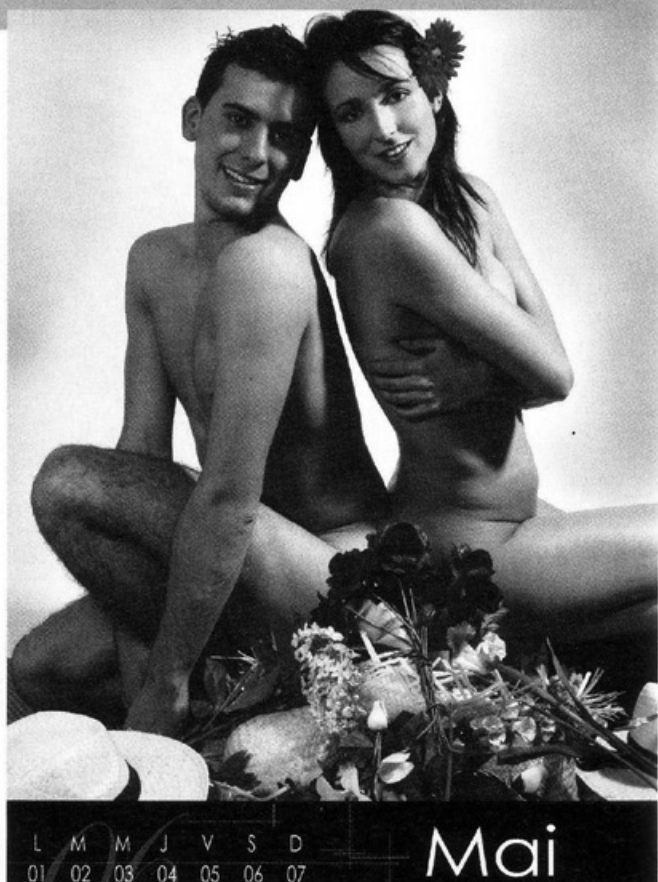


## Ces salariés qui se mettent à nu

La mode des calendriers de charme a franchi les portes du monde du travail. Et même de l'enseignement.

**L**es rugbymen ne sont pas les seuls à se dénuder sur le calendrier des « Dieux du stade ». Cette mode a désormais gagné l'univers des écoles de commerce. Une vingtaine d'étudiants de l'Ifag Lyon se dévoilent dans le plus simple appareil. « C'est le bureau des élèves qui en est à l'origine, explique Cyrielle Bernard, étudiante et modèle d'un jour. C'est un vrai projet formateur qui a nécessité de contacter des sponsors, de négocier avec l'imprimeur afin d'en tirer le maximum de bénéfice. Tous

les fonds récoltés iront au profit d'Étoile des neiges, une association soutenant des enfants atteints de la mucoviscidose. » Une initiative qui a reçu l'aval de la direction de l'école. Ces étudiants ne sont pas les seuls à céder à cette tendance au déballage de son intimité. Agriculteurs des Deux-Sèvres, commerçants lillois ou pompiers mâonnais... le monde professionnel avait déjà emboîté le pas aux sportifs. Pas toujours de façon consentie. En 2004, les cadres masculins de Philips Medical Systems ont été invités par un de leurs dirigeants,



à l'issue d'un séminaire d'entreprise, à prendre la pose. Mais ce calendrier, qui devait rester affiché seulement sur les murs de l'entreprise, a été

publié dans les colonnes d'un magazine. L'affaire a fait un tel bruit que l'entreprise n'a plus jamais renouvelé l'expérience. **Frédéric Rey**

### Les entreprises guère prolixes sur la diversité

**P**eut mieux faire. C'est le verdict formulé par Novethic, filiale de la Caisse des dépôts et consignations spécialisée dans l'expertise sur la responsabilité sociale des entreprises, aux sociétés du CAC 40 sur leur communication en matière de diversité. Près de la moitié de ces 40 grandes entreprises ont signé la charte de la diversité lancée en 2004 par Claude Bébear qui impose d'inclure dans le rapport annuel un chapitre sur l'engagement, les actions mises en œuvre, les pratiques et résultats de leur politique de non-discrimination. Novethic juge que la qualité du reporting est encore globalement faible.

Si la place des femmes paraît assez bien prise en compte, la moitié des sociétés ne font pas mention du taux de salariés handicapés dans leurs effectifs. Mais c'est la question des seniors et davantage en-

core celle de l'origine ethnique qui sont les vrais parents pauvres de ces rapports ou sites Internet. Sur l'ensemble de ces informations, seules six entreprises atteignent un niveau supérieur à 60 % de la grille d'analyse utilisée par Novethic. Il s'agit de Total, de Peugeot, de Renault, d'Accor, de France Télécom et du Crédit agricole. **F.R.**

### Un guide du savoir être

**L**e Medef du Val-d'Oise s'y entend en bonnes manières. D'ici à fin mars, il devrait diffuser un guide du savoir être en entreprise dans les agences locales pour l'emploi et les missions locales, à l'usage des jeunes faiblement qualifiés et des chômeurs de longue

durée. Objectif : aider les candidats à un emploi à adopter un comportement conforme aux exigences des employeurs en précisant les codes de bien-séance – durant l'entretien de recrutement notamment – et le fonctionnement de l'entreprise. **S.D.**

### Des fondeurs contre le whistleblowing

**O**n se croirait revenu sous Vichy. Les salariés vont se dénoncer pour des babioles. » Patrice Mochon, secrétaire CGT de la fonderie Poitou Aluminium (Vienne), réprovoque le système d'alerte professionnelle mis en ligne en janvier dernier. Chacun peut composer un numéro gratuit, envoyer un mail ou une lettre pour dénoncer anonymement un audit ou une gestion frauduleux, une violation de l'éthique de l'entreprise ou de la réglementation. Les messages sont écoutés par un directeur d'audit et un avocat avant investigations plus poussées. Propriété du fonds d'investissement américain Questor, la

PME, qui emploie plus de 600 ouvriers, applique ainsi la loi Sarbanes-Oxley qui impose aux entreprises cotées à New York de mettre en place ces mouchards éthiques. Déjà adoptées par de grandes entreprises, et pas nécessairement cotées à Wall Street, comme Castorama ou EDF, ces pratiques heurtent encore les mentalités françaises. Pour éviter tout système organisé de délation professionnelle, la Cnil, qui en mai 2005 a refusé deux projets similaires, recommande de restreindre l'alerte aux malversations financières et de ne pas encourager les dénonciations anonymes. **S.D.**