moyen Orient	14 133	4,95 %
Dont Nouveaux Marchés	225 479	3,75 %
TOTAL	655 426	4,25 %

Le taux d'absentéisme global, est estimé à 4,25 % dont 2,12 % de maladie, en application de la méthode suivante :

Méthode de calcul :

- Absentéisme global : $B / (A + B)$
- Absentéisme à cause de maladie : $C / (A + B)$

(A) : Nombre de jours effectivement travaillés par l'ensemble de l'effectif contractuel, jours de formation inclus

(B) : Nombre de jours d'absence (maladie, maladie professionnelle, maternité, accident du travail et ou de trajet ou toute autre absence non prévue contractuellement)

(C) : Nombre de jours de maladie (hors maladie professionnelle, maternité, accident du travail et ou de trajet...)

Santé et Sécurité

Depuis plusieurs années, L'Oréal applique une politique bien établie en matière d'Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS). Celle-ci définit l'engagement de la Société à développer, produire, distribuer et vendre des produits innovants de la plus haute qualité en ayant un comportement éthique, en garantissant la sécurité et la santé des collaborateurs, des clients et des communautés dans lesquelles L'Oréal exerce ses activités. Cette démarche s'inscrit dans une politique globale en matière d'environnement, hygiène et sécurité.

Pour plus d'informations concernant la politique de L'Oréal en matière d'environnement, hygiène et sécurité, consultez la rubrique « Approche managériale » de la Fiche Environnement.

L'Oréal a à cœur d'offrir un lieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs. La santé et la sécurité sont primordiales, l'objectif ultime de L'Oréal étant de parvenir à un taux de zéro accident.

Des mesures exhaustives ont été mises en place visant à réduire les risques et à assurer une amélioration constante. Une culture de la sécurité a été créée, elle définit des normes élevées et implique le personnel à tous les échelons. Soucieux de faire progresser la sécurité sur les lieux de travail, la Direction Générale a fixé un objectif ambitieux d'amélioration des résultats obtenus.

Rappel des performances

Globalement, 2012 a été une bonne année en terme de performance. La performance du Groupe s'est améliorée par rapport à 2011 de 14,42 % et ce malgré la baisse de la performance des usines. Sur les 193 accidents avec arrêt enregistrés dans le Groupe en 2012, 72 % ont eu lieu dans les sites administratifs, dont 5 % dans les laboratoires ou les sites R&I, et 28 % dans les usines et centrales.

• Sites usines et centrales :

TFc = 1,49 v. 1,36 en 2011 (+ 9.7 %) * ;

• Sites administratifs (avec R&I) :

TFc = 1.80 v. 2,30 en 2011 (- 21.6 %) ;

• Groupe : tous sites :

TFc = 1.72 ✓ v. 2,01 en 2011 (- 14,42 %).

*Tfc (Taux de Fréquence conventionnel) = nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées par le personnel de L'Oréal.

Nombre d'accidents du travail avec arrêt en 2012 réparti par zone géographique - Cosmétique et TBS

GROUPE Usines - Centrales Sites administratifs	Nombre d'accidentés L'Oréal avec arrêt en 2012
Europe	106
Amérique du Nord	59
Asie Pacifique	9
Amérique Latine	8
Afrique Moyen Orient	1
TOTAL	183

► Nombre total d'accidents du travail mortel : 0 (zéro)

L'Oréal a une responsabilité envers son personnel et sa performance en matière de santé et de sécurité en constitue une mesure clé.

Le management est le fil conducteur de ce changement de culture sécurité, soutenu et aidé par le réseau EHS. L'Oréal s'est doté des outils et programmes nécessaires pour atteindre l'excellence en la matière.

La base des programmes d'amélioration sécurité repose sur les éléments suivants :

- Comités de pilotage EHS ;
- « Mesur » ;
- SIO (Opportunités d'Amélioration Sécurité) ;
- Formation Sécurité pour le management :

En 2012, 60 participants de L'Oréal ont assisté à des séminaires ouverts aux Directeurs de sites sur le thème « Safety & Leadership », qui se sont déroulés au CEDEP, le Centre Européen d'Education Permanente sur le campus de l'INSEAD en France. Les principaux objectifs de ces séminaires sont de faire évoluer les mentalités des managers sur la sécurité, de les sensibiliser au problème crucial que pose la sécurité aux entreprises et aux dirigeants, et d'améliorer leur capacité à faire adopter des comportements sûrs et à les maintenir à long terme.

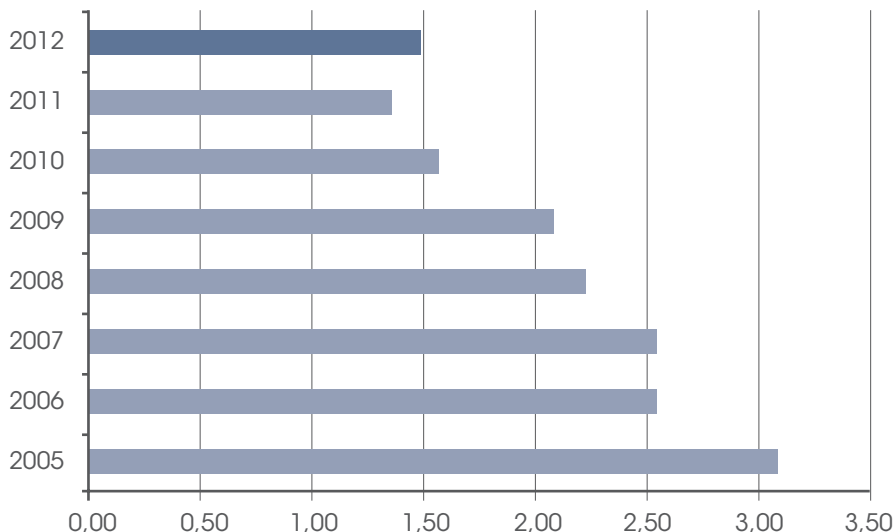
- « Ergonomic Attitude » ;
- « Audits Culture » EHS.

Objectif Sécurité des Usines et centrales

L'objectif initial est d'améliorer de 81 % le score en matière de sécurité d'ici à 2015 (année de référence 2005 : TFc = 3,09), ce qui représente un TFc < 0,60.

Rappel de l'évolution des performances des Usines et centrales depuis 2005*

TFc (taux de fréquence conventionnel) – Usines et centrales de distribution



Objectif: Zéro accident en 2012

Sur 104 usines et centrales de distribution, 69 affichent un taux zéro d'accident avec arrêt.

Un taux de gravité des accidents en baisse :

Outre la réduction du nombre d'accidents, il est aussi important de noter que le taux de gravité des accidents a baissé de 40 % depuis 2005. Il est de 0,09 ✓ en 2012.

Millions d'heures – personnel L'Oréal - sans accident avec arrêt de travail depuis 2005 – sur sites opérationnels et administratifs

- 8 usines, 4 centrales de distribution et 17 sites administratifs ont atteint ou dépassé le seuil du million d'heures travaillées sans accident avec arrêt de travail ;
- 3 usines et 7 sites administratifs en sont à 3 millions d'heures.



PROGRAMMES D'ÉDUCATION, DE FORMATION, DE CONSEIL, DE PRÉVENTION ET DE MAÎTRISE DES RISQUES MIS EN PLACE POUR AIDER LES SALARIÉS, LEUR FAMILLE OU LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS LOCALES EN CAS DE MALADIE GRAVE

Prévention VIH/Sida

La Fondation L'Oréal mobilise son vaste réseau de coiffeurs partenaires en leur donnant les moyens de s'engager à ses côtés dans de grandes causes comme la prévention du Sida.

Le rôle du coiffeur est primordial : sa capacité à communiquer avec sa clientèle d'une manière privilégiée, les liens de confiance qu'il établit avec elle et sa proximité avec des publics très variés font de lui un maillon important de prévention de la maladie. Dialogue et information constituent un premier rempart contre le virus.

Le programme d'éducation à la prévention Coiffeurs Contre le Sida mené depuis 11 ans par L'Oréal en partenariat avec l'UNESCO continue de s'étendre avec quatre nouveaux pays : Suède, Norvège, Pays baltes et Philippines. Avec en priorité le développement de l'Afrique et l'Europe de l'Est. Comme chaque année l'ensemble des coiffeurs a été mobilisé et formé pour devenir des relais de prévention de cette maladie dont les ravages restent d'actualité.

Chiffres clés 2012

- ▶ 5 000 éducateurs mobilisés
- ▶ 37 pays mobilisés
- ▶ 325 000 coiffeurs formés

Parallèlement au programme de formation des coiffeurs, le Groupe a impliqué davantage de parties prenantes avec notamment une sensibilisation des collaborateurs le 1^{er} décembre 2012 à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre le Sida.

↳ Pour plus d'informations concernant les programmes de la Fondation L'Oréal, consultez : <http://www.loreal.fr/dd/loreal/Foundation/Default.aspx>

Dépistage du mélanome

L'Oréal est attentif au bien-être et à la santé de ses employés. Plusieurs actions sont mises régulièrement en place localement, selon les priorités de chaque filiale. Par exemple, en 2012, 16 filiales ont organisé une journée de dépistage du mélanome où un dermatologue s'est rendu sur les sites de L'Oréal afin d'examiner les employés qui le souhaitent.



QUESTIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ COUVERTES PAR DES ACCORDS FORMELS AVEC LES SYNDICATS

Le nombre d'accords collectifs en matière de santé et sécurité signés au sein de l'entreprise et en vigueur au 31/12/2012 est de 18. Ces accords sont en place dans 9 pays (Australie, Chine, Indonésie, Nouvelle Zélande, France, Danemark, Grèce, Italie, Pays-Bas).

Cela ne comprend pas les conventions nationales de catégorie, en place dans les différents pays, qui couvrent souvent les sujets de santé et sécurité.

Formation et éducation



NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR AN, PAR SALARIÉ, DÉCLINÉ PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

La formation fait partie intégrante de la politique de développement des collaborateurs chez L'Oréal. A ce titre, elle fait l'objet d'un entretien individuel une fois par an avec chacun.

L'Oréal assure régulièrement le développement personnel et professionnel de ses collaborateurs par un système de formation adapté aux besoins individuels, partout et pour toutes les fonctions. Le département « Learning for Development » est totalement intégré à l'entreprise. Il permet de tirer parti des meilleures pratiques dans le monde et d'avoir une vision cohérente des programmes de formation.

Le nombre d'heures de formation en 2012 est de 1 063 172 sur le périmètre Groupe. ✓

Le nombre de collaborateurs formés en 2012 est de 47 969, chacun a bénéficié de 22 heures de formation dans l'année. 60 % des personnes formées sont des femmes.

Personnes formées par catégorie professionnelle (périmètre Cosmétique)

Ouvrier	66,8 %
Employé	41,0 %
Agent de maîtrise	71,4 %
Cadre	76,2 %

En 2012, L'Oréal France a consacré 17 820 milliers d'euros au titre de la formation professionnelle de ses collaborateurs, soit 2,4 % de sa masse salariale.

- ▶ **Nombre de personnes formées en 2012** : 8424 soit 69 % de l'effectif au 31 décembre 2012.
- ▶ **Nombre d'actions de formation en 2012** : 19810 soit 2,3 actions de formation en moyenne par personne formée.
- ▶ **Nombre d'heures de formation en 2012** : 223 067 heures.

Le site intranet Ressources Humaines de L'Oréal (Profile & Ma formation) met à disposition des collaborateurs, des informations complètes sur leurs possibilités en matière de formation professionnelle et leur droit en matière de D.I.F.

Heures de formation (Cosmétique et TBS)

2012	Nombre d'heures de formation prescrites	Nombre d'heures de formation en open access	Nombre total d'heures de formation	Nombre de collaborateurs formés	Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé
Europe de l'Ouest	432 606	11 078	443 684	19 825	22,4
Amérique du Nord	136 624	3 443	140 067	13 087	10,7
Asie Pacifique	323 224	3 078	326 302	9 175	35,6
Amérique Latine	54 064	6 967	61 031	2 530	24,1
Europe de l'Est	62 971	2 872	65 843	2 409	27,3
Afrique Moyen Orient	25 755	490	26 245	943	27,8
TOTAL	1 035 244	27 928	1 063 172	47 969	22,2

↳ Pour plus d'informations concernant la formation chez L'Oréal, consultez la Rubrique 6.1.2.5.

La formation page 197 du Document de Référence 2012.



PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DESTINÉS À ASSURER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS ET À LES AIDER À GÉRER LEUR FIN DE CARRIÈRE

La formation fait partie intégrante de la politique de développement des collaborateurs chez L'Oréal. À ce titre, elle fait l'objet d'un entretien individuel une fois par an avec chacun. L'Oréal assure régulièrement le développement personnel et professionnel de ses collaborateurs par un système de formation adapté aux besoins individuels, partout et pour toutes les fonctions. Le département « Learning for Development » est totalement intégré à l'entreprise. Il permet de tirer parti des meilleures pratiques dans le monde et d'avoir une vision cohérente des programmes de formation.

Formation et évolution

Toujours à la recherche de l'excellence, de la créativité et du temps d'avance pour faire face à la complexité croissante des challenges du business, les équipes « Learning for Development » accompagnent les collaborateurs et les managers pour les aider non seulement à être performants, mais aussi à se réaliser.

La formation est depuis toujours au cœur de la stratégie Ressources Humaines : c'est ainsi que L'Oréal peut attirer les meilleurs talents, préparer les leaders du futur, mais aussi apporter la meilleure réponse de formation à tous les collaborateurs du monde. L'Oréal offre à ses collaborateurs des possibilités de formation tout au long de leur vie professionnelle afin d'assurer la compétitivité de L'Oréal.

Une approche individuelle

«L'Oréal et Moi» offre un nouveau cadre international de bilan professionnel, composé de deux rendez-vous annuels pendant lesquels il est possible d'identifier et d'évoquer les parcours professionnels, le développement personnel et la rémunération.

Dans cette optique, le Groupe assure régulièrement le développement personnel et professionnel de ses collaborateurs par un système de formation adapté aux besoins individuels, partout et pour toutes les fonctions. Le service Learning for Development est totalement intégré à l'entreprise. Il permet de tirer parti des meilleures pratiques dans le monde et d'avoir une vision cohérente des programmes de formation. La réalisation optimale du potentiel de chacun est capitale pour conserver un avantage concurrentiel durable. Le Groupe disposant d'une gestion de carrière dynamique et centralisée, le service Learning for Development a élaboré des outils d'aide à la transition, à destination des managers qui endossent de nouvelles responsabilités.

Mobilité internationale

La mobilité géographique et la flexibilité de carrière profitent aux collaborateurs en termes d'évolution et d'expérience, mais également au Groupe sur le plan de la croissance et de l'innovation. La mobilité internationale renforce également la politique de diversité du Groupe car ce sont les équipes multiculturelles qui adaptent les marques à la demande locale.

À la fin de l'année 2012, 1 007 collaborateurs étaient en mission internationale à long terme dans 58 pays différents, soit une augmentation de +14 % par rapport à 2011. 39 % de ces collaborateurs étaient des femmes et 13 % avaient moins de 30 ans. Sur les 1 007 expatriés, 222 bénéficient d'un package conçu spécifiquement pour le développement des jeunes dans les premières années de leur carrière.

L'Oréal a révisé sa politique de mobilité internationale pour qu'elle réponde aux besoins des collaborateurs et de la société. Des packages spécifiques à destination des jeunes collaborateurs, ainsi que pour les transferts interrégionaux, ont été élaborés.

Pour encourager cette accélération ambitieuse de la mondialisation, le Groupe détache ses meilleurs talents dans des programmes internationaux, élaborés en partenariat avec des institutions réputées. Ils y ont accès aux meilleures ressources de formation à travers le monde et partagent l'expertise et l'expérience des dirigeants de L'Oréal. Ces programmes visent aussi à transmettre la culture et les valeurs propres à L'Oréal et contribuent à la cohérence stratégique du Groupe.

Séminaire emblématique, «L'Oréal Insight» a rassemblé 203 jeunes managers de 40 nationalités différentes en 2012. Ce chiffre montre à quel point les directeurs des Ressources Humaines locaux s'engagent en faveur de l'évolution de leurs meilleurs éléments. Au total, ce sont près de 500 collaborateurs stratégiques, originaires de tous les pays, qui ont suivi l'un des séminaires d'entreprise internationaux clés en 2012.

« My Learning »

En 2010, avec l'ambition «d'apporter l'apprentissage à tous», les équipes Learning for Development ont lancé la plateforme «My Learning» à l'échelle internationale, soit en 18 langues. Elle est aujourd'hui accessible à 45 000 collaborateurs dans 57 pays. Cela a représenté 28 000 heures de formation à distance (+8 % par rapport à 2011).

L'utilisation d'une plateforme unique pour l'ensemble du Groupe L'Oréal garantit le partage de la culture et de l'expertise du Groupe à l'échelle mondiale. «My Learning» favorise également le transfert de connaissances au sein du Groupe, l'orientation des collaborateurs, les initiatives d'entreprise concernant notamment la diversité et l'éthique et permet la diffusion immédiate des informations aux collaborateurs.

Les collaborateurs accèdent à la formation et aux ressources relevant de domaines comme la gestion, l'expertise professionnelle, les langues et l'informatique. Sa création repose sur une combinaison de méthodes d'apprentissage innovantes et d'outils qui vont de la téléformation aux démonstrations vidéo. Ceci permet de répondre aux besoins de formation à long terme de tous les collaborateurs L'Oréal.

«My Learning» propose un parcours personnalisé aux collaborateurs, qui comprend notamment une offre de formation et l'accès libre aux modules en ligne relevant de leurs fonctions. 400 parcours personnalisés ont été élaborés, ciblant les compétences particulières à améliorer selon les principales responsabilités de leur poste.

Depuis juillet 2012, l'offre de formation en ligne a été complétée en mettant à disposition des collaborateurs plus de 1 000 vidéos pédagogiques en 10 langues : c'est le service «My Learning Channel».

Partage des connaissances, de la culture et des valeurs à travers le monde

La stratégie de L'Oréal est de proposer un axe de formation dédié au partage de la culture de l'entreprise, de ses valeurs et de sa stratégie : un brassage intellectuel qui forme les collaborateurs à un langage commun et favorise l'esprit entrepreneurial. La formation se concrétise notamment par des séminaires réunissant les collaborateurs du monde entier. Ainsi, le «Senior Executive Forum», destiné aux cadres expérimentés permet à des futurs dirigeants de réfléchir, avec le Comité Exécutif et le CEO, aux enjeux stratégiques du Groupe.

Ce parcours au travers de l'esprit et de la culture de L'Oréal commence dès l'arrivée des nouveaux collaborateurs grâce à un programme d'intégration sur mesure mixant des entretiens individuels avec des formations «Discovery», présentes et à distance, du mentorat ou encore des visites sur le terrain à la rencontre des clients et consommateurs. Les principes de ce programme FIT (Follow-up and Integration Track) sont cohérents à travers le monde et il est une étape cruciale du développement de carrière.

Depuis 2010, les nouveaux collaborateurs du Groupe, même les plus éloignés, bénéficient notamment de deux modules de formation en ligne faisant partie intégrante de leur parcours d'intégration personnalisé :

- «Keys to L'Oréal» désigne un module disponible en 12 langues qui explique et fait partager les valeurs spécifiques du Groupe sur des thèmes comme l'esprit entrepreneurial ou la compréhension de la Beauté.
- «I-Discovery» désigne un module interactif et leur fait découvrir les marques, la stratégie et l'organisation. Ce format en ligne a également été décliné spécifiquement par division avec en particulier le lancement majeur en 2012 du module de la Division des Produits Publics.

Et pour être toujours au plus près de ses marchés et de ses collaborateurs, L'Oréal développe une panoplie de formations dans les pays émergents. Le séminaire "Mastering Business Excellence", dont les éditions 2012 se sont tenues en Chine, au Moyen-Orient et au Brésil, forme les nouvelles générations de dirigeants dans un esprit proche des programmes MBA des écoles de commerce. Le séminaire "Culture et Stratégie" qui aide les nouveaux managers à comprendre la vision stratégique du Groupe s'est tenu en 2011 en Inde et en 2012 en Chine : un signe fort en direction des collaborateurs qui bâtiront le L'Oréal de demain.

↳ Pour plus d'informations concernant la formation, consultez :

- la rubrique «6.1.2.5. La formation» en page 197 du Document de Référence 2012.
- l'article Développement des talents locaux page 40 du RDD 2012

Aménagement de fin de carrière

Le Groupe participe, selon les lois et usages de chaque pays, à des régimes de retraite, d'aménagement de fin de carrière ainsi qu'à des régimes accordant d'autres avantages aux salariés.

Pour les régimes de base et autres régimes à cotisations définies, le Groupe comptabilise en charges les cotisations à payer lorsqu'elles sont dues et aucune provision n'est comptabilisée, le Groupe n'étant pas engagé au-delà des cotisations versées.

Pour les régimes à prestations définies, les caractéristiques des régimes en vigueur au sein du Groupe sont les suivantes :

- en France, les obligations conventionnelles prévoient des indemnités de fin de carrière spécifiques. Par ailleurs, il a été mis en place un régime de congé de fin de carrière ainsi qu'un régime de retraite à prestations définies. Il existe de plus dans certaines sociétés du Groupe une couverture médicale partiellement prise en charge par le Groupe et bénéficiant aux retraités.

Ces engagements font l'objet d'une couverture financière externe partielle :

- à l'étranger, lorsqu'il existe des régimes de retraites ou d'autres engagements spécifiques à prestations définies, les engagements actuariels correspondants, nets des fonds capitalisés affectés à leur couverture, sont également pris en charge sur la base des droits acquis par les salariés.

Le Groupe a choisi d'adopter, à compter du 1^{er} janvier 2009, l'option d'IAS 19 qui permet une comptabilisation immédiate en capitaux propres des pertes et gains actuariels pour les régimes à prestations définies postérieurs à l'emploi, en lieu et place de la méthode du corridor.

La charge comptabilisée en résultat au cours de l'exercice intègre :

- Les droits supplémentaires acquis par les salariés au cours de cet exercice ;
- La variation de l'actualisation des droits existant en début d'exercice, compte tenu de l'écoulement de l'année ;
- Le produit des fonds externes calculé sur la base du rendement normalisé des placements à long terme ;
- L'incidence des modifications éventuelles de régimes sur les années antérieures ou de nouveaux régimes.

Pour déterminer la valeur actualisée de l'obligation au titre de chaque régime, le Groupe utilise la méthode rétrospective avec projection de salaire de fin de carrière selon la méthode dite des unités de crédit projetées. La valorisation des engagements et des actifs de couverture est effectuée chaque année et tient compte, notamment pour la valorisation des engagements, de l'ancienneté, de l'espérance de vie, du taux de rotation du personnel par catégorie ainsi que des hypothèses économiques telles que taux d'inflation et taux d'actualisation.

Les écarts actuariels constatés sur les autres avantages tels que jubilés, médailles... sont immédiatement comptabilisés au compte de résultat.

La dette relative à l'engagement net de la Société concernant le personnel est constatée au passif du bilan, dans la rubrique Provisions pour retraites et autres avantages.

↳ Pour plus d'informations concernant l'aménagement des fins de carrières, consultez la rubrique «1.23. Provisions pour retraites, aménagements de fin de carrière et autres avantages consentis aux salariés» page 107 et 108 du Document de Référence 2012.



POURCENTAGE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE D'ENTRETIENS D'ÉVALUATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE PÉRIODIQUES, PAR GENRE

L'Oréal a toujours placé la dimension humaine et la performance individuelle au centre de l'entreprise et ceci dans une vision à long terme. Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien individuel de fin d'année. Dans la plupart des pays, la préparation et la validation se font à l'aide de l'outil MAP (Managing and Appraising Performance).

► MAP EST UN SYSTÈME D'ÉVALUATION QUI PERMET D'ÉVALUER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA PERFORMANCE DE TOUS LES COLLABORATEURS L'ORÉAL

MAP traite des points suivants :

- **Intégration des missions**, responsabilités clés, objectifs et compétences des collaborateurs
- **Gestion de carrière** : prise en compte des souhaits du collaborateur, de son évaluation, de son expérience et de sa résilience
- **Décisions de formation** selon le plan de développement
- **Décisions de rémunération** (prise en compte de la maîtrise des responsabilités clés et de l'atteinte des objectifs)

Le système MAP ON Line, en cours de déploiement, est accessible à 37 100 collaborateurs dans le monde. Cette année il a été utilisé par 29 959 personnes dans 65 pays. Il a vocation à s'étendre à l'ensemble de la population en remplaçant progressivement le format papier.

► MAP COMPORTE UN ENTRETIEN DE FIN D'ANNÉE ET, POUR LA PLUPART DES COLLABORATEURS, UN ENTRETIEN DE MI-ANNÉE

L'Entretien de Mi-Année (EMA)

L'entretien de mi-année intervient au milieu de l'année. Il permet au collaborateur de prendre du recul sur ses activités courantes, de mesurer avec son manager les progrès accomplis et d'examiner avec lui les mesures de soutien qui pourraient être nécessaires.

Objectifs :

- Faire un bilan des progrès accomplis au regard des objectifs et compétences du collaborateur
- Elaborer un plan de développement personnalisé sur les douze mois suivants
- Accorder collaborateur et manager sur une vision partagée de la meilleure façon de travailler ensemble

L'Entretien de Fin-Année (EFA)

L'EFA est centré sur :

- l'évaluation de la performance de l'année en cours
- les perspectives pour l'année à venir

L'Entretien de Fin d'Année (EFA) est l'occasion pour le collaborateur de parler avec son manager et son n+2 de :

- sa performance
- ses objectifs pour l'année à venir
- ses aspirations
- ses besoins en développement

Il doit se tenir dans un esprit de dialogue ouvert, d'objectivité.

27 398 personnes, soit 12,5 % de plus que l'année dernière, ont publié leur compte rendu d'EFA à l'issue de la campagne d'entretiens de fin d'année 2012.

Formation et éducation

LA13

COMPOSITION DES ORGANES DE GOUVERNANCE ET RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR GENRE, TRANCHE D'ÂGE, APPARTENANCE À UNE MINORITÉ ET AUTRES INDICATEURS DE DIVERSITÉ

Diversité et égalité des chances

L'Oréal est engagé depuis plus de 10 ans dans une politique innovante et ambitieuse en faveur des diversités. Le Groupe s'est fixé trois priorités : le genre, le handicap et l'origine socio-culturelle et ethnique et intervient plus particulièrement dans les domaines du marketing, des achats solidaires et des ressources humaines.

Aujourd'hui, les initiatives menées par toutes les filiales du Groupe font de L'Oréal un pionnier et l'un des acteurs reconnus dans le domaine de la diversité au plan mondial.

Dès 2004, L'Oréal a été membre fondateur de la première charte de la diversité en France. Le Groupe est aujourd'hui signataire de huit autres chartes en Europe dont certaines sont à son initiative.

Dans le domaine du genre, L'Oréal s'est vu décerner en 2010 le 1er label européen pour l'équité de genre, le « Gender Equality European Standard », par Bureau Veritas, pour huit de ses périmètres en Europe (l'Allemagne, la France, l'Espagne, l'Italie, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Irlande et L'Oréal S.A. (Corporate)). Quatre autres périmètres ont été audités à la fin 2012 et labellisés par Bureau Veritas (Pays baltes, Portugal, République Tchèque, Pologne).

Toujours en matière d'égalité de genre, L'Oréal Mexique a reçu le label d'entreprise « Modèle Equité de Genre » de la Banque Mondiale en octobre 2012.

En ce qui concerne le handicap, L'Oréal développe une politique mondiale depuis 2008 en faveur de l'insertion du handicap dans l'entreprise. Une politique articulée autour de cinq priorités : les infrastructures, le maintien dans l'emploi, les recrutements, la sous-traitance et les partenariats.

Compte tenu de l'absence de définition et d'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap dans tous les pays où L'Oréal est présent, il n'est pas possible de disposer d'un taux de handicap moyen consolidé Groupe.

Le taux usuellement communiqué est celui de L'Oréal en France, en comparaison de l'obligation des 6 %.

Taux moyen de handicap de L'Oréal en France :

2008	4.22%
2009	4.71%
2010	5.44%
2011	5.08%
2012	5.46%

Pour accélérer la mobilisation de ses filiales, L'Oréal a mis en place en 2008 les trophées « Initiatives pour le Handicap » qui récompensent les entités opérationnelles pour leurs actions concrètes en faveur du Handicap. Ces trophées, remis tous les deux ans, permettent de valoriser et de partager les bonnes pratiques menées par les différentes entités de L'Oréal en France et en Europe. En 2012, cette initiative a été ouverte à l'international, ce qui a permis à 14 pays de quatre zones géographiques de participer.

Enfin, 46 pays dans lesquels le Groupe est implanté ont mis en place des actions pour diversifier l'origine de leurs recrutements (Brésil, Italie, France, Espagne...) avec un objectif : permettre à tous les talents d'accéder aux plus hautes marches de l'entreprise, quelle que soit leurs différences et leurs origines.

L'Oréal a par ailleurs élaboré un Bilan des Diversités en France avec une centaine d'indicateurs recouvrant l'ensemble des 6 dimensions de la politique des Diversités. Dans la même dynamique, toutes les filiales ont accès à un outil en ligne de Reporting Diversité.

Afin d'accompagner ces initiatives, L'Oréal a entrepris de former ses collaborateurs à la diversité, en organisant « Les Ateliers de la Diversité ». Une formation d'une journée qui a permis de sensibiliser plus de 12400 collaborateurs dans plus de 20 pays à fin 2012.

Diversité : âge

Répartition des effectifs par âge

	TOTAL	< 25 ans	25 - 29 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	> 60 ans
Europe de l'Ouest	29 747	2 953	4 557	4 558	4 540	4 090	3 799	2 833	1 918	509
Amérique du Nord	15 692	2 749	2 370	1 970	1 769	1 729	1 671	1 608	1 058	768
Asie Pacifique	13 705	1 602	3 409	3 827	2 445	1 240	673	319	129	61
Amérique Latine	5 763	442	1 170	1 341	1 138	792	463	275	109	33
Europe de l'Est	3 230	263	905	840	599	315	150	97	46	15
Afrique Moyen Orient	2 301	166	505	576	402	290	166	115	49	32
Nouveaux Marchés	24 998	2 473	5 989	6 584	4 584	2 637	1 452	806	333	141
TOTAL	70 437	8 175	12 916	13 111	10 893	8 456	6 922	5 237	3 309	1 418

Age moyen par zone géographique

	2011	2012
Europe de l'Ouest	38	39 ✓
Amérique du Nord	38	39 ✓
Nouveaux Marchés	34	34 ✓
TOTAL	37	37 ✓

Diversité : parité

De plus, les femmes au sein du Groupe représentent **67 %** des effectifs globaux,

65 % des Opérations

59 % des cadres

62 % des cadres recrutés

39 % des expatriés

46 % des nouveaux expatriés

43 % des membres des Comités de Direction

21 % des membres du Comité Exécutif (3/14)

43 % des marques sont dirigées par des femmes (15/35 patrons de marques internationales)

et 24 femmes ont été nommées à une fonction de patron de Division en 2012

H/F par tranche d'âge dans les Comités de Direction
Périmètre: monde - 2012

	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Total
Femmes	1 %	80 %	19 %	100 %
Hommes	1 %	77 %	21 %	100 %

Répartition par genre et âge moyen de l'effectif Cosmétique + TBS (2012)

	TOTAL	HOMMES	FEMMES	AGE MOYEN	% FEMMES
Europe de l'Ouest	29 747	9 810	19 937	38,5	67 %
Amérique du Nord	15 692	4 497	11 195	38,6	71 %
Asie Pacifique	13 705	4 202	9 503	33,7	69 %
Amérique Latine	5 763	2 410	3 353	35,4	58 %
Europe de l'Est	3 230	1 117	2 113	33,4	65 %
Afrique Moyen Orient	2 301	935	1 366	35,3	59 %
Nouveaux Marchés	24 998	8 664	16 335	34,2	65 %
TOTAL	70 437	22 970	47 467	37,0	67 %

↳ Pour plus d'information concernant les organes de gouvernance, voir le Document de Référence pages 32 et suivantes, ou la fiche GRI Gouvernance, réponses 4.1 à 4.3.



RAPPORT DU SALAIRE DE BASE DES HOMMES ET DE CELUI DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR ACTIVITÉ SIGNIFICATIVE

Rémunération chez L'Oréal SA

Rémunération brute mensuelle moyenne des Femmes et des Hommes continuellement présents.

Il s'agit des salariés (hors dirigeants) en CDI, présents deux années consécutives.

Les salariés ayant changé de catégorie sont comparés dans la catégorie à laquelle ils appartiennent la 2^e année.

COLLABORATEURS CONTINUËMENT PRÉSENTS EN 2011 ET 2012 (HORS DIRIGEANTS)	2011			2012			EVOL. EN % DU SALAIRE MOYEN		
	H	F	EN-SEMBLE	H	F	EN-SEMBLE	H	F	EN-SEMBLE
Cadres	6301	5250	5697	6585	5540	5984	4,5 %	5,5 %	5,0 %
Agent de Maîtrise et Techniciens	3100	3049	3061	3239	3184	3197	4,5 %	4,4 %	4,4 %
Employés	2308	2200	2241	2416	2303	2346	4,7 %	4,7 %	4,7 %
Ouvriers	2616	2511	2577	2727	2612	2685	4,2 %	4,0 %	4,2 %
V.R.P.	4228	3800	4050	4332	3885	4146	2,5 %	2,2 %	2,4 %

Les cotisations patronales

Chez L'Oréal SA, le montant annuel des cotisations patronales en 2012 s'élève à 184965923 euros.