

01 L'ÉDITO _____ | P.3

LA TRANSITION OUI, MAIS UNE **TRANSITION JUSTE**

Frédéric PONCHON | Gérant associé

02 LA TRIBUNE _____ | P.4

RÉINITIALISONS

Jean-Guillaume PÉLADAN | Directeur de la Stratégie Environnement

03 À LA DÉCOUVERTE DE L'ISR _____ | P.8

ÉVALUER LA **CONTRIBUTION SOCIÉTALE DES ENTREPRISES** EN MATIÈRE D'EMPLOI

NOTRE MÉTRIQUE : **THE GOOD JOBS RATING**

Découverte de la méthodologie avec Sara CARVALHO DE OLIVEIRA | Analyste ESG | P.9

NOTRE PARTENAIRE : **THE GOOD ECONOMY**

Entretien avec Mark HEPWORTH | Co-fondateur de The Good Economy | P.16

04 L'ANALYSE _____ | P.23

CAS PRATIQUE AVEC **MAISONS DU MONDE**

Performance de l'entreprise sur les 3 piliers de The Good Jobs rating

ETAT DES LIEUX DES INITIATIVES EN MATIÈRE DE **QUALITÉ DE L'EMPLOI**

Entretien avec Sophie MOUHIEDDINE | Directrice des Ressources Humaines de Maisons du Monde | P.30

05 LA LIBERTÉ DANS L'ENGAGEMENT _____ | P.35

L'ISR BY SYCOMORE

06 SYCOMORE ASSET MANAGEMENT _____ | P.50

UNE SOCIÉTÉ DE GESTION ENGAGÉE

07 LES PLUS _____ | P.51

LA TRANSITION OUI, MAIS UNE **TRANSITION JUSTE**

Frédéric PONCHON | Gérant associé



Ce début d'année est l'occasion pour nous de réaffirmer une conviction forte : il est indispensable d'aborder la **durabilité** de notre société sous les angles concomitants de l'**environnement**, de l'**économie** et du **social**.

À l'heure où les **inégalités croissantes** constituent plus que jamais un risque systémique majeur pour nos démocraties, nos institutions et nos économies, la **question sociale** ne peut plus être l'apanage seul de la sphère publique. Elle doit être élevée au rang de **priorité** dans les considérations **des entreprises et des investisseurs** qui ont le pouvoir, et donc la responsabilité, d'agir.

Particulièrement, il nous semble indispensable de rappeler le rôle de l'**emploi** comme levier essentiel de **réduction des inégalités** et de **recul de la pauvreté**. Il y a là un double enjeu, à la fois de prospérité partagée dans une économie plus soutenable qui vise le plein emploi productif, mais aussi d'inclusion par le travail, fondamentale au bien-être de chacun et à la **cohésion sociale**.

Changement **générationnel**, révolution **digitale**, transition **écologique**, l'emploi est et sera au cours de la prochaine décennie au cœur des multiples transformations en marche. Les bouleversements

engendrés par la crise sanitaire ainsi que les plans massifs de relance constituent une occasion rare, voire unique, d'aligner les problématiques du **marché du travail** à l'ensemble des grandes **disruptions** qui façonnent le monde de demain.

En la matière, l'impact des entreprises est forcément **décisif**. Alors que le plus gros de la crise économique reste à venir, leurs comportements seront plus que jamais scrutés par l'ensemble de leurs parties prenantes. Notre rôle d'investisseur responsable tient alors à la juste évaluation de la **contribution sociétale d'une entreprise**, en tant qu'employeur et acteur économique des territoires, pour mieux l'accompagner. C'est tout l'objet du travail que nous menons depuis plusieurs années et que nous avons le plaisir de vous présenter dans cette nouvelle édition.

Bonne lecture !




Frédéric PONCHON

RÉINITIALISONS

Jean-Guillaume PÉLADAN | Directeur de la Stratégie Environnement

RÉINITIALISATION, EN ANGLAIS, RESET...
LA COVID 19 A RÉINITIALISÉ NOTRE QUOTIDIEN
ET A VOLÉ L'ANNÉE 2020 DE BEAUCOUP DE
PERSONNES. COMMENT ÉVITER QUE NOTRE
ANNÉE 2021 NE SE FASSE PAS « COVIDER » ?
PETITE INVITATION À UNE RÉINITIALISATION
ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTALE.



Quels premiers enseignements pouvons-nous tirer de cette année terrible ? Un tri s'impose, car force est de constater que **nous sommes allés loin**, très loin dans la privation de liberté, très loin aussi dans le rôle protecteur et amortisseur des Etats, très loin dans les « fake news » pour les médias débordés par leurs nouveaux rivaux, les réseaux sociaux.

D'un côté, il y a les « **plus jamais ça !** » : les faillites, les emplois qui disparaissent, les fractures affectives, l'isolement, la perte de contact humain, le ras-le-bol des écrans, la perte de repères... D'un autre côté, il y a les « **pourquoi pas ?** » : moins de déplacements inutiles, moins de consommation impulsive, plus de temps pour être en famille, jouer, cuisiner, aménager, lire, se retrouver...

Nous avons vécu des cauchemars éveillés, mais avons aussi exploré un champ des possibles plus vaste... Essayons d'aller plus loin.

DES EMPLOIS DANS L'ŒIL DES CYCLONES

Une certitude émerge de cette année 2020 inédite : nous sommes face à **des transitions multiples et en accélération** : ruptures générationnelles, transition sociale, digitalisation, crise écologique, futurs virus... Leur impact sur l'emploi continuera d'être considérable.

Les conséquences de la crise sanitaire accélèrent les transformations à l'œuvre sur le **marché du travail**, sources à la fois de **doutes** et d'**opportunités** pour la société et les entreprises. Au cœur de l'économie de demain se trouvent des emplois porteurs d'utilité sociale, de **sens**, en harmonie avec la vie privée et qui favorisent l'épanouissement. Ils côtoieront des emplois menacés par les mutations en marche et à venir.

Aucun secteur ne sera épargné. Le **dumping social**, très souvent accompagné de dumping environnemental, a été le sous-produit de la mondialisation, dont les limites nous apparaissent très clairement aujourd'hui. Il n'a plus sa place dans une économie qui aurait retrouvé son sens étymologique¹, l'art de **gérer son foyer**, son habitat, un habitat collectif partagé avec le reste du vivant.

¹ Du grec oikos, maison, propriété, avoir et nomos, usage, règle de conduite.

Notre conviction en tant que gestionnaire d'actifs est que ces transitions pourront générer des emplois non-délocalisables ou relocalisés, nourrissant une **employabilité future** des collaborateurs, au service de missions et de modèles économiques durables et inclusifs, respectueux de la biosphère, faisant du sens pour ses clients, traitant ses fournisseurs en partenaires et privilégiant des **actionnaires de long-terme** et des gouvernances diverses et ouvertes.

Les **potentiels d'emplois futurs sont très vastes** : éducation des enfants et des jeunes adultes, formation professionnelle, service à la personne, soins aux plus âgés, agro-écologie, rurbanisation, circuits courts, services de réparation, économie de fonctionnalité, solutions low-tech, filières industrielles relocalisées, économie circulaire, réseaux électriques intelligents, digitalisation sélective...

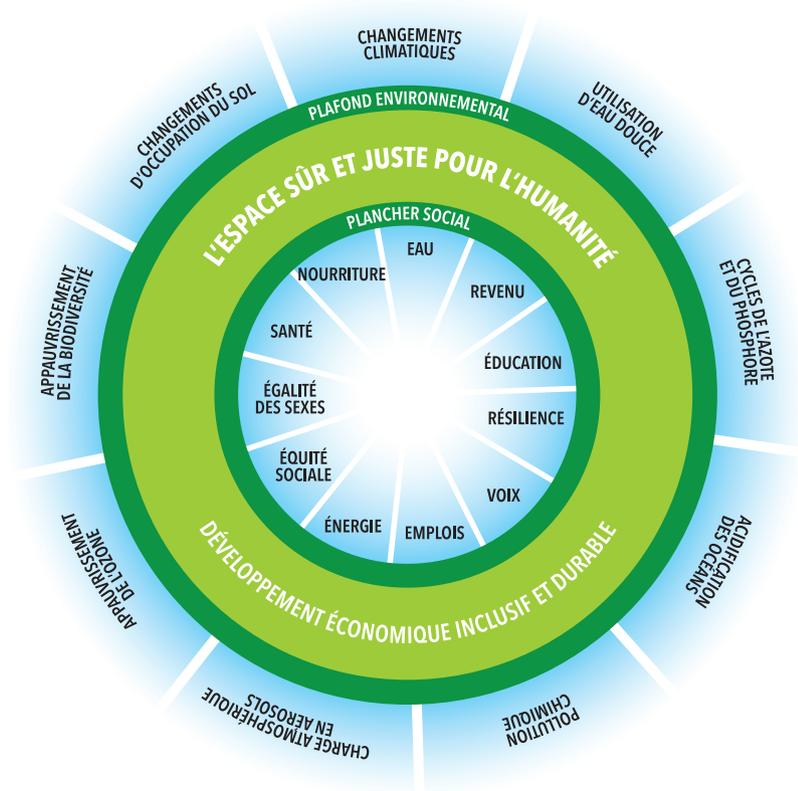
Notre **rôle d'investisseur** est de détecter ces potentiels en faisant le tri entre, d'un côté, les vitrines trop léchées, les mirages technologiques ou les annonces cosmétiques, et d'un autre côté, les vraies transformations et les emplois durables. Plus que jamais notre modèle d'analyse par partie prenante, **SPICE**, et notre analyse de l'emploi, grâce à The Good Jobs Rating, seront d'une aide précieuse pour ce travail de **décryptage** au service de notre mission.

RÉINITIALISER LA SCIENCE ÉCONOMIQUE ET NOTRE RELATION AVEC LE VIVANT

Ces transitions multiples ne vont pas s'auto-organiser pour s'étaler gentiment dans le temps et nous laisser souffler entre leurs arrivées. Pour les traverser, nous avons besoin d'y voir particulièrement clair sur le cap à tenir et les **moyens de naviguer**. Pour cela, certains logiciels séculiers ou modèles mentaux sont à reprogrammer : prenons deux exemples, l'économie et la relation au vivant.

La théorie du « Donut »

Kate Raworth, dans son ouvrage « la théorie du Donut² », nous invite à une **réinitialisation complète de la pensée économique**. Faisant le constat que le corpus de la science économique tel qu'il est enseigné depuis un demi-siècle se révèle inadapté à l'Anthropocène³, elle propose de reprogrammer ce logiciel périmé autour de 7 principes en commençant par le but : passer de la croissance du PIB, « l'un des objectifs les plus stupides qu'une culture ait jamais inventés »⁴, au pilotage dans l'espace sûr et juste du « donut » entre le plafond des limites planétaires et le plancher des limites de la justice sociale.



² « La théorie du Donut », novembre 2018, Plon et <https://www.oxfamfrance.org/actualite/la-theorie-du-donut-une-nouvelle-economie-est-possible>

³ Époque de l'histoire de la Terre, qui succède à l'Holocène, qui a été proposée pour caractériser l'ensemble des événements qui se sont produits depuis que les activités humaines ont une incidence globale significative sur l'écosystème terrestre, du niveau d'une force géologique. Le terme Anthropocène, ère de l'humain, a été popularisé à la fin du XXe siècle par le météorologue et chimiste de l'atmosphère Paul Josef Crutzen, prix Nobel de chimie en 1995 et par Eugene Stoermer, biologiste. La période la plus récente de l'Anthropocène est parfois appelée la Grande Accélération, car de nombreux indicateurs y présentent des courbes de type exponentiel.

⁴ Donella Meadows (1941-2001), scientifique américaine, co-auteurice du rapport au Club de Rome « The limits to growth » de 1972.

Le modèle dominant de croissance infinie dans un monde fini nous aveugle et nous plonge dans une schizophrénie délétère. Un **pilotage du bien-être de l'humanité sous contrainte écologique** constitue une rupture théorique majeure, mais porteur d'un extraordinaire soulagement ! Très pédagogique et documenté, ce livre nous propose des voies conceptuelles et des solutions opérationnelles pour nous guider dans la transition solidaire et écologique !

Renouer avec le vivant

Notre **relation à la Nature** pose également problème. Dans son ouvrage « Manières d'être vivant », le philosophe Baptiste Morizot a médiatisé les résultats d'une étude américaine montrant que les enfants sont capables de distinguer mille logos de marques alors qu'ils ne parviennent pas à reconnaître, ni nommer, dix espèces d'arbres de leur région.

Ce constat affligeant est une des nombreuses illustrations de l'impasse dans laquelle notre conception historique occidentale d'une nature chosifiée, réserve de ressources gratuites, extérieure à l'humain, est **erronée et handicapante** pour construire le monde de demain.

« Renouer avec le vivant »⁵, dont nous faisons partie et dont le fonctionnement collectif et coopératif est une source permanente d'émerveillement, est une des clefs d'une relation plus humble⁶, plus apaisée et surtout bien **plus pertinente avec la biosphère**.

Une des bonnes nouvelles de la crise sanitaire est que le **chemin de la neutralité carbone** mondiale visée à 2050 n'apparaît plus comme complètement hors de portée ! En effet, pour atteindre cette cible pointée dans le rapport spécial du GIEC de 2018 sur le scénario de réchauffement climatique de 1,5°C à l'horizon 2100, nos émissions de gaz à effet de serre doivent décroître de l'ordre de **4% par an⁷ d'ici 2050** : nous allons dépasser ce niveau de décroissance en 2020.

La recette, on s'en doutait un peu, a été la **frugalité**, malheureusement contrainte ! « **Le meilleur déchet est celui qui n'est pas produit** » scande régulièrement l'ADEME, devenue l'Agence de la Transition Ecologique. De même, « la meilleure consommation est celle qui n'existe pas » du point de vue de la biosphère. La nouveauté est que de plus en plus de personnes et d'entités s'y mettent et s'engagent dans des **dynamiques de réduction**.

A ce titre, l'explosion des annonces d'entreprises et d'investisseurs souhaitant contribuer à cet objectif en s'affichant « zéro net » à 2030 ou 2040 est très révélatrice. Les plans d'action sont souvent limités ou flous, les compensations, qui n'annulent rien, sont souvent mobilisées, mais le **momentum** est indéniablement là !

Et si tous ces entreprises et investisseurs y voient, à juste titre, des opportunités de croissance, cette croissance déjà observable signifiera une **décroissance accélérée** des modèles obsolètes qu'elle va remplacer. La fosse commune du monde d'avant va grossir et les cadavres économiques s'y entasser, auprès des zombies du charbon thermique ou des pétroles non-conventionnels⁸.



Source : @theShiftPROJECT#decarbonizeEurope

⁵ Titre de la revue Socialter d'octobre 2020, <https://www.socialter.fr/article/hors-serie-9-renouer-avec-le-vivant-avec-baptiste-morizot>

⁶ Cf. « Une espèce à part », documentaire de vulgarisation scientifique de 31', Arte, 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=stCxLxBMjYA>

⁷ Cf. estimation de Jean-Marc Jancovici de novembre 2020 sur <https://jancovici.com/publications-et-co/articles-de-presse/moins-de-degrees-et-plus-dargent/> et « Les scénarios 1.5°C quant à eux projettent une baisse de l'intensité énergétique du PIB qui atteint en moyenne -5 %/an entre 2020 et 2030 », The Shift Project, 2019, https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2019/11/Etude-Sc%C3%A9narios-Afep_TSP-Rapport-final-FR.pdf

⁸ Principalement les sables bitumineux et le pétrole de schiste.

FAIRE LE TRI SUR LES MARCHÉS FINANCIERS

Le choc de 2020 a été un accélérateur d'histoire pour beaucoup de monde et d'entreprises. Nous avons traversé une expérimentation mondiale, grandeur nature, de la réaction de notre système socio-technique mondialisé hyper-complexe à un **double choc de décroissance et d'immobilité**, avec à la clef une année 2020 neutre ou positive en termes d'indices boursiers, alors que le gros de la casse sociale reste devant nous et que l'activité perdue restera perdue à jamais, comme si les bourses étaient déjà vaccinées à la Covid, en plus d'être perfusées aux liquidités des Banques Centrales...

Quelques chiffres illustrent l'**affolement des marchés** en 2020. Entre le 19 février et le 16 mars, l'EuroStoxx a marqué une baisse de 38% puis a rebondi de 48%⁹, effaçant 78% de sa baisse. Le DAX a effacé 100% de sa baisse et beaucoup d'indices ont rebondi au-delà, comme le NASDAQ qui a rebondi de 89% après une baisse de 30% et l'indice Russel 2000 qui a rebondi de

108% après sa chute de 43% des mois de février et mars. Grande année de rotation vers les **cycliques** et la **Value**, 2020 a été aussi une année de la **Tech**, des **énergies renouvelables** et de l'**ESG**.

Reste à faire le tri entre les mouvements solides et ceux qui nourrissent des bulles qui risquent d'éclater. Ceux qui reposent sur des fondamentaux solides comme l'**ESG authentique**, les thématiques écologiques, la qualité des emplois offerts, le vieillissement de la population ou la pénétration de la technologie dans nos vies devraient perdurer. Les autres, l'**ESG-washing**, les fausses solutions écologiques, les miracles technologiques ou la domination des GAFAs devraient être moins durables.

⁹ Amplitude maximale intraday et rebond au 28/12/2020.

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures



ÉVALUER LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE DES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'EMPLOI

NOTRE MÉTRIQUE : **THE GOOD JOBS RATING**

*Découverte de la méthodologie avec
Sara CARVALHO DE OLIVEIRA
Analyste ESG*

NOTRE PARTENAIRE : **THE GOOD ECONOMY**

*Entretien avec Mark HEPWORTH
Co-fondateur de The Good Economy*

THE
GOOD
ECONOMY

X

SYCO
MORE
am

THE GOOD JOBS RATING

Un nouvel outil d'analyse de données permettant aux investisseurs d'évaluer la contribution sociale des entreprises, en qualité d'employeurs et d'acteurs économiques, à travers le monde et dans les différents territoires où elles sont implantées.

En partenariat avec **The Good Economy**, cabinet de conseil social spécialisé dans la mesure et la gestion des impacts, Sycomore AM a développé la métrique **The Good Jobs Rating**.

The Good Jobs Rating évalue la capacité globale d'une entreprise à créer des **emplois durables et de qualité, pour tous**, et particulièrement dans les régions - pays ou territoires - où l'emploi est relativement limité et donc nécessaire pour assurer un développement durable et inclusif.

Notre objectif est que cette métrique soit utilisée par d'autres sociétés de gestion et investisseurs, qui suivent, ou prévoient de suivre, la performance de leurs investissements vis-à-vis des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) et particulièrement de l'ODD 8 : « **Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous** ».

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



UNE CONTRIBUTION 'GOOD JOB' À LA FOIS INCLUSIVE ET DURABLE EST POSITIVE POUR LES EMPLOYÉS, POUR LES ENTREPRISES ET POUR LA SOCIÉTÉ.

La métrique s'appuie sur un modèle tri-dimensionnel qui associe la quantité, la qualité des emplois et leur empreinte géographique. Ces trois dimensions **inter-dépendantes** déterminent la performance 'Good Job' de l'entreprise du point de vue de la société.



L'ENTREPRISE CRÉE-T-ELLE DES EMPLOIS EN **QUANTITÉ** SUFFISANTE ?

Une certaine quantité d'emplois est nécessaire pour atteindre ou préserver le plein emploi dans tous les pays, et particulièrement dans les pays en développement. En effet, il faudra **créer 600 millions de nouveaux emplois d'ici 2030**, ne serait-ce que pour suivre la croissance de la population active (*SDG Compass*).

La dimension Quantité de la métrique vise donc à apprécier la **création d'emplois directs et indirects** de l'entreprise analysée.



Une entreprise crée des emplois directs en faisant **croître son effectif**, et des emplois indirects par le biais de sa **chaîne de valeur**. La croissance de l'emploi a également des effets induits sur la création d'emplois dans d'autres secteurs d'activité, à travers les dépenses de consommation de ses employés.

Nous associons **cinq données** pour évaluer à la fois la création d'emplois directs et indirects d'une entreprise et sa performance par rapport à la moyenne de son / ses secteur(s) d'activité.

LA CROISSANCE DES EMPLOIS **DIRECTS**



CROISSANCE DE L'EFFECTIF TOTAL DE L'ENTREPRISE SUR 3 ANS

Contribution aux besoins de création d'emplois à l'échelle mondiale



CROISSANCE DE L'EFFECTIF TOTAL PAR RAPPORT AU SECTEUR SUR 3 ANS

Contribution au besoin d'accélération du rythme de création d'emplois au sein des différents secteurs à l'échelle mondiale

LA CROISSANCE DES EMPLOIS **INDIRECTS**



EMPLOIS INDIRECTS

Contribution à la création d'emplois indirects à l'échelle mondiale à travers les chaînes d'approvisionnement



REVENUS MOYENS

Contribution à la création d'emplois dans des secteurs qui peuvent potentiellement bénéficier du pouvoir d'achat des employés de l'entreprise (emplois induits)



NOMBRE D'EMPLOYÉS

Contribution à la création d'emplois en lien avec la taille des effectifs de l'entreprise (emplois induits)

L'ENTREPRISE CRÉE-T-ELLE DES EMPLOIS DE **QUALITÉ**, POUR TOUS ?

Prise isolément, une quantité plus importante d'emplois ne suffit pas à assurer un développement économique durable et inclusif. Le facteur Quantité doit s'accompagner d'une notion de qualité, caractérisée par des **salaires décents** et la **sécurité de l'emploi**.

Notons que le **taux de travailleurs pauvres**, de près de 10%, est deux fois plus important que le taux de chômage mondial. Dans les pays à faibles revenus, le **taux de travailleurs pauvres s'élève à 40%, et 60% des**



emplois sont de nature peu productive et informelle (*The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions, International Labour Organisation, Avril 2019*).

Pour capter la **qualité sociale** des emplois au sein d'une entreprise, nous utilisons une combinaison de **dix données sectorielles**, faute d'indicateurs comparables publiés par les entreprises, pour évaluer **cinq indicateurs** sélectionnés :

L'ÉQUITÉ DES REVENUS



EQUITÉ DES REVENUS

Comparaison du niveau de qualification moyen avec le pourcentage de travailleurs à faible revenu



RÉPARTITION DES REVENUS

Structure salariale équitable pour les postes qualifiés et non-qualifiés

LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI



RISQUE DE CHÔMAGE

Pourcentage de postes particulièrement exposés au risque de licenciement



EMPLOYÉS PERMANENTS

Part de l'effectif titulaire d'un CDI

L'EMPLOYABILITÉ



MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Part des métiers nécessitant un niveau élevé de formation et permettant une progression des carrières



L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES



EMPLOI DES FEMMES

Accès des femmes à toutes les opportunités d'emploi



POSTES DE DIRECTION

Accès des femmes à des postes de direction

L'INCLUSION DE TRAVAILLEURS MARGINALISÉS



EMPLOI DES JEUNES

Accès à des opportunités professionnelles pour les jeunes diplômés ou non-diplômés



EMPLOI PEU QUALIFIÉ

Accès à des opportunités professionnelles pour les travailleurs peu qualifiés



TRAVAILLEURS SENIORS

Accès à des opportunités professionnelles pour les travailleurs plus âgés

L'ENTREPRISE CRÉE-T-ELLE DES EMPLOIS LÀ OÙ LE BESOIN EST LE PLUS FORT ?

La dimension Géographie de l'emploi est importante pour définir la **contribution sociale de l'entreprise**. La création d'emplois de qualité a un impact plus marqué sur **la productivité et le bien-être** dans les pays et les régions à faibles revenus, où les taux de chômage et de travailleurs pauvres sont les plus élevés.

La dimension géographique couvre **deux aspects** liés à l'**empreinte territoriale** des entreprises :

- leurs **implantations nationales** par rapport au besoin sociétal d'emplois au niveau des pays ;
- et la **localisation du siège social** par rapport au besoin sociétal d'emplois au niveau régional.



Le second aspect vise à évaluer l'**empreinte régionale** de l'entreprise en matière d'emploi. Celle-ci est importante, car les autorités nationales et régionales apprécient particulièrement les sièges sociaux des entreprises pour les emplois de qualité qu'ils procurent et l'activité qu'ils génèrent à travers la sous-traitance, mais également pour leurs liens avec les activités locales et les collectivités territoriales.

Pour évaluer le **besoin sociétal d'emplois** dans différentes zones géographiques, nous associons l'analyse de **dix données**, regroupées sous trois indicateurs :

LES CONDITIONS POUR LE PLEIN EMPLOI

(CHÔMAGE, TAUX D'ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE, EMPLOI INFORMEL
ET MARCHÉ DU TRAVAIL
POUR LES JEUNES)



EMPLOI NON-AGRICOLE

Pays en besoin de création d'emplois dans des secteurs industriels à forte productivité et dans les services



ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Pays/régions confrontés à de faibles taux de participation au marché du travail



CHÔMAGE

Pays/régions confrontés à un niveau de chômage élevé et à des problèmes d'inactivité professionnelle



NEETS (JEUNES « NEITHER IN EMPLOYMENT NOR IN EDUCATION AND TRAINING »)

Régions où les perspectives professionnelles d'une large proportion de jeunes sont faibles, en raison d'un manque d'engagement en matière d'éducation, de formation et de travail



LES CONDITIONS DE CRÉATION D'EMPLOIS INCLUSIFS

(TRAVAILLEURS PAUVRES,
INÉGALITÉ DE SALAIRES
ET FAIBLES REVENUS)



REVENUS

Pays/régions confrontés à de faibles revenus moyens



PAUVRETÉ DES TRAVAILLEURS

Pays confrontés à des problèmes importants de pauvreté des travailleurs



INÉGALITÉ DES REVENUS

Pays confrontés à des niveaux élevés d'inégalité de revenus



REVENU DISPONIBLE

Régions confrontées à de faibles revenus moyens



CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

Pays/régions confrontés à une faible croissance de la productivité qui pénalise la croissance durable des revenus et le niveau de vie de tous



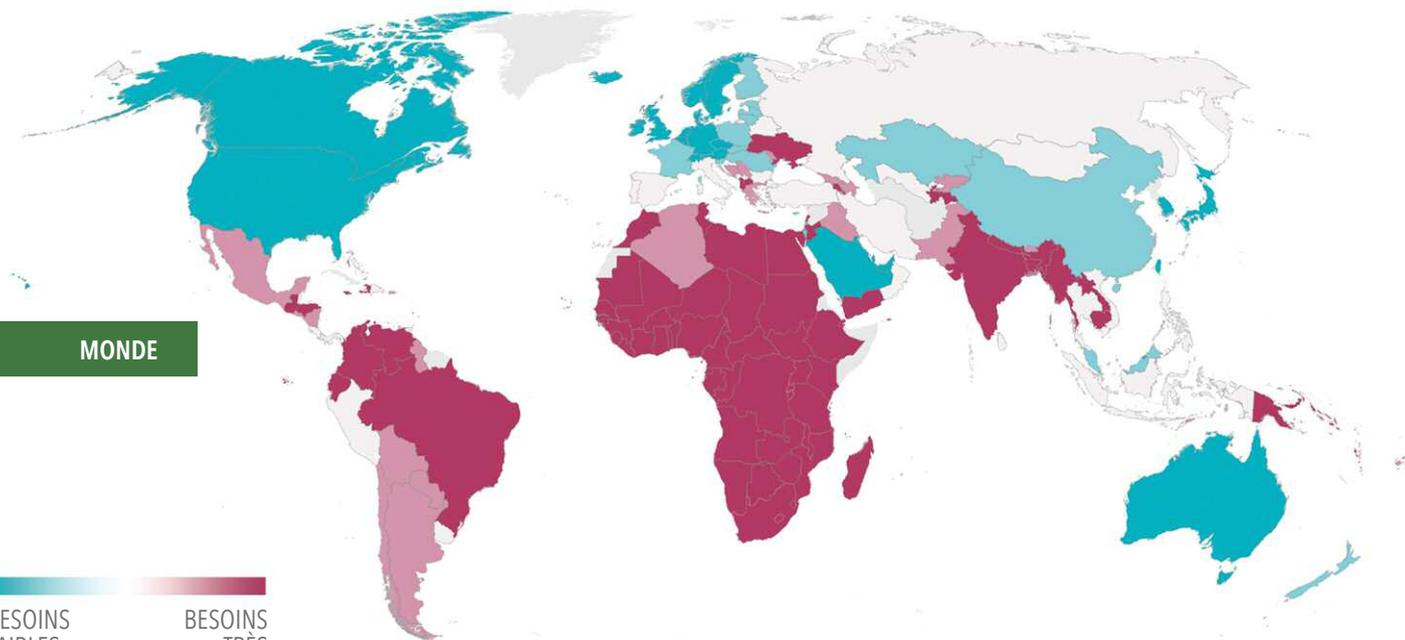
CROISSANCE DE LA PRODUCTION PAR HABITANT

Pays/régions confrontés à une croissance déséquilibrée qui entraîne des inégalités sociales et régionales en termes de création d'emplois de qualité

LA CROISSANCE DURABLE DE L'EMPLOI

(SUR LA BASE DE LA PRODUCTIVITÉ
DU TRAVAIL ET DE LA CROISSANCE
ÉCONOMIQUE)

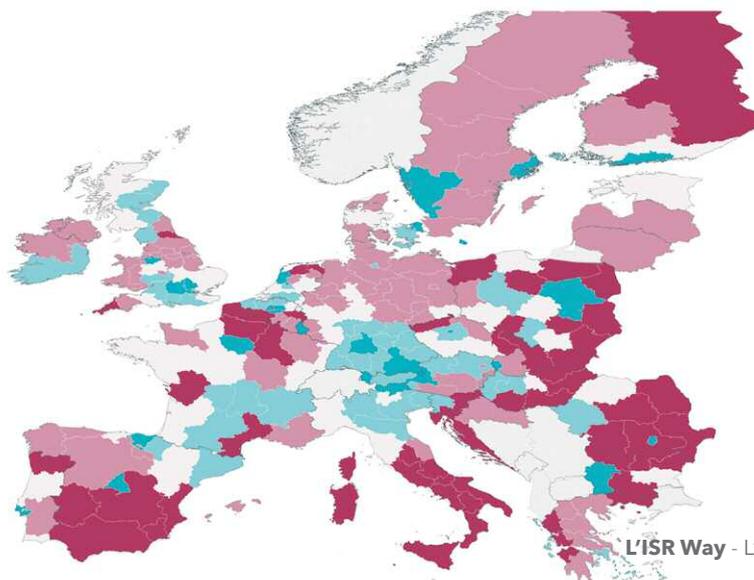
CARTOGRAPHIE DES BESOINS SOCIÉTAUX EN EMPLOI



MONDE



EUROPE



INTERVIEW

THE GOOD ECONOMY



Mark HEPWORTH
*Directeur de la Recherche et
Co-fondateur de The Good Economy,
cabinet de conseil spécialisé
dans la mesure et la gestion
des impacts sociaux*

MARK, VOUS AVEZ FONDÉ THE GOOD ECONOMY, CABINET DE CONSEIL SPÉCIALISÉ DANS LA MESURE ET LA GESTION DES IMPACTS SOCIAUX, IL Y A CINQ ANS, AUX CÔTÉS DE SARAH FOSTER. QUEL EST VOTRE PROFIL ET QU'EST-CE QUI VOUS A CONDUIT À CRÉER THE GOOD ECONOMY ?

Je dirais que je suis à la fois **économiste** et **entrepreneur pluridisciplinaire**. J'ai été amené à travailler dans des domaines aussi variés que la recherche universitaire, la politique publique et le conseil aux entreprises. Diplômé en sciences économiques et doctorant en géographie économique, j'ai été conseiller expert auprès du Conseil Economique des Nations Unies, de l'OCDE et de la Commission Européenne pendant de nombreuses années. C'est ainsi que je me suis spécialisé dans la « **géographie des entreprises** », persuadé que les entreprises sont des acteurs clés du développement économique dans toutes les zones géographiques de la planète.

Sarah a quant à elle débuté sa carrière au sein de la Banque Mondiale où elle a travaillé pendant dix ans à la mise en place de projets d'investissement de grande envergure visant à réduire la pauvreté en Afrique, en Asie du Sud et dans les Balkans, privilégiant la **mi-**

crofinance et les initiatives locales de développement, notamment dans le cadre du programme de reconstruction de la Bosnie-Herzégovine après la guerre.

J'ai rencontré Sarah alors qu'elle était Directrice Générale Adjointe de **Big Issue Invest**, la branche « investissement social » de The Big Issue¹. J'étais alors responsable de **Local Futures Group**, un cabinet d'analyse dont l'objectif est de démontrer les interconnections, au niveau local, entre les conditions économiques, sociales et environnementales.

COMMENT FAIRE DE L'INNOVATION EN MATIÈRE D'INVESTISSEMENT ET DE FINANCE UN MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

L'envie de travailler ensemble est née de notre volonté de faire de l'innovation en matière d'investissement et de finance **une force au service du « bien »**, un moteur de développement social et économique. Nous souhaitons construire **une entreprise à mission**, reflet de nos fortes valeurs sociales.

LA MISSION DE THE GOOD ECONOMY EST DE RENFORCER LA CONTRIBUTION DU MONDE DE LA FINANCE ET DES ENTREPRISES À UN DÉVELOPPEMENT INCLUSIF ET DURABLE. QUELLE EST VOTRE DÉFINITION ?

Ce que nous appelons la *Good Economy* - « **une économie au service de tous** » - est un concept suffisamment large pour englober la croissance et le développement inclusif, équilibré et durable. Ce concept s'inspire notamment des idées de J.K. Galbraith qui considère

¹ Magazine primé offrant des opportunités d'emploi aux personnes en situation précaire, organisme d'investissement social de plusieurs millions de livres sterling soutenant les initiatives de progrès social, fondation caritative soutenant les vendeurs dans leur reconstruction personnelle afin de leur assurer un meilleur avenir, et une boutique qui gère des produits issus d'entreprises sociales.



Sarah FORSTER
Directrice Générale et Co-fondatrice de The Good Economy

qu'une *Good Economy* est à même d'offrir un emploi à toute personne souhaitant travailler, et d'E. Phelps, qui démontre que ce qui revêt de l'importance au travail compte également à la maison.

La *Good Economy* s'appuie sur **quatre piliers**, à la fois porteurs et **moteurs**, donnant l'impulsion nécessaire à sa réalisation.

THE GOOD ECONOMY

Emplois de qualité

Un niveau de vie décent

Le plein-emploi, des salaires corrects et des emplois permettant à chacun de s'épanouir dans sa carrière et de bénéficier de bonnes conditions de travail et de vie.

Dynamisme économique

L'investissement inclusif

Une « colonne vertébrale » de PME qui se démarquent par leur forte dynamique commerciale en termes de croissance durable et d'impact social, prospérant dans un environnement économique où foisonnent finance, talents, infrastructures et opportunités de marché accessibles.

Développement humain

Des services universels

Un accès équitable à des services publics de qualité pour que chacun, où qu'il se trouve, puisse profiter d'un niveau élevé de bien-être personnel et social.

Cohésion sociale

Démocratie & communauté

Une démocratie réellement représentative, consolidée par une forte mobilité sociale et des communautés citoyennes dynamiques.

IL EST ESSENTIEL QUE
S'ÉTABLISSENT UN CONSENSUS
ET UNE COLLABORATION
ENTRE LES ENTREPRISES,
LES INVESTISSEURS,
LES GOUVERNEMENTS
ET LES COMMUNAUTÉS
POUR TRANSFORMER L'IDÉE
DE LA *GOOD ECONOMY*
EN RÉALITÉ.

Cela nécessite à la fois un tableau de bord, indiquant le chemin à suivre et permettant de mesurer les progrès, et un plan d'action pour l'investissement inclusif.

Notre équipe a pour mission de développer cette feuille de route avec des partenaires animés par les **mêmes valeurs que nous**, entreprises, décideurs politiques, investisseurs, experts indépendants et représentants de la société civile.

QUELS TYPES DE PROJETS ET COLLABORATIONS VOUS PERMETTENT DE RÉALISER CETTE MISSION ?

The Good Economy est un cabinet de conseil dans le domaine social, spécialisé dans la mesure et la gestion de l'impact. Nos projets sont très divers, tant sur les marchés privés que publics. Nous travaillons avec des investisseurs dans tous les domaines - **des gérants d'actifs socialement responsables aux investisseurs spécialisés dans l'impact** - et couvrons toutes les classes d'actifs (dette, actions, obligations et immobilier), dans tous les secteurs et zones géographiques.

Nous proposons essentiellement des **services d'impact pour les PME et les investisseurs dans le logement social**, et des solutions **d'analyse de données pour les**

investisseurs socialement responsables qui souhaitent mesurer la contribution à la société des emplois offerts par les entreprises.

Nous travaillons également **aux côtés des gouvernements** - nous avons par exemple été mandatés par le gouvernement écossais pour établir un rapport sur les besoins du secteur privé et le rôle du monde de l'entreprise dans la création d'emplois inclusifs et de qualité dans les territoires - et des organisations économiques et sociales internationales, notamment l'OIT et le GIIN : nous les aidons à **développer définitions, méthodes et outils, cohérents et standardisés**, permettant d'apprécier un « emploi de qualité », un concept particulièrement difficile à saisir.

Un standard de reporting « durable » pour le secteur du logement social

L'impact social des bailleurs sociaux est considérable et la nécessité d'accélérer la mise à disposition de logements réellement abordables est une évidence. Même si l'intérêt des investisseurs est élevé et se renforce, il est devenu essentiel pour le secteur du logement social au Royaume-Uni de mettre en avant et de communiquer clairement ses performances ESG. The Good Economy a donc participé à la création d'un standard de reporting ESG définissant une série de critères transparents, cohérents et comparables, pouvant être adoptés par les principales parties prenantes de ces acteurs, y compris les créanciers, investisseurs, autorités réglementaires et organes publics.

COMMENT SÉLECTIONNEZ-VOUS VOS CLIENTS ET PARTENAIRES ?

Notre collaboration de longue date avec les acteurs du monde de l'investissement nous a prouvé leur nature très pluridisciplinaire. Nos échanges et la construction de nos partenariats ne sont pas régis par une discipline particulière.

Chaque partenariat se construit avant tout avec **des hommes et des femmes qui parlent le même « langage »**. C'est essentiel pour nous. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé lorsque nous avons rencontré Bertille et l'équipe de Sycomore AM ! Dans un premier temps, nous nous assurons de **l'intégrité de l'équipe de gestion**. Nous cherchons à savoir si elle partage nos valeurs et notre vision. La qualité et la finesse de nos analyses découlent des relations très étroites que nous entretenons avec nos partenaires.

THE GOOD ECONOMY ET SYCOMORE AM ONT DÉVELOPPÉ THE GOOD JOBS RATING. POUVEZ-VOUS NOUS EN DIRE PLUS SUR L'ORIGINE ET LES RÉSULTATS DE CE PARTENARIAT ?

Le travail que nous avons réalisé avec Sycomore AM constitue l'un de nos **projets phares**, reflet du modèle initial que nous souhaitions mettre en œuvre lorsque nous avons lancé le cabinet : prendre en compte **la valeur intrinsèque d'un emploi** de qualité, c'est-à-dire sa rémunération et le degré de productivité du travailleur, mais également sa **valeur extrinsèque** : ce qu'il représente pour la société.

Notre collaboration de deux ans avec Sycomore AM s'est concrétisée par la création d'un outil d'analyse de données puissant, qui apporte un **regard sociétal sur les entreprises en leur qualité d'employeurs**, ainsi qu'une solution de *screening* et d'analyse, idéale pour mesurer la performance des investissements en lien avec l'Objectif de Développement Durable #8.

Avoir pu tester cette solution de recherche sur un portefeuille réel aux côtés d'un acteur de référence

de l'investissement responsable, particulièrement sensible aux enjeux liés au capital humain et à l'emploi de qualité, a permis d'optimiser les fonctionnalités de la notation et **sa pertinence pour tous les investisseurs qui l'emploient**.

La métrique The Good Jobs Rating illustre parfaitement l'utilité pour les investisseurs d'une **analyse spatiale** pour cartographier et mesurer **la performance globale des entreprises**. Aujourd'hui, nous complétons cette analyse spatiale par une approche bottom-up territoriale, de terrain, qui implique une prise de contact avec les communautés réelles, dans lesquelles les entreprises opèrent, en tant qu'**employeurs** et **acteurs de la vie économique locale**.

L'investissement à impact territorial ...

... correspond aux investissements réalisés avec l'intention de générer à la fois des performances financières et sociales/environnementales. Ici, l'accent est mis sur la nécessité de répondre à des **besoins de territoires et de populations spécifiques**, afin d'améliorer, au niveau local, la résilience économique, la **richesse partagée** et le développement durable.

En 2020, nous avons lancé un programme innovant d'investissement à impact territorial : un modèle visant à mobiliser des capitaux institutionnels pour répondre aux besoins des communautés « laissées pour compte ». Nous examinons comment les fonds de pension de la fonction publique territoriale britannique - dont la valeur est estimée à 300 milliards de livres sterling - pourraient investir localement, plutôt que dans des actions internationales ou des hedge funds étrangers. Il s'agit là d'un projet très important qui suscite un fort intérêt à travers le monde politique et les marchés. Il a toute sa pertinence dans les pays européens où les inégalités sociales, locales et régionales sont croissantes.

COMMENT LES INVESTISSEURS PEUVENT-ILS, SELON VOUS, CONTRIBUER À L'ODD #8 « PROMOUVOIR UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE, PARTAGÉE ET DURABLE, LE PLEIN EMPLOI PRODUCTIF ET UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS » ?

L'adoption généralisée des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) par les entreprises et les investisseurs a renforcé le **besoin d'outils analytiques adaptés** et d'experts pour capter leur impact.

L'ODD #8 revêt une importance particulière en raison de ses **profondes interconnexions avec d'autres ODD** essentiels à la pérennité des économies et des marchés, et aux performances financières des actions sur le long terme. **Les emplois de qualité** constituent un **facteur décisif** dans de nombreux ODD car ils alimentent la croissance économique : un emploi de qualité est productif en termes de capital humain, mais il crée un **effet multiplicateur en core supérieur en termes de revenus**.

Votre rôle en tant qu'investisseur responsable est crucial. D'abord, en décidant de prendre en compte les enjeux de développement durable lorsque vous analysez une entreprise en vue d'y investir, puis en privilégiant l'engagement avec les entreprises afin de les aider à améliorer leurs performances en matière de développement durable, et enfin, en utilisant vos droits de vote pour influencer sur leurs comportements lorsque cela est nécessaire. C'est ainsi que les gérants d'actifs comme Sycomore AM peuvent avoir un impact positif, **en affinant la manière dont les flux de capital existants peuvent impulser des changements positifs.**

Mais les investisseurs responsables que vous êtes contribuent également à une prise de conscience, parce qu'ils créent un **effet de miroir pour les entreprises et les autres investisseurs.** Une grande partie de votre travail chez Sycomore AM, et du nôtre au sein de The Good Economy, consiste à ce qu'entreprises et investisseurs prennent la mesure de **leur impact réel.** Par le passé, les entreprises communiquaient assez

peu sur ces sujets, la plupart des impacts étant perçus comme externes à leur cœur d'activité. Accompagner les entreprises dans cette démarche, c'est leur montrer que ces impacts ne sont pas résiduels et qu'il faut les quantifier ; ce travail repose sur un **partage de connaissances, d'outils** et de données adaptées qui leur permettront de gérer, quantifier et communiquer sur leur impact.

**UN GRAND NOMBRE D'ENTREPRISES
NE SE REGARDE PAS DANS LE MIROIR.
LE RÔLE D'INVESTISSEURS RESPONSABLES
COMME SYCOMORE AM EST DE
FOURNIR LE MIROIR.**



COMMENT EXPLIQUER QUE LES DIMENSIONS SOCIALES ET SOCIÉTALES SONT MOINS SCRUTÉES DANS LA GESTION ISR ET L'INVESTISSEMENT À IMPACT ? QUEL ÉLÉMENT DÉCLENCHEUR POURRAIT RENFORCER LA PRISE DE CONSCIENCE ET FLÉCHER LES INVESTISSEMENTS DANS CETTE DIRECTION ?

Les investisseurs commencent à associer les problématiques du **changement climatique** et des **inégalités**. Cela devrait renforcer leur intérêt pour la dimension sociale de l'ISR et de l'investissement à impact. Dans tous les cas, dans le cadre de notre activité, nous observons déjà un intérêt croissant pour la **dimension sociale** de la part **des acteurs privés et publics**. L'épidémie de COVID-19 nous a montré que nous devons tous nous préoccuper du bien-être de la population, ne serait-ce que parce que les entreprises ont besoin de personnes en bonne santé qui consomment pour faire fonctionner l'économie !

Le changement climatique et les inégalités sont les deux faces d'une même pièce – non seulement nous sommes face au défi de la résilience et du développement durable, mais aussi face à celui de savoir concevoir les stratégies d'investissement capables d'y répondre.

Dans le contexte d'un investissement de long terme, **le bien-être des personnes est crucial**. Nous voyons déjà des gouvernements et des fonds de pension aller dans ce sens. D'ailleurs, de plus en plus d'investisseurs souhaitent avoir un impact positif. **Qu'est-ce qui a changé la donne ?** Le changement climatique, parce que ses conséquences sociales et sociétales menacent les entreprises et les investisseurs : si vous souhaitez **protéger vos actifs sur le long terme**, vous n'avez pas d'autre choix que de vous préoccuper du changement climatique.

La crise que nous traversons est sans aucun doute un catalyseur pour la prise en compte des facteurs sociaux puisqu'elle a mis en évidence la **vulnérabilité de nos systèmes** et la probabilité élevée que ce type de crise se reproduise.

NOUS SOMMES
TOUS RESTÉS PASSIFS
TROP LONGTEMPS,
JE SUIS PERSUADÉ
QUE C'EST À NOUS
– SYCOMORE AM,
THE GOOD ECONOMY
ET LES ACTEURS
QUI PARTAGENT
NOS VALEURS, DE DIRE
AUX ENTREPRISES
« VOUS POUVEZ AVOIR
UN IMPACT POSITIF
SUR LA SOCIÉTÉ
ET NOUS POUVONS
VOUS AIDER
À CONSTRUIRE
CES PASSERELLES ».



CAS PRATIQUE AVEC
MAISONS DU MONDE

SECTEUR - **DISTRIBUTION**
SOUS-SECTEUR - **CONSOMMATION DISCRÉTIONNAIRE**
SIÈGE SOCIAL - **VERTOU, PAYS-DE-LA-LOIRE, FRANCE**
NOMBRE D'EMPLOYÉS (2019) - **8 628**

GOOD JOBS RATING **64 / 100**

Maisons du Monde est une entreprise française d'ameublement et de décoration qui a généré un **chiffre d'affaires de 1,225 milliards d'euros** pour l'année clôturée le 31 décembre 2019, dont 45% à l'international.

L'entreprise détient :

- **376 magasins à travers l'Europe** (dont 227 en France, les autres étant situés en Italie, en Espagne, en Belgique, au Luxembourg, en Allemagne, en Suisse et au Portugal).
- **18 boutiques aux Etats-Unis** (depuis l'acquisition d'une participation majoritaire dans Modani en 2018).

Les deux tiers des collaborateurs en Europe et aux Etats-Unis travaillent en magasin au sein du réseau de Maisons du Monde ou de Modani.

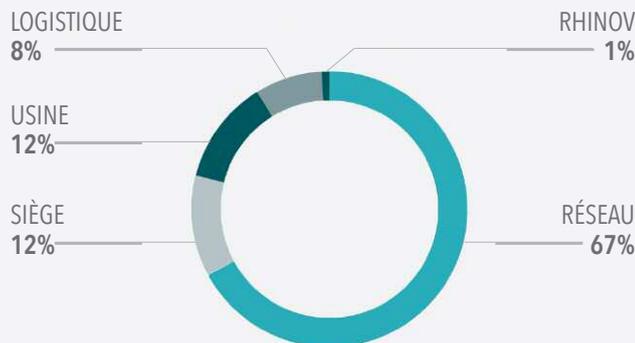
- Une **plateforme de vente en ligne** dans les pays où le groupe est implanté physiquement, ainsi qu'aux Pays-Bas, en Autriche et au Royaume-Uni. Cette plateforme a représenté 25 % des ventes du groupe en 2019.

Maisons du Monde **fabrique environ 6% du mobilier en interne**, dans son usine de production au Vietnam, afin de garantir la qualité de production des articles les plus complexes et mieux appréhender les processus de fabrication. Les employés au Vietnam sont inclus dans l'effectif global de Maisons du Monde, car le site est une filiale détenue à 100%, et représentent environ **12% des collaborateurs** du groupe.

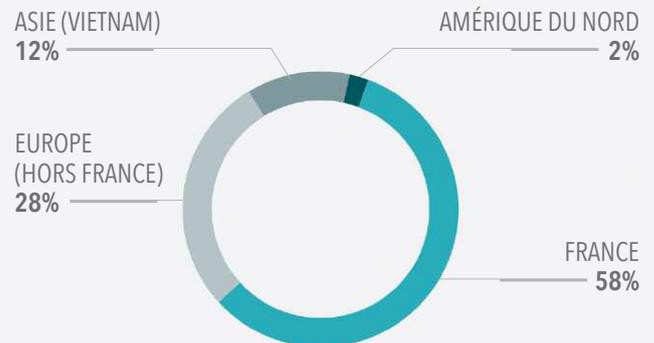
Les autres meubles distribués par le groupe sont achetés auprès de **1 480 fournisseurs tiers**, implantés notamment en Chine, en Inde, en Indonésie et au Vietnam. Le groupe a en particulier développé des **partenariats privilégiés de long terme** et privilégiés avec une quarantaine de fournisseurs.

Enfin, Maisons du Monde **opère en direct 11 entrepôts logistiques** situés dans la zone portuaire de Marseille-Fos, dans le sud de la France.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ACTIVITÉ



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



ANALYSE DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE SUR LES 3 DIMENSIONS « THE GOOD JOBS RATING »

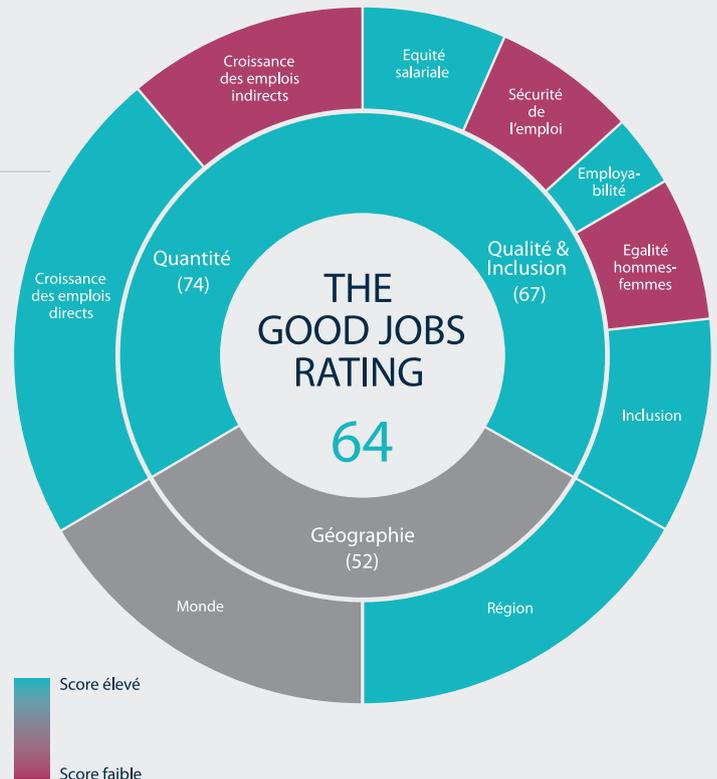
Le score Good Jobs Rating de Maisons du Monde à fin 2019, détaillé ci-après, est de 64/100, notamment grâce à une performance élevée sur la dimension Quantité (74/100) : la société affiche en effet une **croissance soutenue de l'emploi**, supérieure à celle observée dans le secteur de la distribution. Cependant, le potentiel de création d'emplois indirects et induits est faible dans le secteur.

L'entreprise est bien notée sur la dimension **Qualité & Inclusion**, grâce au niveau d'inclusion important des **jeunes** (catégorie 16-24 ans) qui caractérise le secteur de la distribution.

Maisons du Monde affiche également un **score régional élevé**, car son siège social est situé dans une région où les besoins sociaux en emplois sont supérieurs à la moyenne nationale. Le score Géographique Monde, proportionnel à la répartition des effectifs par pays, reflète l'implantation du groupe dans des pays où les besoins sociétaux en matière d'emploi sont globalement légèrement inférieurs à la moyenne mondiale selon notre analyse.

PERFORMANCE THE GOOD JOBS RATING (12/2019)

The Good Jobs Rating est basé sur une moyenne équilibrée des métriques au sein des trois dimensions : QUANTITÉ, QUALITÉ & INCLUSION et GÉOGRAPHIE.





QUANTITÉ

74 / 100

La dimension Quantité évalue la **croissance des emplois directs et indirects** au sein de l'entreprise et la performance relative de la société comparée à celle de son secteur d'activité principal.

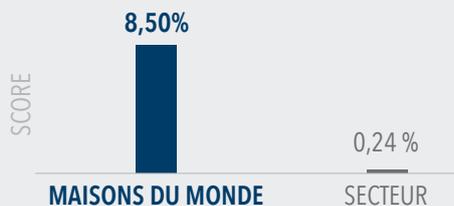
Pour quantifier la capacité de l'entreprise à créer des emplois indirects, nous utilisons des indicateurs sectoriels estimant le nombre d'emplois créés au sein de sa **chaîne d'approvisionnement**. Les revenus moyens du secteur de l'entreprise, associés à la taille de la masse salariale de cette dernière, déterminent le **pouvoir d'achat** potentiel et ses effets induits sur la création d'emplois.

La **forte dynamique de croissance des effectifs** sur les dernières années explique les notes élevées obtenues par Maisons du Monde sur le critère de l'emploi direct.

A contrario, la **taille relativement modeste** de l'entreprise, le multiplicateur d'emplois du secteur et les revenus moyens expliquent le faible score obtenu sur le critère de l'emploi indirect.

EMPLOI DIRECT
100 / 100

CRÉATION D'EMPLOIS ANNUALISÉE (2016-2019)



EVOLUTION DES EFFECTIFS

2016	2017	2018	2019
6 754	7 279	7 648	8 628

MAISONS
DU MONDE

Les taux de croissance sont notés de la manière suivante : un taux de plus de 7,5% par an correspond à une note de 100 ; un taux de -2,5% ou inférieur correspond à une note de 0. Le score de référence du secteur est de 0 lorsque la croissance n'est générée que par une forte activité de fusions et acquisitions.

EMPLOI INDIRECT
23 / 100



EFFECTIF TOTAL

VALEUR
8 628 EMPLOYÉS EN 2019

SCORE
35 / 100

EFFET MULTIPLICATEUR D'EMPLOIS DU SECTEUR



VALEUR
1.21 (MÉDIANE UE 1.75)
PERFORMANCE DU SECTEUR
DERNIER QUINTILE

SCORE
19 / 100

REVENUS MOYENS DU SECTEUR



VALEUR
22 324 € (MOYENNE UE 33 545 €)
PERFORMANCE DU SECTEUR
DERNIER QUINTILE

SCORE
17 / 100

Les entreprises employant 25 000 personnes ou plus obtiennent un score de 100 sur le critère de l'effectif total. Les données sectorielles convertissent les scores-z standardisés en notes de 0 à 100, sur la base d'une fonction linéaire.



QUALITÉ

67 / 100

MAISONS
DU MONDE

La dimension Qualité et Inclusion évalue la **qualité sociale de la création d'emplois**. En raison de l'absence de données comparables publiées par les entreprises, le score est calculé sur la base de la **performance du secteur d'activité** sur les **cinq indicateurs** de la qualité sociale : équité des revenus, sécurité de l'emploi, progression des carrières suite à des formations, égalité entre hommes et femmes en termes d'emploi et d'accès aux postes de direction, et opportunités d'emploi pour les travailleurs marginalisés (jeunes, seniors et travailleurs peu qualifiés).

Le tableau indique également les scores obtenus par Maisons du Monde sur la base de la performance du secteur de la distribution par rapport aux 25 autres secteurs d'activité présents dans l'économie de l'UE, comme le montre sa position en termes de quintiles.

VARIABLES ET INDICATEURS

PERFORMANCE DU SECTEUR PAR QUINTILES

ÉQUITÉ DES REVENUS

- ÉQUITÉ DES REVENUS
- RÉPARTITION DES REVENUS

QUINTILE MOYEN

SCORE
38 / 100

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

- RISQUE DE CHÔMAGE
- EMPLOYÉS EN CDI

QUINTILE INFÉRIEUR À LA MOYENNE

SCORE
40 / 100

EMPLOYABILITÉ

- MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

QUINTILE MOYEN

SCORE
42 / 100

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

- EMPLOI DES FEMMES
- DIFFÉRENTIEL HOMMES-FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION

QUINTILE INFÉRIEUR À LA MOYENNE

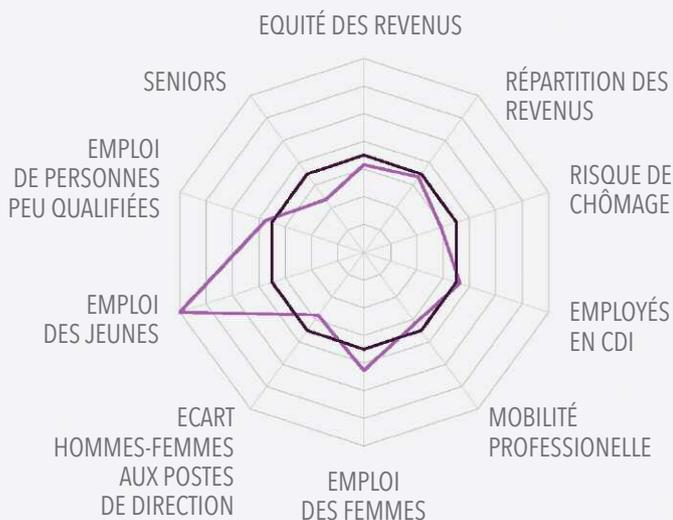
SCORE
53 / 100

INCLUSION DE GROUPES MARGINALISÉS

- EMPLOI DES JEUNES
- EMPLOI DE PERSONNES PEU QUALIFIÉES
- EMPLOI DES SENIORS

QUINTILE SUPÉRIEUR À LA MOYENNE

SCORE
84 / 100



- Moyenne du secteur de la distribution en UE
- Moyenne des secteurs en UE (la performance du secteur est supérieure à la moyenne si elle se situe en-dehors de cette ligne)



GÉOGRAPHIE

52 / 100

La dimension Géographie évalue deux aspects de la répartition géographique des emplois directs ou de la masse salariale de l'entreprise.

Tout d'abord, elle s'intéresse aux **implantations nationales** de la société en fonction des **besoins sociétaux en matière d'emploi** – la création de postes de qualité a un impact sociétal proportionnellement plus fort dans les pays à faibles revenus et dans les régions souffrant davantage de problèmes de chômage et de pauvreté des travailleurs.

Dans un second temps, elle examine la **localisation du siège social** de l'entreprise du point de vue de l'emploi dans la région concernée, pour les emplois de qualité qu'il procure et l'activité qu'il génère à travers la sous-traitance, mais également pour ses liens avec les activités locales et les collectivités territoriales.

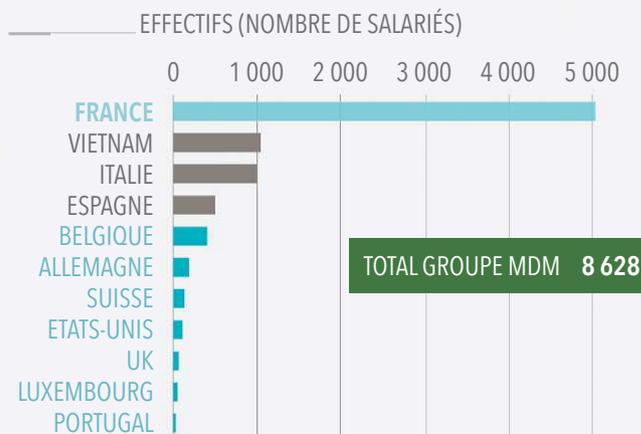
Les activités et les magasins de Maisons du Monde sont principalement **concentrés en France et dans le reste de l'Europe**, tandis que les employés directs de l'entreprise sur les sites de fabrication sont situés au Vietnam.

MAISONS
DU MONDE

SCORE EMPREINTE MONDIALE

46 / 100

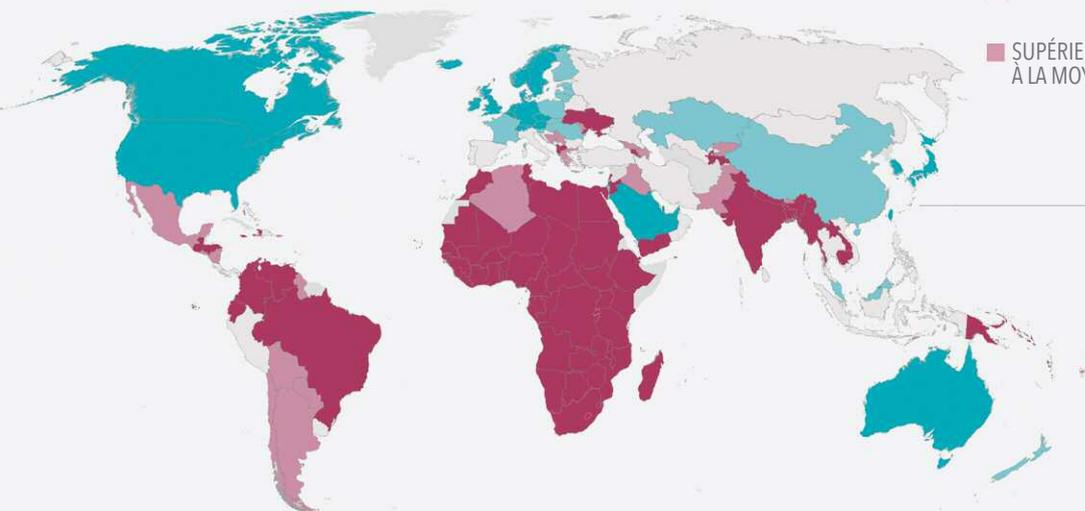
Globalement, le score de l'entreprise est de 46/100 compte tenu de ses implantations dans des zones où les besoins sociétaux en matière d'emploi sont **légèrement inférieurs à la moyenne mondiale**.



BESOINS SOCIÉTAUX EN MATIÈRE D'EMPLOI :



CARTOGRAPHIE
DES BESOINS SOCIÉTAUX
EN MATIÈRE D'EMPLOI

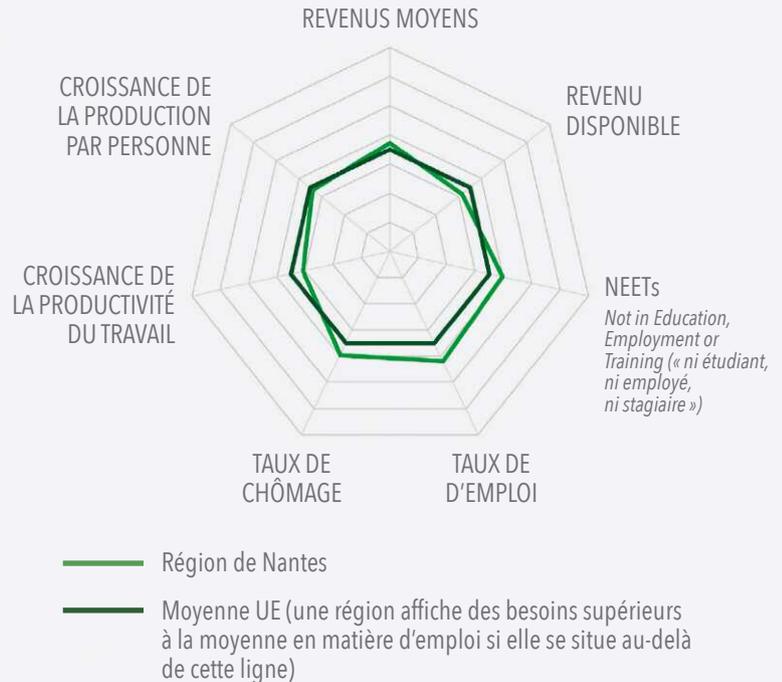


SCORE EMPREINTE RÉGIONALE

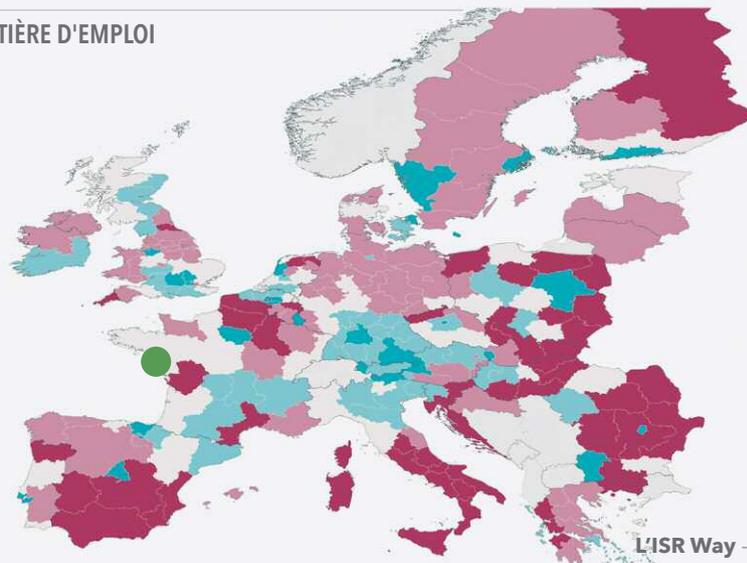
70 / 100

Maisons du Monde affiche un score plus **élevé** sur son **empreinte régionale** (70/100) grâce à la localisation de son **siège social à Nantes**, qui contribue à créer des opportunités d'emplois y compris de cadres en dehors de la région Ile-de-France.

Un score de 50 ou plus indique que la région figure parmi les 70% des régions où les besoins en matière d'emploi sont les plus importants - le besoin d'emploi régional est mesuré en relatif sur la base du contexte national et UE.



CARTOGRAPHIE DES BESOINS SOCIÉTAUX EN MATIÈRE D'EMPLOI



INTERVIEW



Sophie MOUHIEDDINE

Directrice des Ressources Humaines de Maisons du Monde

MAISONS
DU MONDE

Sophie Mouhieddine est Directrice des Ressources Humaines de Maisons du Monde depuis janvier 2020. Elle développe la marque employeur de l'enseigne et son attractivité, en France et à l'international, notamment grâce à une feuille de route en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise qui se veut engagée et ambitieuse. Sophie fait avec nous un état des lieux des initiatives en matière de qualité de l'emploi chez Maisons du Monde et nous parle des grands chantiers RH qui accompagnent le développement de l'entreprise.

MAISONS DU MONDE AFFICHE UNE CROISSANCE SOUTENUE DE SES EFFECTIFS CES DERNIÈRES ANNÉES. POUVEZ-VOUS NOUS EN DIRE D'AVANTAGE SUR VOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT ?

La progression de nos effectifs est effectivement très soutenue, de l'ordre de **près de 30%** depuis 2016. Maisons du Monde comptait alors 6 800 collaborateurs, nous sommes aujourd'hui près de 8 700.

Cette forte capacité à créer des emplois est directement liée à la **gestion dynamique de notre parc de magasins** : nous sommes passés de 288 magasins à la fin de l'année 2016 à 376 magasins à la fin de 2019. L'ouverture de nouveaux magasins fait aussi partie intégrante de notre stratégie d'**expansion internationale**.

Enfin, nos équipes au siège de l'entreprise à Nantes et digitales à Paris se renforcent également. Nous menons une politique de recrutement particulièrement dynamique sur nos **activités digitales**, dont le développement est essentiel pour réaliser nos objectifs de croissance à deux chiffres dans les années à venir.



Crédit : Maisons du Monde
Julie WALBAUM Directrice Générale

QUELLES SONT LES POLITIQUES QUI VOUS GUIDENT EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE L'EMPLOI ET D'INCLUSION ET QUELLES AMÉLIORATIONS AVEZ-VOUS PU CONSTATER CES DERNIÈRES ANNÉES ?

L'inclusion, l'équité et l'évolution de carrière de nos talents sont des sujets cruciaux chez Maisons du Monde, au cœur de notre politique de ressources humaines, très ambitieuse. C'est avec envie et **humilité** que nous nous attelons à ces **grands chantiers**. Le chemin reste long, mais les **trajectoires d'amélioration** sont très encourageantes.

Voici **quelques chiffres** dont nous sommes déjà fiers. A ce jour, 75% des collaborateurs de Maisons du Monde bénéficient d'un contrat de travail à **durée indéterminée**. Près de 25% de nos collaborateurs ont **moins de 25 ans**. Nous comptons 66% de **femmes** parmi nos collaborateurs. 71% des directeurs de magasins et des encadrants du réseau sont issus de la promotion interne.

Egalité femmes-hommes. Nous veillons au quotidien à ce qu'il n'y ait pas chez nous d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. **L'index d'égalité femmes-hommes**, mis en place par le ministère du Travail français, nous attribue d'ailleurs la note de **83/100** en 2019 (82 en 2018), avec un score de 100/100 sur 4 des 5 critères (écart de rémunération, répartition des augmentations, des promotions, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations).

Cette exigence est reflétée au plus haut niveau de l'entreprise : nous faisons partie du **Top 5** des entreprises du SBF 120 affichant le meilleur taux de **fémminisation des instances dirigeantes** et notre Directrice Générale, Julie Walbaum, en est une belle illustration.

Inclusion et employabilité. Plusieurs initiatives sont menées en la matière. Certaines font partie du code génétique de Maisons du Monde : pour le recrutement d'un certain nombre de postes par exemple, et notamment nos postes de réseau qui constituent 70% de nos effectifs, nous cherchons à évaluer ce que l'on appelle les « **soft skills** », les compétences comportementales, mais n'avons **aucune exigence** en termes de **diplôme** ou d'**expérience** professionnelle.

Nous avons au contraire choisi de fonder une **école de formation interne** à l'entreprise, que nous enrichissons continuellement, dont l'objectif est d'accompagner les personnes moins qualifiées dans leur prise de poste et dans leur progression. Le parcours **Grandir**, par exemple, est un parcours **diplômant** niveau BAC+2, qui permet de former nos adjoints à la prise d'un poste de directeur de magasin, tout en leur permettant d'obtenir un diplôme certifié par l'Etat.

Emploi des jeunes. Evoluant dans le secteur de la distribution, c'est un sujet qui nous tient naturellement à cœur. Depuis 2019, nous avons donc décidé de doubler notre **population d'apprentis** en France, que l'on trouvait insuffisante au vue de notre capacité à attirer des collaborateurs jeunes et de créer un parcours entre l'apprentissage et la prise d'un poste en CDI. Notre politique de stage a également été renforcée. Pendant la période de confinement, nous avons d'ailleurs souhaité préserver nos contrats de stages et d'apprentissage et avons pour cela mis en place une politique d'intégration spécifique, avec les managers, pour **ritualiser l'intégration** de ces populations.

La feuille de route RH/RSE de Maisons du Monde pour 2021 compte également la mise en place de **mécénats de compétences** avec des associations, pour accompagner des jeunes plus éloignés de l'emploi, notamment dans des quartiers très défavorisés. Nous souhaitons offrir la possibilité à nos équipes de s'investir dans ces initiatives et nous aider à ouvrir à ces jeunes les portes du marché du travail, y compris celles de Maisons du Monde en fonction des besoins.

Emploi des personnes en situation de handicap. Maisons du Monde vient de signer son premier **accord handicap**. L'objectif : rattraper notre retard en la matière et passer d'un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 1,54% aujourd'hui, dont nous ne sommes absolument pas satisfaits, à **4% sur les trois prochaines années**. Nous venons d'ailleurs de clôturer une étude sur le handicap dans l'ensemble de nos implantations internationales pour pouvoir mettre en place des objectifs spécifiques.

En cette période très difficile pour certains de nos collaborateurs, nous avons essayé d'être aussi présents que possible. Une étude nous avait par exemple révélé que 80% de nos collaborateurs choisissaient de percevoir directement les primes de **participation et d'intéressement** plutôt que de les investir dans leur PEE, car ils en avaient besoin pour vivre. La direction a donc décidé de ne pas repousser le versement de ces primes représentant environ **un mois de salaire**, malgré le contexte qui offrait cette possibilité aux entreprises. Ces primes ont donc été versées comme habituellement au mois d'avril.

QUELS SONT LES BÉNÉFICES QUE VOTRE ENTREPRISE PEUT RETIRER DE CES DÉMARCHES ?

Le développement de Maisons de Monde implique un **enjeu de croissance** très important pour les quatre à cinq prochaines années. Cela implique de savoir attirer les meilleurs **talents**, en volume et en qualité.

L'ensemble des chantiers que nous menons de front pour améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de travail participe à dimensionner notre **offre employeur** pour devenir, prochainement nous l'espérons, l'un des plus attractifs de notre secteur. C'est ainsi que nous souhaitons relever le **défi de visibilité** qui est le nôtre en tant qu'employeur. Notre marque est connue, certes, mais notre potentiel d'attractivité des talents reste encore à amplifier.

Je dirais qu'il y a aussi un **enjeu clients** très fort derrière ces politiques, qui définissent finalement qui nous sommes auprès du consommateur. Un consommateur qui, de plus en plus, privilégie les marques cohérentes de bout en bout, de l'expression des produits sur leurs points de vente à la manière dont elles gèrent leurs équipes, dont elles favorisent l'inclusion d'un certain nombre de populations notamment. Notre ambition, c'est d'être une entreprise qui sait **aligner sa raison d'être et son fonctionnement**, et une enseigne qui ressemble à ses clients et à leurs préoccupations.

NOTRE AMBITION, C'EST D'ÊTRE
UNE ENTREPRISE QUI SAIT ALIGNER
SA RAISON D'ÊTRE ET
SON FONCTIONNEMENT,
ET UNE ENSEIGNE QUI
RESSEMBLE À SES CLIENTS
ET À LEURS PRÉOCCUPATIONS.

CES POLITIQUES SONT-ELLES APPLIQUÉES DANS L'ENSEMBLE DE VOS IMPLANTATIONS ?

Nous n'avons pas encore développé à date de standards sociaux applicables à l'ensemble de nos implantations dans le monde. Néanmoins, nous sommes attentifs à l'équité entre les collaborateurs. Face aux grandes disparités - y compris à l'intérieur de l'Europe - du mode de **rémunération du chômage partiel**, nous avons décidé de mettre en place une politique commune sur ce sujet, alignée sur celle de la France, la plus favorable, et avons compensé l'écart avec le système local pour verser 80% de la rémunération nette à 100% de nos équipes en chômage partiel.

Concernant notre présence dans les pays en développement, notre **site de production** au Vietnam, où nous employons plus de 1 000 collaborateurs, se positionne au-dessus des standards locaux en termes de rémunération. Nous réalisons par ailleurs **tous les ans des audits sociaux** chez nos fournisseurs, opérés par des auditeurs externes appartenant à des groupes internationaux, afin de nous assurer que chacun répond à nos standards en matière de conditions de travail.



Crédit : Maisons du Monde

Au Vietnam, Maisons du Monde a aussi développé un **parcours de formation** pour accompagner les personnes les moins qualifiées. Le patron de cette structure est d'ailleurs un menuisier de métier, qui a progressivement gagné en responsabilités jusqu'à la direction de l'usine. Il y instaure un management de **compagnonnage**, parce qu'il vient de cet univers-là, qui permet aux travailleurs, peu qualifiés quand ils entrent dans l'usine, d'acquérir une véritable formation aux **métiers de la menuiserie**. Aujourd'hui, tous les managers de production de l'usine sont des locaux.

VOTRE SIÈGE SOCIAL EST SITUÉ À NANTES. QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS DE CETTE IMPLANTATION ?

Nantes est une ville **très dynamique**, la plus dynamique de France en termes d'arrivée de nouveaux habitants, et en cela nous avons beaucoup de chance. Néanmoins, le **cœur du réacteur** de l'entreprise, c'est-à-dire le développement de **collections** de nos produits, est basé ici à Nantes et implique de trouver des stylistes, des chefs de produits, des acheteurs, des experts dans leurs domaines, dans un **bassin d'emploi** qui reste encore limité en termes de développement produit.

Notre stratégie en la matière est donc axée autour de 2 priorités :

- Faire de Nantes un atout et être **promoteur de la qualité de vie** qu'on y trouve. Nous développons donc une offre RH d'accueil pour accompagner les gens qui auraient envie de s'y projeter (faciliter la mobilité, le déménagement, la recherche d'emploi des conjoints...).
- Permettre à ceux qui souhaiteraient nous rejoindre sans s'installer à Nantes de le faire en conservant un bon équilibre vie privée/vie professionnelle. C'est important pour nous, pour aller chercher les talents et les compétences partout où ils sont. Nous venons ainsi de formaliser une **politique de télétravail** instaurant un standard de 2 jours de télétravail par semaine.

Aujourd'hui présents sur 5 sites dans la région, nous avons pour projet de rassembler l'intégralité des équipes dans un lieu unique : nous sommes en train de nous transformer, de grandir, de développer de nouveaux métiers et il est important pour nous de conserver la **culture d'entreprise** qui a fait le succès de l'enseigne. Les **autorités locales** sont d'un soutien précieux dans ce projet, et c'est un véritable atout dans ce contexte d'être identifié comme un **employeur important pour le territoire**.



L'ISR BY SYCOMORE NOTES SPICE

Nous sommes convaincus qu'une entreprise ne peut créer de la valeur sur le long terme que si celle-ci est partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes. Nous abordons donc l'entreprise à travers une vision holistique, qui se matérialise dans notre modèle d'analyse fondamentale : celui-ci se structure autour de **5 parties prenantes** de l'entreprise, réunies sous l'acronyme **SPICE** - Society & Suppliers, People, Investors, Clients et Environment*.

Chacune de ces 5 parties prenantes fait l'objet d'une analyse indépendante qui aboutit à l'attribution d'une note (S, P, I, C & E) inscrite sur une échelle de 1 à 5. La moyenne pondérée de ces différentes notes, ajustée selon le secteur et les activités de l'entreprise, constitue la **note globale SPICE de l'entreprise**. Celle-ci intègre au total **80 critères, qualitatifs et quantitatifs**.

Dans nos modèles de valorisation d'entreprise, cette note influe sur le calcul du cours cible de l'action de l'entreprise : **elle impacte jusqu'à +/- 40 % le coefficient de risque (β)** utilisé dans le calcul du **coût moyen pondéré du capital de l'entreprise (WACC)** et du **taux d'actualisation des flux financiers futurs**, impactant ainsi la valorisation financière de l'entreprise.

SPICE : NOTRE MODÈLE D'ANALYSE FONDAMENTALE

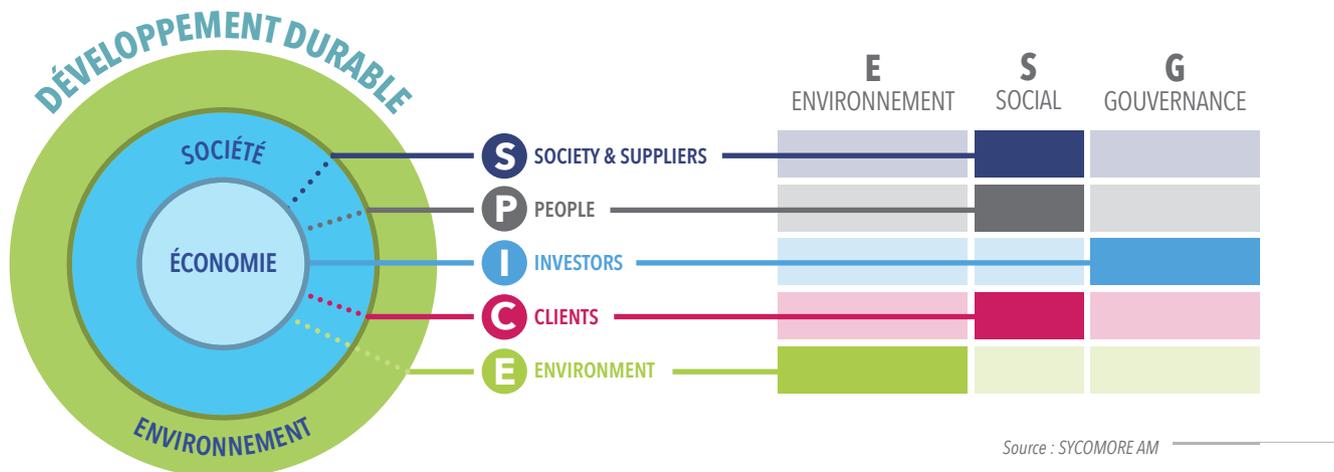
Source : SYCOMORE AM



- S** **SOCIETY & SUPPLIERS**, en leur garantissant équité et transparence
- P** **PEOPLE**, en leur offrant des missions claires dans un cadre valorisant l'« être-bien » au travail
- I** **INVESTORS**, en leur offrant un retour sur capitaux employés attractif
- C** **CLIENTS**, en leur offrant des produits et/ou services à valeur ajoutée
- E** **ENVIRONMENT**, en protégeant les écosystèmes et en développant le capital naturel

* Société & Sous-traitants, Collaborateurs, Investisseurs, Clients & Environnement.

Notre approche, globale et intégrée, permet d'apprécier les entreprises au regard de l'ensemble des enjeux de développement durable. Le schéma ci-dessous traduit la correspondance entre les trois piliers du développement durable (que sont l'économie, la société humaine et l'environnement), les enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) et les cinq parties prenantes de notre approche propriétaire SPICE.

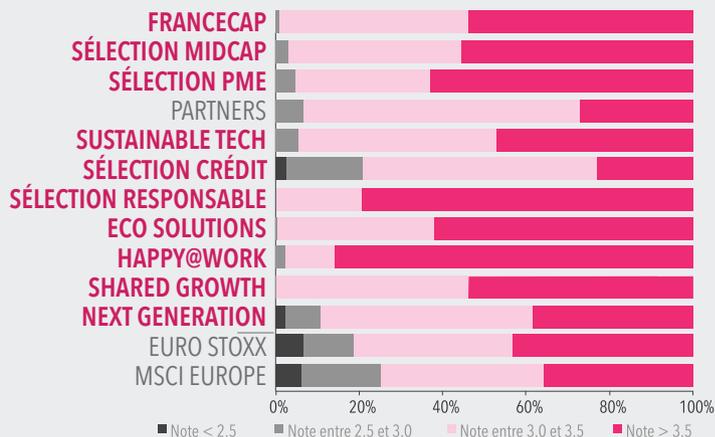


La note SPICE d'un fonds reflète ainsi sa performance en matière de développement durable.

NOTES SPICE DES FONDS

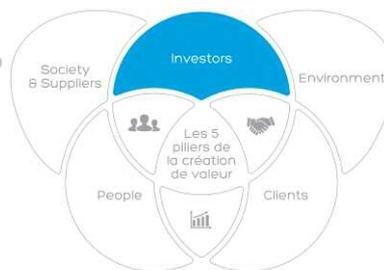
FONDS	Note SPICE (sur 5)
FRANCECAP	3.6
SÉLECTION MIDCAP	3.5
SÉLECTION PME	3.6
PARTNERS*	3.4
SUSTAINABLE TECH	3.5
SÉLECTION CRÉDIT	3.3
SÉLECTION RESPONSABLE	3.7
ECO SOLUTIONS	3.7
HAPPY@WORK	3.7
SHARED GROWTH	3.5
NEXT GENERATION	3.4
EURO STOXX	3.4
MSCI EUROPE	3.3

NOTES SPICE DES VALEURS INVESTIES PAR FONDS



* Ce fonds ne détient pas le label ISR

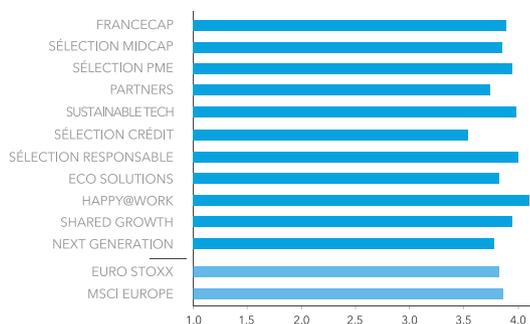
Données au 31.12.2020. La performance des FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures. Les FCP n'offrent aucune garantie de rendement ou de performance et présentent un risque de perte en capital. Avant d'investir, consultez au préalable le DICI des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.



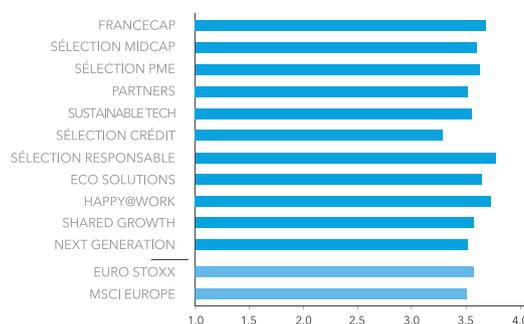
La **note I** se concentre sur la relation entre l'entreprise et ses actionnaires. Notre analyse porte sur la **solidité du modèle économique** - à travers la structure des revenus, la position concurrentielle, les leviers de croissance (capacité d'innovation, potentiel de croissance externe, création de valeur organique) - ainsi que sur la **qualité de la gouvernance**, notamment en termes d'équilibre des pouvoirs et du niveau d'exécution de la stratégie.

La prise en compte de **l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes**, à travers **une répartition équitable de la valeur créée** et **l'intégration des enjeux du développement durable à la stratégie**, est un **élément clé** de notre analyse.

MODÈLE ÉCONOMIQUE



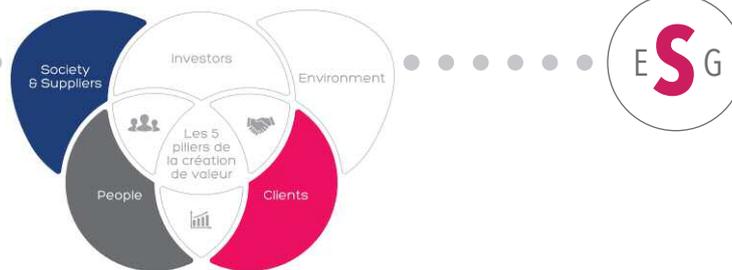
GOUVERNANCE



Données au 31.12.2020. La performance des FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures. Les FCP n'offrent aucune garantie de rendement ou de performance et présentent un risque de perte en capital. Avant d'investir, consultez au préalable le DICI des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

FOCUS S | P | C

SOCIETY & SUPPLIERS
PEOPLE
CLIENTS



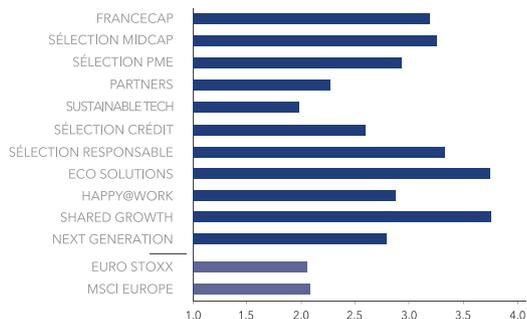
L'enjeu social est appréhendé au travers des piliers « Society & Suppliers » (**note S**), « People » (**note P**) et « Clients » (**note C**) de l'analyse SPICE.

La **note S** traduit la performance de l'entreprise vis-à-vis de la **société civile** (« Society ») et de ses **fournisseurs** (« Suppliers »). Les critères analysés comprennent notamment la **contribution sociétale des activités** de l'entreprise, le **comportement citoyen** de celle-ci, son degré de **maîtrise de sa chaîne de sous-traitance** ainsi que l'équilibre et l'intégration des enjeux du développement durable dans ses relations fournisseurs.

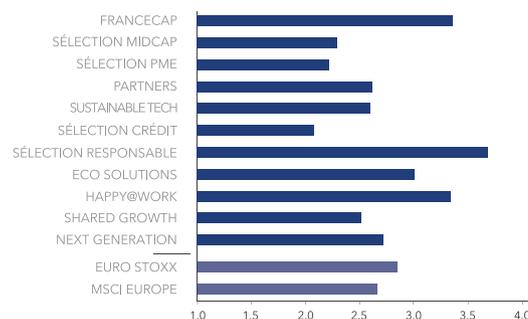
La **note P** se concentre sur la **gestion du capital humain**, qui repose sur l'**intégration des enjeux humains** au sein de sa stratégie, sa **culture interne**, sa performance en matière de **sécurité au travail**, sa capacité à créer un environnement de travail propice au **développement des talents**. La mesure régulière de l'**engagement des collaborateurs**, notamment à l'aide d'enquêtes de satisfaction, constitue un outil pertinent pour notre analyse.

La **note C** s'intéresse aux **clients** de l'entreprise, à travers son **positionnement de marché**, la qualité de son marketing, la diversité de ses modes de distribution, son **agilité** face à la digitalisation, ainsi que la **satisfaction client**.

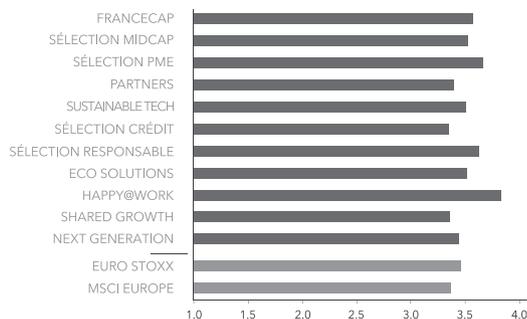
SOCIETY



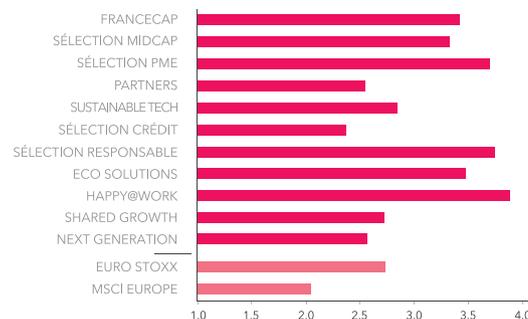
SUPPLIERS



PEOPLE



CLIENTS



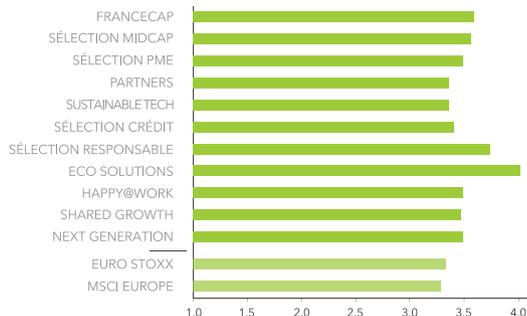
FOCUS **E**
ENVIRONMENT



La **note E** reflète la performance de l'entreprise vis-à-vis du **capital naturel**. Elle capture, d'une part, la manière dont l'**environnement** est pris en compte **au sein de l'entreprise** (l'ambition des dirigeants, le niveau d'intégration dans la stratégie de l'entreprise, sa culture et son fonctionnement ainsi que la gestion des risques et l'empreinte environnementale des opérations) et, d'autre part, le **risque de transition**. Ce dernier s'articule autour de l'impact du **modèle économique** – selon une approche en **analyse de Cycle de vie**, basée sur la **Net Environmental Contribution (NEC)**, qui est une mesure du **degré de contribution de chaque activité à la transition écologique** – et de **l'alignement du modèle aux trajectoires compatibles avec les objectifs environnementaux de long terme et de lutte contre le réchauffement climatique**. Enfin, la note E intègre l'évaluation de **l'exposition aux risques physiques, liés au dérèglement climatique et aux autres dérèglements écosystémiques**.

Nous n'avons pas retenu la mesure de l'empreinte carbone dans notre analyse, car celle-ci présente de trop nombreuses limites, et notamment : elle ne tient compte ni d'une grande partie des émissions dans la chaîne de valeur amont et aval (appelées scope 3, les empreintes carbone disponibles ne comprenant que les scopes 1 et 2 et une petite partie du scope 3 amont), ni des émissions évitées par l'utilisation des produits et services (parfois appelées scope 4 et très importantes pour les activités solutions, comme l'isolation, la rénovation thermique ou le recyclage), ni des externalités sur les autres enjeux environnementaux (eau, pollution de l'air, biodiversité, etc.). **L'empreinte carbone est donc présentée dans un but illustratif et pédagogique en la comparant avec la NEC, qui va au-delà du carbone et qui mesure une véritable contribution nette positive et négative.**

ENVIRONMENT



LA NEC ET L'EMPREINTE CARBONE

FONDS	EMPREINTE CARBONE (en TeqCO ₂ / M€ investis / an)	NEC
FRANCECAP	450	8%
SÉLECTION MIDCAP	161	14%
SÉLECTION PME	220	12%
PARTNERS	257	1%
SUSTAINABLE TECH	17	1%
SÉLECTION CRÉDIT	144	5%
SÉLECTION RESPONSABLE	234	13%
ECO SOLUTIONS	552	53%
HAPPY@WORK	69	2%
SHARED GROWTH	222	5%
NEXT GENERATION	196	6%
EURO STOXX	301	1%
MSCI EUROPE	254	-1%

Données au 31.12.2020, NEC 1.0 calculée par Sycomore AM en 2019 sur les données 2018

*"Is the transition risk material? Testing the Net Environmental Contribution metric on a universe of listed European equities" - 12th Financial Risks International Forum, Institut Louis Bachelier, Paris, Mars 2019

10 MEILLEURES NOTES EN PORTEFEUILLES

VALEURS	Note SPICE (sur 5)
LEGRAND	4.2
ØRSTED	4.2
SCHNEIDER ELECTRIC	4.1
WORLDLINE	4.1
ASML HOLDING NV	4.1
EDENRED	4.1
VESTAS	4.0
PHARMAGEST	4.0
SOMFY	4.0
DASSAULT SYSTEMES	4.0

Données au 31.12.2020

LES DERNIÈRES RENCONTRES SPICE

	Note SPICE (sur 5)
PLASTIC OMNIUM	4.0
ID LOGISTICS	4.0
THERMADOR	4.0
BUREAU VERITAS	3.9
DEVOTEAM SA	3.9
SEB	3.9
VOLTALIA	3.9
NEXITY	3.8
KORIAN MEDICA	3.7
ALSTOM	3.7
BIC	3.7
SPIE	3.7
ORPEA	3.7
UBISOFT ENTERTAINMENT	3.7
SOPRA GROUP	3.7
EURAZEO	3.7
MAISONS DU MONDE	3.6
KLEPIERRE	3.6
ELIS	3.6
IPSEN	3.5

SYCOMORE SÉLECTION RESPONSABLE

Perf. 1 an : **11.1%**
Vol. 1 an : **25.2%**

Une sélection responsable
d'entreprises, conforme
aux principes de développement
durable



Depuis 2016



Depuis 2017



Depuis 2019

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (24.01.2011)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | **5** | 6 | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DIC des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE SÉLECTION CRÉDIT

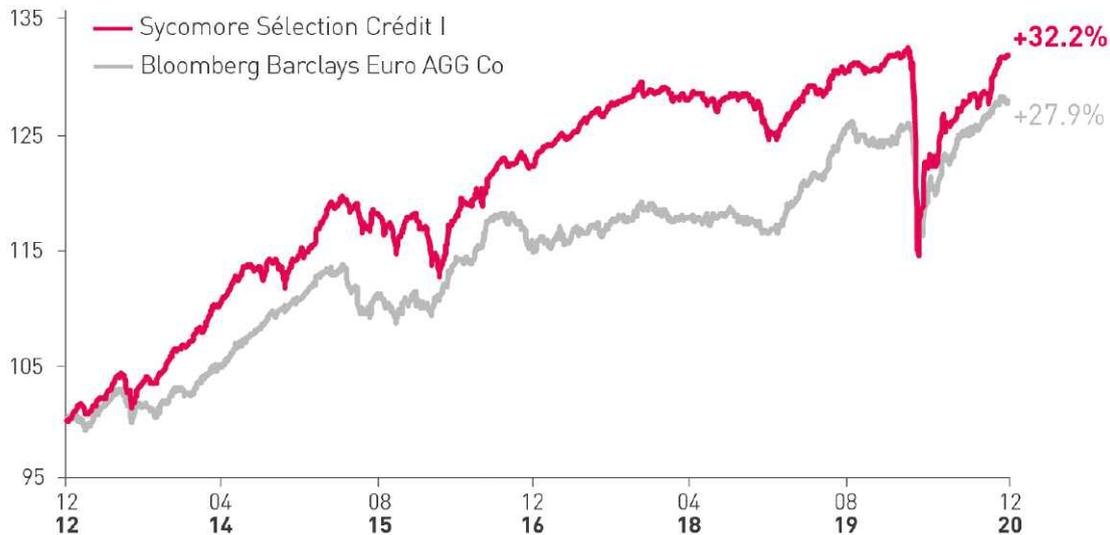
Perf. 1 an : **0.2%**
Vol. 1 an : **6.2%**

Une sélection responsable
d'obligations d'entreprises européennes
sans condition de rating (IG, HY et NR)
ou de taille de capitalisation



PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (05.12.2012)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | **3** | 4 | 5 | 6 | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DIC1 des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE HAPPY@WORK¹

Perf. 1 an : **13%**
Vol. 1 an : **24.7%**

¹ Compartiment de la Sycomore Fund Sicav (Luxembourg). Ce compartiment a été créé le 04.11.2015 en prenant la suite d'un fonds français identique créé le 06.07.2015 puis liquidé au profit du compartiment luxembourgeois.

Une sélection responsable d'entreprises favorisant le bien-être au travail



Depuis 2016



Depuis 2019

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (06.07.2015)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | **5** | 6 | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DIC1 des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE ÉCO SOLUTIONS¹

Perf. 1 an : **28.3%**
Vol. 1 an : **26%**

¹ Compartiment de la Sycomore Fund Sicav (Luxembourg).

Une sélection responsable
d'entreprises innovantes,
anticipant les enjeux
environnementaux



Depuis 2016



Depuis 2016



Depuis 2019

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (01.08.2015)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | **6** | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DICI des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE SHARED GROWTH

Perf. 1 an : **5.2%**
Vol. 1 an : **20.6%**

Une sélection responsable
de valeurs de croissance
à impact sociétal positif



Depuis 2017



Depuis 2019

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (24.06.2002)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | **5** | 6 | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DIC1 des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE SÉLECTION MIDCAP

Perf. 1 an : **3.4%**
Vol. 1 an : **23.3%**

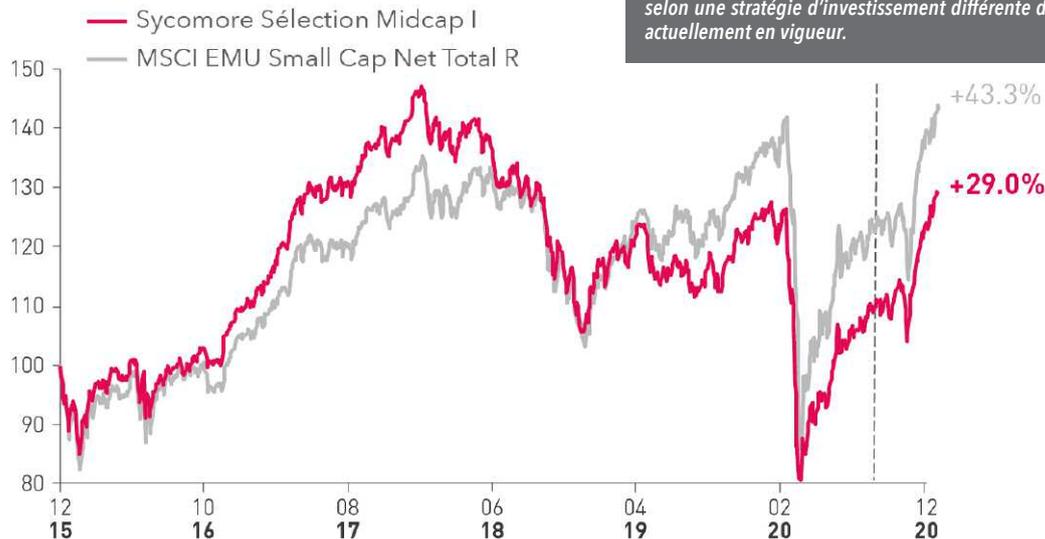
(ex Synergy Smaller Cies)
Une sélection responsable
de moyennes entreprises
européennes



Depuis 2020

PERFORMANCE SUR 5 ANS (CRÉATION LE 10.12.2003)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | **6** | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DICI des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE SÉLECTION PME

Perf. 1 an : **19.2%**
Vol. 1 an : **22%**

Une sélection responsable
de petites entreprises
européennes



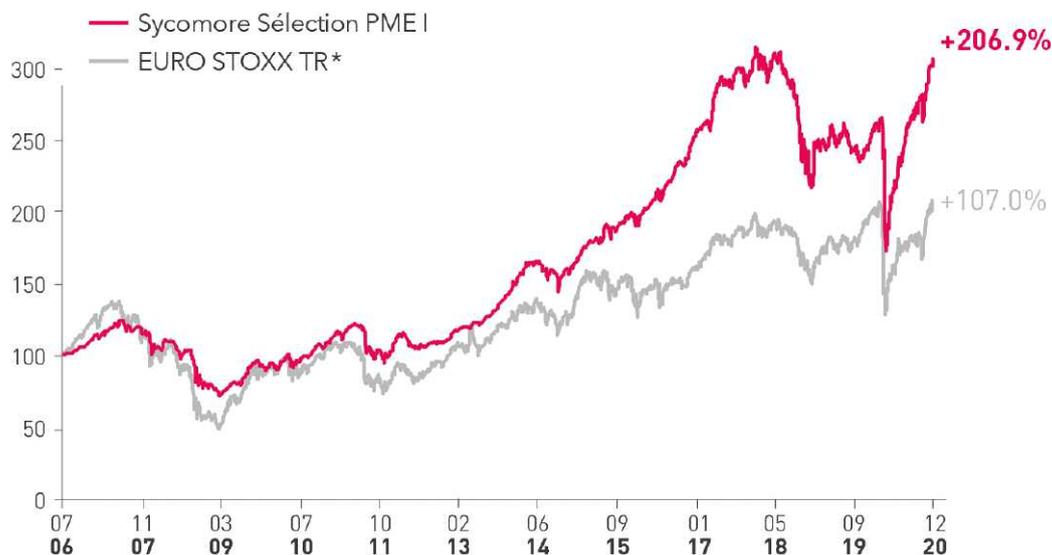
Depuis 2020



Depuis 2020

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (31.07.2006)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | **6** | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DICI des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE FRANCECAP

Perf. 1 an : **-2.3%**
Vol. 1 an : **27.6%**

Nos principales convictions
sur le marché français



Depuis 2020

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (30.10.2001)

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | **6** | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DIC des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

SYCOMORE SUSTAINABLE TECH

Une sélection d'entreprises mondiales
responsables dans le secteur
de la technologie



Depuis 2020

PERFORMANCE DEPUIS CRÉATION (09.09.2020)

Conformément à la réglementation en vigueur, nous ne pouvons pas communiquer la performance d'un fonds qui présente une période de référence inférieure à 12 mois.
Pour toute information supplémentaire, veuillez contacter nos équipes.

**GOOD
in
TECH**

CONCEPTION DE PRODUITS ET SERVICES
TECHNOLOGIQUES DONT L'IMPACT SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL EST POSITIF

**TECH
FOR
GOOD**

UTILISATION RESPONSABLE
DE LA TECHNOLOGIE DANS LE BUT
DE RÉDUIRE SES EXTERNALITÉS NÉGATIVES

PROFIL RENDEMENT / RISQUE

À risque plus faible,
rendement potentiellement plus faible

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | **6** | 7

À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus élevé

Sources : Sycomore AM, Factset. Données au 31.12.2020, Part I. *TR = Dividendes réinvestis. NR = Net Return. La performance du FCP peut s'expliquer en partie par les indicateurs ESG des valeurs en portefeuille sans que ceux-ci soient seuls déterminants de l'évolution de cette performance. **Le FCP n'offre aucune garantie de rendement ou de performance et présente un risque de perte en capital.** Avant d'investir, consultez au préalable le DIC1 des OPCVM disponible sur notre site www.sycomore-am.com.

UNE SOCIÉTÉ DE GESTION ENGAGÉE

Créée en 2001 et animée par un fort esprit entrepreneurial

Une véritable **expertise** sur les **entreprises cotées**

Une culture de **performance** fondée sur une **gestion active**

Une équipe de 69 personnes parmi lesquelles **9 spécialisées sur l'ESG**

Une expertise reconnue, **récompensée par Fitch Ratings** depuis 2008



Données au 31.12.2020

UNE CONTRIBUTION AUX RÉFLEXIONS DE PLACE



Une recherche ESG **propriétaire** nourrie par
une équipe dédiée de 9 personnes spécialisées dans la **recherche ESG**

Un **modèle d'analyse** essentiellement alimenté
par des données brutes publiées par les sociétés

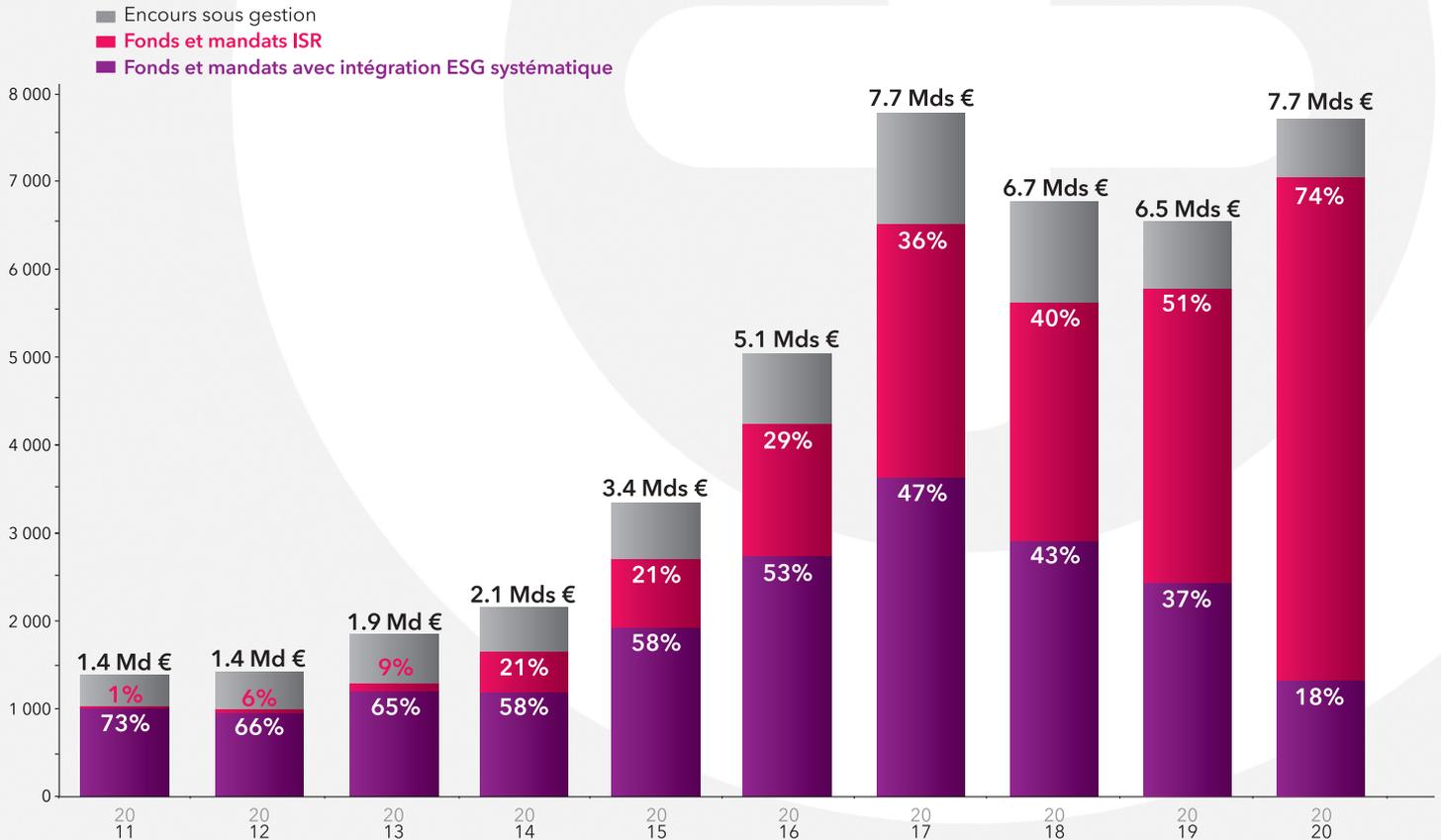
Un **dialogue constructif** permanent avec les équipes
en charge du développement durable et de la communication financière des entreprises

Une **approche ISR de conviction** reconnue par le Label Novethic depuis 2011
et les pouvoirs publics depuis 2016

Un véritable **engagement** auprès des principaux acteurs
de la sphère ISR : PRI, CDP, French-SIF (FIR), SFAF, ministères, académiques, NEC Initiative

NOS ENCOURS 2020 : 7.7 Mds €

Évolution des encours



Document publié par la société Sycomore Asset Management. Toute reproduction, même partielle, interdite © Février 2021
14 avenue Hoche 75008 Paris | www.sycomore-am.com

