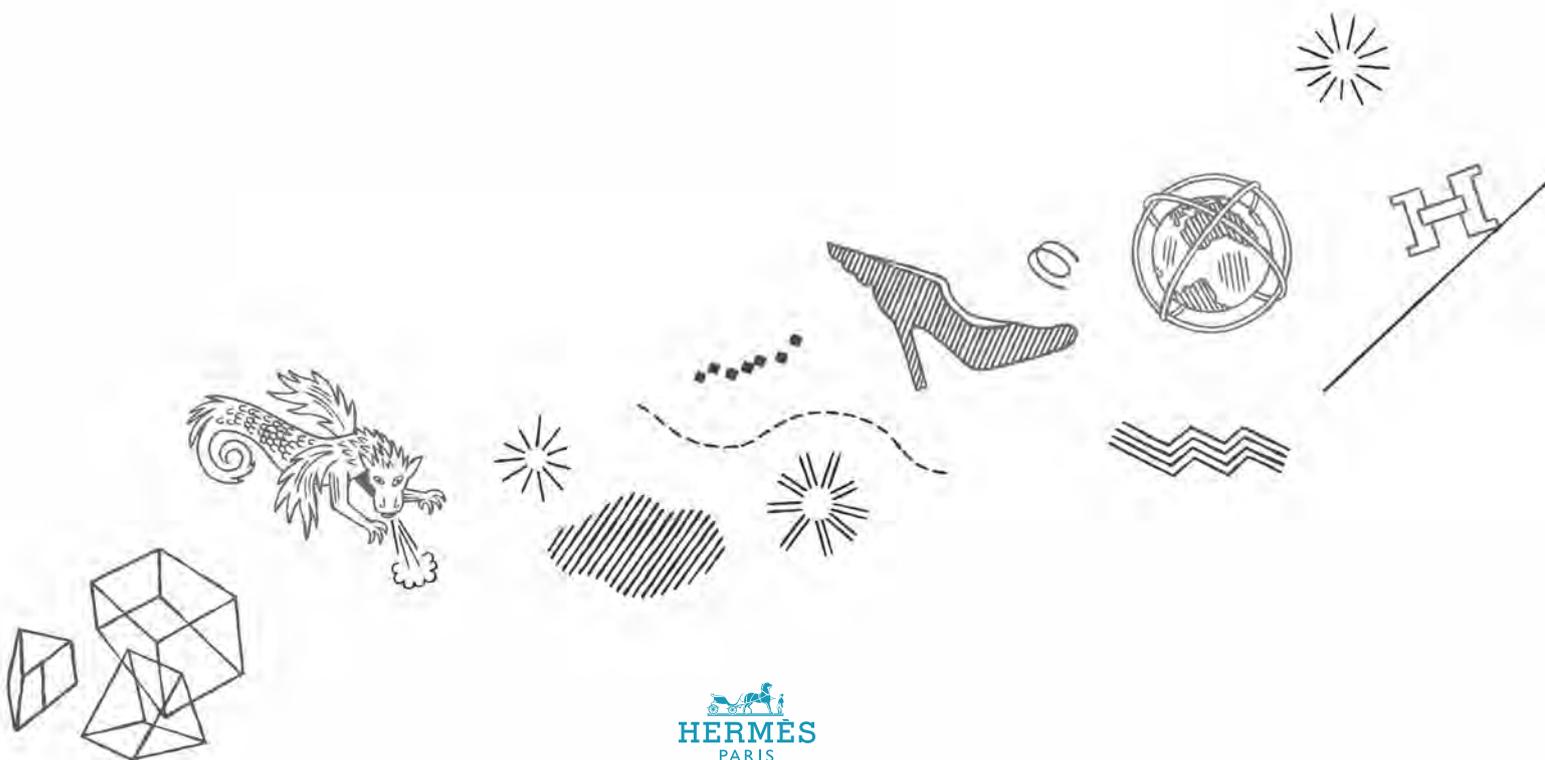


# DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2019

EXTRAIT ENJEU : ENTRETENIR LA DIVERSITÉ



Les numéros de page ont été conservés par rapport à la version originale

# 2

## RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

DPEF

### 2.2 LES HOMMES : LES ÉQUIPES

	Enjeu : entretenir la diversité	93
2.2.2	2.2.2.1 <i>Politique</i>	93
	2.2.2.2 <i>Actions mises en œuvre et résultats</i>	93
2.2.3	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	98

### 2.2.2.1 POLITIQUE

La politique Employeur Responsable déployée au sein du groupe vise à développer des actions pour renforcer l'épanouissement des collaborateurs, racines de la performance économique de la maison. La réalisation de ces deux objectifs indissociables et complémentaires passe par un programme d'actions mené en faveur de l'intégration responsable et du management responsable. Fort de la conviction que la diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation, Hermès souhaite faciliter l'intégration des collaborateurs dans toute leur diversité, en développant concrètement des actions en faveur de ceux qui sont fragilisés, notamment les personnes en situation de handicap ou celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers et zones défavorisés.

La politique consiste à mettre en place les conditions d'une égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi, sous ses différentes composantes et de s'interdire toute forme de discrimination. Pour mémoire, il s'agit selon la Loi française d'éviter toute situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ces éléments sont adaptés dans les filiales en fonction des Lois applicables en la matière.

### 2.2.2.2 ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

#### Management des diversités

Ce respect des différences est présenté aux collaborateurs dans la charte éthique formalisée en 2009 et garante de l'objectivité, de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité sans discrimination dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne.

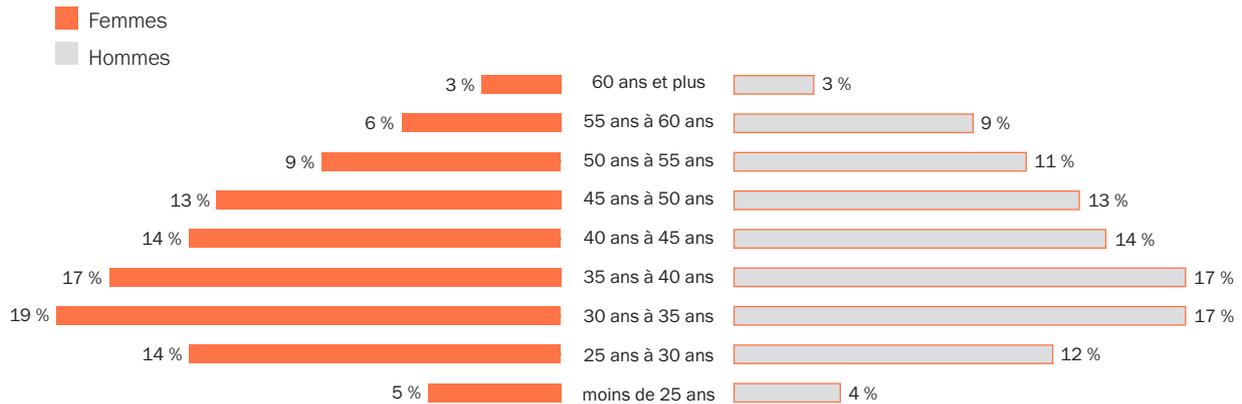
### 2.2.2 ENJEU : ENTRETENIR LA DIVERSITÉ

Entretenir une diversité des personnes et des talents est le fondement de la richesse et de la créativité de la maison. Le groupe est très attaché aux principes de reconnaissance et de respect, quels que soient l'origine, le genre, la situation familiale et le métier de chacun. La politique de diversité est supervisée par un membre du Comité exécutif en charge de la gouvernance des organisations. Elle s'appuie sur les valeurs de la maison, son éthique, ainsi que sur des actions pilotées par la direction des ressources humaines du groupe.

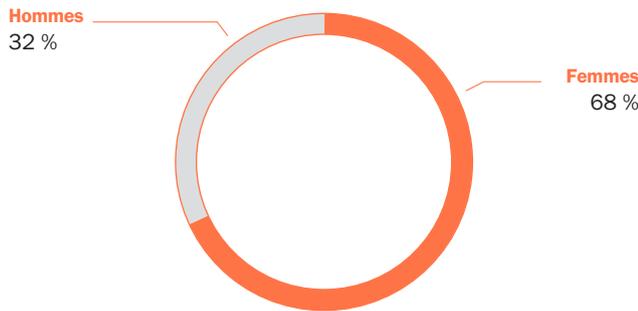
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE (CADRES/NON-CADRES)



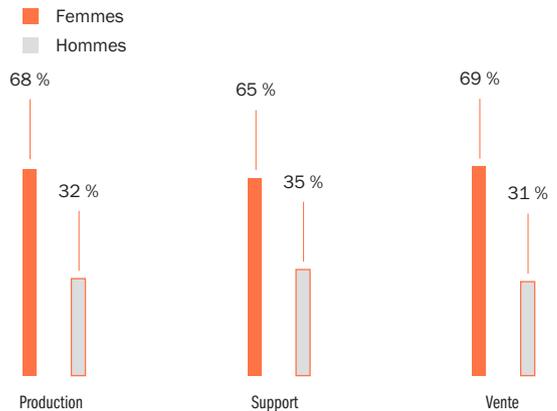
## PYRAMIDE DES ÂGES FEMMES/HOMMES



## RÉPARTITION FEMMES/HOMMES



## RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



Pour développer un management responsable, le programme de formation « Alterego » explicite la richesse de la différence pour l'entreprise et ainsi renforce un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières. Ce programme, débuté en 2017, s'est poursuivi en 2019 dans le cadre de 12 sessions d'une journée, auprès de 153 managers de direction et de proximité issus de toutes les entités en France. L'objectif est de les impliquer dans une culture d'employeur responsable et engagé en donnant lieu à de nombreux échanges autour du handicap, du fait religieux, de l'égalité femmes/hommes et du management intergénérationnel.

**Diversité sociale**

Le recrutement des collaborateurs respecte la diversité des profils partout où Hermès opère. Pour favoriser cette diversité, certains sites s'appuient sur des partenaires spécialisés. Ainsi la Holding Textile Hermès a choisi pour partenaire Open Emploi, spécialisé dans la diversité dans l'emploi, pour embaucher des demandeurs d'emploi longue durée et des séniors. Les Ateliers AS utilisent le programme Alterego pour accompagner ses managers sur l'inclusion au sein des ateliers. Chez HMS comme au sein de la CATE, le recrutement s'effectue uniquement *via* des tests d'aptitude et non sur CV, ce qui favorise dans les faits une diversité des profils.

Aux États-Unis, tous les employés d'Hermès Of Paris suivent une formation sur la diversité. En 2019, 715 d'entre eux ont suivi la formation « Comprendre les préjugés inconscients » et 192 managers « Surmonter les préjugés inconscients en milieu de travail ». Pour éduquer et prévenir le harcèlement au travail, Hermès Of Paris a mis en ligne des modules de sensibilisation au harcèlement. Ces modules ont été suivis par 522 employés et 196 managers (la filiale emploie 876 personnes). Ces formations pilotes serviront d'appui au déploiement de formations du même type à l'échelle internationale.

Dans la division Distribution Europe, les équipes pluriculturelles en termes de nationalité se développent. L'équipe d'Hermès Italie s'est mobilisée dans le cadre d'un Diversity Day pour recruter des personnes issues de la diversité.

**Égalité Femmes/Hommes**

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux portés par le groupe. Une attention particulière est donnée à l'égalité notamment sur l'octroi des salaires à travail égal et assurer l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. Des formations sont dispensées au management et le sujet est traité spécifiquement dans le cadre des réunions des services des ressources humaines.

Depuis 2019, afin de supprimer les inégalités professionnelles femmes-hommes dans les entreprises, l'index de l'égalité Femmes-Hommes a été créé. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, il est calculé sur la base de cinq indicateurs : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chez Hermès, sur le périmètre des sociétés concernées, la moyenne pondérée de l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes est de 94 sur 100. L'index des différentes sociétés se situe dans une fourchette comprise entre 79 et 100. L'index de la Holding, Hermès International, est de 99 sur 100 tout comme celui de la société Hermès Sellier qui regroupe l'effectif le plus important.

Le groupe est très majoritairement composé de femmes (68 %), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie (54,2% dans les instances dirigeantes - voir chapitre 3.3.2.4) et dans toutes les activités. La politique du groupe est de s'assurer de l'absence de toute discrimination dans le traitement de ses collaborateurs.

Début 2019, Hermès a harmonisé ses pratiques internationales en matière de congé maternité en définissant une durée minimum de congé maternité de 16 semaines, avec le maintien de la rémunération de base à 100 % et la généralisation de la prise en charge à 100 % des frais d'accouchement en complément des organismes publics.

Afin de développer le leadership au féminin, 19 managers France et 26 managers d'Hermès en Europe et Asie (choisis parce qu'ils ont été identifiés comme des potentiels) ont bénéficié en 2019 du programme EVE, dont 12 femmes, contre huit collaborateurs en 2018 dont sept femmes. Des femmes identifiées comme Talents ont pu bénéficier de mobilités dans une proportion satisfaisante. Ainsi parmi les Futurs Leaders, 11 mobilités sont intervenues dont sept femmes et parmi les Talents Confirmés, 23 mobilités sont intervenues dont 13 femmes. Il s'agit des potentiels appelés à occuper des fonctions de haut niveau dans l'organisation, à long terme et identifiés dans la revue des Talents biennale, processus piloté par le groupe et conduit localement par les directions des ressources humaines avec les managers.

En France, des accords ou plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle ont été renouvelés avec différentes dispositions telles que le don de jours de repos pour des parents ou conjoints ayant un enfant ou conjoint gravement malade, l'absence autorisée du conjoint de la future mère pour les examens obligatoires, la mise en place d'entretiens de parentalité lors du retour de congé paternité ou maternité.

Au sein d'Hermès Horloger, une enquête interne sur l'égalité femmes/hommes a été conduite. Hermès Suisse propose à chaque collaboratrice enceinte une rencontre avec une sage-femme afin d'aborder ses droits, les bonnes pratiques et postures recommandées.

Au sein des sociétés de la Holding Textile Hermès, les cotisations retraite des salariés à temps partiel sont prises en charge par l'employeur sur la base d'un temps plein, et les parents bénéficient d'une autorisation d'absence en cas de maladie grave de l'enfant (jusqu'à 10 heures par semaine), à moduler en accord avec leur manager. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient d'un accompagnement en coaching personnalisé.

Chez Hermès Sellier, en complément de la crèche implantée à Pantin pour les enfants du personnel, le nombre de berceaux supplémentaires réservés par Hermès International et Hermès Sellier a augmenté à Paris, Pantin et Lyon, pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (plus de 60 berceaux réservés au lieu de 40 l'année passée, permettant aux collaborateurs de bénéficier de places en crèche inter-entreprises).



**94 / 100\***  
**sur l'index de  
l'égalité salariale  
Femmes - Hommes**

*\* indice global des moyennes pondérées*

## Handicap

Hermès se préoccupe depuis longtemps de l'intégration dans ses différents métiers de personnes en situation de handicap. Ainsi, le premier accord Handicap a été signé en 2017 avec toutes les organisations syndicales représentatives au sein du groupe. Pour 2018-2020, Hermès s'est notamment fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an son recours au secteur aidé, et l'objectif a été atteint en 2019.

La Mission Handicap groupe s'est mobilisée avec un réseau de 12 Référents Handicap présents dans chaque métier (Textile, Cuir, Cristal, Parfums, Maison, Femme, Hermès Services groupe, Hermès International, Hermès Commercial, Hermès Distribution France) pour aider l'ensemble des sites à progresser dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à une situation de handicap temporaire ou durable. Le réseau de Référents Handicap se réunit régulièrement pour partager les bonnes pratiques, visiter des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et favoriser une montée en compétences. Il a notamment bénéficié en 2019 d'une formation au handicap psychique dispensée par le Club House, une association œuvrant contre la stigmatisation et l'isolement des personnes en situation de handicap psychique et facilitant leur réinsertion sociale et professionnelle.

L'ensemble de cette mobilisation autour du handicap en France a été saluée en 2019 à deux reprises au sein du Ministère du Travail avec la participation à la journée Réussites du Dialogue Social pour les modalités de co-construction de l'accord Handicap, puis lors des ateliers handicap organisés dans le cadre de l'opération « La France, une chance, les entreprises s'engagent ».

Après une première année ayant permis de franchir une étape décisive avec un taux d'emploi de personnes en situation de handicap passé de 3,99 % à 4,93 %, Hermès a poursuivi en 2019 sa mobilisation. Le taux d'emploi 2019 s'élève à 5,66 %.

Ce taux d'emploi, hors minoration, repose principalement sur un taux d'emploi direct qui s'élève à 4,90 % contre 4,21 en 2018 et 3,51 % en 2018. Le taux d'emploi global est de 7,42 %, minoration incluse, et dépasse le seuil légal de 6 % au niveau du groupe, comme en 2018.

En 2019, Hermès a réaffirmé sa mobilisation et son engagement en matière de handicap en allouant un abondement pour un montant dépassant 0,15 M€ par an, afin de permettre à la Mission Handicap groupe de poursuivre à iso-budget sur les trois années de l'accord, compte tenu des résultats.

La Mission Handicap groupe a participé en 2019 à 10 forums emploi dédiés au handicap. Des contacts ont été pris avec Défense Mobilité et la Cabat - Cellule d'aide aux blessés de l'Armée de terre, pour développer le reclassement de militaires blessés. Le partenariat triennal avec Sciences Po Paris sur le programme Accessible dédié aux étudiants en situation de handicap s'est poursuivi.

L'engagement de 20 CDI fixé initialement au 31 décembre 2020, date de la fin du premier Accord Handicap, est atteint dès 2019 avec l'embauche de 13 personnes en situation de handicap, en sus des neuf embauches réalisées en 2018. HMS représente la majorité de ces CDI, compte tenu du volume de recrutements annuel, mais aussi de l'ambition portée par le management et de l'adoption de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS).

Le site de Fitialieu, site de production et école de formation du Pôle Savoie Dauphiné, s'implique particulièrement. Le partenariat pluriannuel avec l'association Ohé Prométhée a permis d'organiser en 2019 deux sessions de recrutement dédiées aux personnes en situation de handicap, réunissant à chaque fois une trentaine de participants en présence de traducteur en langue française des signes. Chacune des deux promotions s'est concrétisée par l'intégration de deux personnes en situation de handicap. Ce même partenariat a permis à la SNC d'organiser une session de recrutement dédiée et d'intégrer dans la promotion de couturières une personne en situation de handicap.

L'intégration de différentes natures de handicap constitue autant d'occasions de parfaire la formation des managers, tuteurs et collègues, comme le plan DYS (tous les troubles cognitifs spécifiques et les troubles des apprentissages qu'ils induisent) déployé sur HMS à Pantin pour favoriser l'intégration d'un jeune alternant.

Au quotidien, des travailleurs mis à disposition par des EA/Esat contribuent à diverses activités (coupe, préparation de commandes, logistique, sécurité, conciergerie, dispatching du courrier...) au sein de nombreux métiers (Hermès International, Hermès Services groupe, HMS, le pôle Parfums...). Ces collaborations constituent autant d'opportunités pour favoriser à terme des embauches.

En 2019, plus de 40 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap, portant ainsi le nombre total de collaborateurs en situation de handicap à 516 en équivalent temps plein, contre 362 en 2018. Ils témoignent ainsi de la confiance qu'ils portent à la maison Hermès et bénéficieront d'un accompagnement dédié dans leur poste et leur maintien dans l'emploi.

Plus de 50 % du budget Mission Handicap a été consacré à des aménagements de poste, au financement d'équipements individuels ou à l'octroi de Cesu Compensation du Handicap.

Le Forum Handi'Cap 2019, organisé par la maison, a réuni à l'Espace Jean Louis Dumas à Pantin, autour de 12 kiosques thématiques, une centaine d'acteurs internes, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap.

Près de 28 « duodays » ont été organisés, invitant à changer de regard en accueillant un étudiant en situation de handicap durant une journée pour lui faire découvrir un métier. Le pôle Parfums et la cristallerie Saint-Louis se sont particulièrement investis dans cette opération nationale permettant à des personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise, en recherche d'emploi ou issue de structures d'accompagnement de type Esat, de partager le temps d'une journée le quotidien de collaborateurs, et ainsi découvrir les coulisses de métiers de production ou de fonctions support.

En novembre, la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, a été l'occasion d'organiser différentes animations pour faire évoluer le regard et combattre les stéréotypes. De nombreuses opérations ont été menées sur les sites en France qui ont permis aux collaborateurs, et par extension, à leur famille d'être sensibilisés et de s'informer sur le handicap (marché de Noël avec des produits réalisés par des Esat chez Hermès Commercial, conférences inspirantes de Dorine Bourneton, handi-pilote de haute voltige, conférences d'Equiphoria pour témoigner des bienfaits de la thérapie équine pour des personnes en situation de handicap, massages réalisés par des non-voyants...).

Les membres des CSE de la Cristallerie Saint Louis, des Ateliers AS et de la Tannerie du Puy ont bénéficié de formations sur le handicap.

Le site du Vaudreuil du métier Parfums a participé à la journée mondiale de la trisomie 21, en mars.

Au sein d'Hermès Distribution France, afin de mieux accueillir en magasin les personnes en situation de handicap, des vendeurs ont été formés pour mieux prendre en compte les spécificités liées à chaque handicap, avec l'acquisition de savoir-faire et savoir-être pour l'accueil, l'accessibilité et la sécurité dans les locaux.

Hermès a également soutenu le co-financement de trois formations (5k€) en bureautique *via* le centre de formation HandiPlume, permettant ainsi à 30 travailleurs en EA/Esat de recevoir un certificat professionnel (PCIE et Facilitexte).

En Italie, un programme spécifique d'intégration des personnes en situation de handicap a été mis en place dans les magasins de Milan et Rome, tandis que des actions de sensibilisation au handicap ont été menées à la Tannerie de Cunéo.

### Les frères Prudhomme, maîtres-artisans et enseignants

Faire naître des artisans et les faire grandir : c'est le pari fait par Hermès dans ses métiers du cuir. La maison n'hésite pas, en effet, à recruter des talents issus de tous horizons car ils apporteront richesse et diversité à sa sixième génération de maroquiniers. En interne, la tâche de former, accompagner et développer ces futurs dépositaires des savoir-faire dans le cuir revient à des maîtres-artisans chevronnés, tels les frères Prudhomme, contremaîtres à la maroquinerie de Pantin. Lionel et André, que l'on



reconnait aisément à leur blouse blanche, transmettent inlassablement l'usage des outils et l'exécution des gestes dont ils ont une parfaite maîtrise après une quarantaine d'années de maison. Ils enseignent aussi aux équipes tous les secrets d'une matière précieuse et capricieuse, chaque peau étant unique et réagissant à sa façon. Ce mode de transmission, jusque dans le moindre détail, permet à Hermès d'accroître au fil du temps ses savoir-faire dans son métier du cuir.

## 2.2.3 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les femmes et les hommes sont au cœur du projet développement durable et des initiatives portées par le groupe. Elles font notamment écho aux ODD suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :



### N° 3 : Bonne santé et bien-être

- ◆ 3.8 « *Chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle.* »  
Les collaborateurs de la maison ont accès à des dispositifs de santé et de protection sociale en fonction des réglementations et pratiques de chaque pays. Cela fait l'objet d'un groupe de réflexion et d'échange spécifique sur les frais de santé. Cette instance, mise en place de façon volontaire, permet des échanges constructifs sur l'équilibre et l'évolution du régime frais de santé applicable au sein de la majorité des sociétés du groupe. Enfin, les rémunérations fixes et variables dont bénéficient les collaborateurs, sont complétées par des dispositifs de frais de santé et de prévoyance non seulement en France mais aussi dans les autres pays où le groupe est présent.
- ◆ 3.9 « *Réduction de la mortalité et des maladies professionnelles* »  
En complément des actions HSE (pour mémoire, les sites industriels sont tous en zone OCDE soumis à de fortes régulations), le pilotage des indicateurs sur la santé, la sécurité et l'absentéisme a conduit à la mise en place de programmes de formation sur le bien-être et la santé ou la prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques), afin de prévenir et réduire l'impact des maladies professionnelles.



### N° 4 : Éducation de qualité

- ◆ 4.5 « *Éliminer les inégalités entre les sexes et assurer l'égalité, notamment vis-à-vis des personnes en situation de handicap* »  
L'accès et le maintien à leurs postes pour les personnes en situation de handicap est un enjeu important. Avec la signature en France d'un accord groupe pour 2018-2020, Hermès s'est fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an son recours au secteur aidé, et l'objectif a été atteint en 2019. Dans le cadre du dialogue social en France, en 2019, un accord a été signé sur l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, lors des revues salariales, le respect du principe d'égalité est systématiquement recommandé. Enfin, une formation spécifique au management des diversités est déployée depuis 2017.



### N° 5 : Égalité des sexes

- ◆ 5.1 « *Mettre fin aux discriminations envers les femmes* »  
Les femmes tiennent une place importante dans le groupe (68 % de l'effectif). À l'échelle du groupe, les femmes cadres représentent 61 % des effectifs.



### N° 8 : Travail décent et croissance économique

- ◆ 8.5 « *Parvenir au plein-emploi productif et garantir une rémunération équitable* »  
Hermès est créateur d'emploi, notamment en France. Hermès veille à garantir pour ses collaborateurs une équité dans les rémunérations en prenant en compte le positionnement de chacun par rapport à ses pairs (niveau de responsabilité, femmes/hommes). Ils sont par ailleurs associés à la croissance du groupe, par l'attribution de plans d'actions gratuites. Le taux d'employés à temps complet est de 95 %.
- ◆ 8.6 « *Favoriser l'emploi des jeunes* »  
Des partenariats et accords avec les écoles permettent de recruter les futurs collaborateurs. Des sessions d'accueil des scolaires et étudiants au sein des différentes entités pour présenter la diversité des métiers.



### N° 8 : Travail décent et croissance économique

- ◆ 8.7 « *Éthique et engagements fondamentaux en matière de droits humains et d'organisation du travail* »  
Le groupe a défini et suit la mise en place de normes et pratiques sans compromis sur ces sujets.
- ◆ 8.8 « *Santé, sécurité sur le lieu de travail* »  
Hermès est très vigilant sur ces sujets et déploie une démarche de santé et sécurité pilotée par le réseau HSE. Les sites de production, en zone OCDE, sont par nature très exigeants sur ces sujets. Des enquêtes ont été réalisées dans le cadre de la démarche bien-être, en collaboration avec des professionnels, afin que les collaborateurs s'expriment sur leur ressenti sur les thématiques associées. Les résultats permettent de mettre en place des groupes de travail correctifs.

Rapport Annuel Complet:  
<https://finance.hermes.com/Rapports-et-Presentations/Rapports-annuels>

**Hermès International**

Société en commandite par actions au capital de 53 840 400,12 euros - 572076396 RCS Paris

Siège social : 24, rue du Faubourg Saint-Honoré - 75008 Paris.

Tél. : + 33 (0)1 40 17 44 37

ISBN 978-2-35102-0715

Une publication Hermès

© Hermès, Paris 2020

Crédits iconographiques

Page 5, 197, 198, 199, 202 : Valérie Archeno

Page 15 : Olivier Metzger 1, Edouard Caupeil 2

Page 99 : Benoît Teillet

Page 111 : Christophe Bornet

Page 205 : Olivier Metzger

Page 213, 215, 217, 219, 221, 222, 223, 225, 226, 228, 229, 231, 232, 233, 235, 250, 252 : Edouard Caupeil

Mise en pages : **Labrador**