

## **GLOBAL COMPACT – Principe n°6 COMMUNICATION SUR LE PROGRES**

GROUPAMA est un groupe de tradition mutualiste qui a toujours, vis-à-vis de ses sociétaires, clients et salariés agi dans le cadre de ses principes d'action qui sont la proximité, la solidarité et la responsabilité. Dans le prolongement de la réflexion menée par le Groupe sur la mise en place d'outils visant à garantir le respect des droits sociaux sur son périmètre international, GROUPAMA a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies, le 7 février 2007.

A travers la présente communication, GROUPAMA tient à réaffirmer son engagement à respecter l'ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption contenus dans le Pacte.

### **LES ACTIONS DE GROUPAMA POUR FAVORISER LA DIVERSITE**

En adhérant au Pacte mondial des Nations Unies et en signant la Charte de la Diversité en 2007, GROUPAMA a réaffirmé sa ligne de conduite dont la promotion des talents et compétences de ses collaborateurs, quels que soient leurs origine, religion, âge, sexe, notamment.

L'implication des dirigeants comme celle des partenaires sociaux a conduit à la signature d'un accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances fin 2008, premier accord signé au niveau Groupe.

Cet accord a pour principaux volets :

- la diversité des profils,
- l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- la gestion des âges.

Il a pour objet de lutter contre les discriminations et de promouvoir la diversité dans l'entreprise. La mise en oeuvre concrète de la diversité est formalisée au travers d'actions telles que la lutte contre les stéréotypes via la formation, la diversification des sources de recrutement et la communication, notamment.

#### **• La diversité des profils**

GROUPAMA a signé en mai 2008, avec les pouvoirs publics, « l'Engagement National pour l'Emploi des Jeunes des quartiers ». Cet engagement, est une des déclinaisons concrètes du « Plan Espoir Banlieues », initié par le Président de la république, Nicolas SARKOZY.

A l'écoute des potentiels des jeunes issus des quartiers sensibles, source d'innovation et de compétitivité, GROUPAMA, par son implantation en France, dans les zones rurales et urbaines, offre à ces jeunes, de véritables opportunités d'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, Groupama s'est engagé à recruter 100 jeunes de moins de 26 ans issus de ZUS (Zones Urbaines Sensibles) par an, dans le cadre de contrats de travail, de stages ou de contrats de formation alternée.

➔ Pour l'année 2008, GROUPAMA a quasiment triplé ses engagements avec 280 recrutements de jeunes issus de ZUS. En outre, au-delà du critère de l'âge, le Groupe a recruté plus de 500 personnes issues des ZUS en 2008.

- **L'égalité professionnelle femmes/hommes**

GROUPAMA considère la mixité comme un véritable atout pour l'entreprise et favorise les actions visant à l'équilibre des représentations femmes/hommes dans ses métiers et l'accession des femmes aux postes de responsabilité.

→ Les actions de GROUPAMA ont porté leurs fruits, notamment en matière de :

- **Recrutement** : En 2008 les femmes ont représenté 55 % des embauches dans le Groupe.
- **Recrutement de cadres** : la proportion d'embauches de femmes cadres a progressé de 3 points en 2008 (42% contre 39% en 2007).
- **Promotions** : sur 230 passages en catégorie cadre, 145 ont concerné des femmes contre 103 en 2007.

La proportion de femmes cadres de direction tend également à augmenter (15% en 2008 contre 12% en 2007).

- **L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Les entreprises du Groupe ont développé des initiatives visant à favoriser l'insertion professionnelle de candidats handicapés ainsi que le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés, notamment via un accord dédié à cet objectif.

Cette politique se traduit notamment par :

- la mobilisation des entreprises du Groupe à des salons/forums (plus d'une vingtaine en 2008) consacrés à l'emploi des personnes handicapées des recrutements et maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés (Forums AFIJ, Handicapés...)

→ En 2008, le nombre de recrutements de personnes handicapées était en augmentation : Plus 65 personnes en CDI, CDD et intérim confondus (contre 57 en 2007)

Au total fin 2008, près de 450 personnes en situation de handicap déclaré étaient employées dans les entreprises GROUPAMA.

- **La gestion des âges**

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, GROUPAMA veut favoriser la redynamisation des deuxièmes parties de carrière et s'assurer d'une politique ressources humaines non discriminante.

Dans cette perspective, les entreprises du Groupe s'engagent dans une négociation ou l'élaboration d'un plan d'action visant au maintien dans l'emploi des seniors.

## **MISE EN OEUVRE**

Ainsi, en application de l'accord relatif à la Diversité signé au niveau du Groupe :

- **un correspondant Diversité** a été nommé **dans chaque entreprise du Groupe**. Il est chargé, en lien avec le DRH, de la mise en œuvre de la politique Diversité et Egalité des chances dans son entité.
- **des indicateurs Diversité** ont été définis, avec les partenaires sociaux. Ces indicateurs concernent les principaux volets de la Diversité (emploi des travailleurs handicapés, égalité femmes/hommes, gestion des âges...). Ils permettront de mesurer les progrès accomplis et d'élaborer les actions correctrices requises.  
Un premier bilan Diversité sera réalisé fin 2009.

- **des actions de sensibilisation** des collaborateurs à la Diversité ont été mises en œuvre via notamment :

➔ **La formation :**

- Les cadres dirigeants ont été sensibilisés aux thématiques relevant de la Diversité et de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, thème général des « Rencontres du management » retenu en 2007.

- Plus de 200 collaborateurs du Groupe, impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, notamment, ont suivi une formation à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité, permettant de donner à chacun les moyens d'être acteur et de faire évoluer les stéréotypes et les pratiques. Cette formation est en cours de déploiement auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

- Les partenaires sociaux participant à la négociation de l'accord Groupe ont également bénéficié de cette formation, soit environ 30 personnes.

- Une formation destinée aux managers d'équipe est également en cours de déploiement dans toutes les entités du Groupe, l'objectif étant de les former à la non discrimination et d'ouvrir la réflexion sur les avantages pour l'entreprise de s'ouvrir à la diversité.

➔ **La communication, tant interne qu'externe, sur les actions conduites par les entreprises :**

Quelques exemples :

- diffusion auprès des collaborateurs du Groupe des actions conduites en matière de Diversité (adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, signature de la charte de la Diversité, signature de l'accord Groupe etc) via les supports de communication interne : journaux d'entreprise (Odyssée), intranet Groupe (Kiosque)...
- mobilisation des entreprises à l'occasion de la Semaine nationale du Handicap (accueil de stagiaires handicapés, représentations théâtrales sur le thème du handicap...)
- Le baromètre d'opinion Groupe 2008 a révélé la perception des collaborateurs du Groupe sur des thématiques telles que la Diversité.

**Extrait du baromètre d'opinion groupe 2008**

**Êtes vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes... (%)**

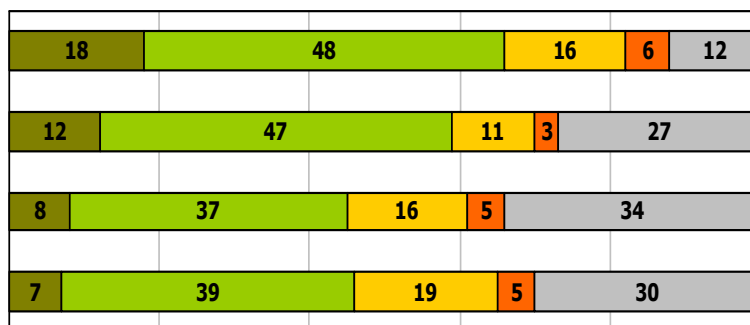
■ **Tout à fait d'accord**      ■ **Plutôt d'accord**  
 ■ **Plutôt pas d'accord**      ■ **Pas du tout d'accord**  
 ■ **Nsp**

Votre entreprise respecte la diversité des sexes, âges, origines ethniques, handicaps

Le Groupe Groupama conduit ses activités de façon éthique

Le Groupe Groupama est attentif à la préservation de l'environnement

Le Groupe Groupama s'engage sur les grands problèmes de société



- Réalisation d'une brochure présentant les engagements du Groupe en matière de Diversité et remise aux candidats à l'occasion de salons de recrutement,
- publication dans la première édition de l'annuaire de la Diversité et Egalité des chances (édité par l'IMS-Entreprendre pour la cité) d'un article retraçant les actions du Groupe ainsi que des coordonnées téléphoniques de l'ensemble de ses correspondants diversité.
- interviews publiées dans la presse écrite, notamment (exemple : interview d'Isabelle Calvez du Groupe dans l'argus de l'Assurance en 2009).