

#3 Empreinte sociale

4 juillet 2019

Investir dans une transition inclusive, intégrant une dimension sociale

CONTEXTE

« L'économie verte peut permettre à des millions de personnes supplémentaires de surmonter la pauvreté et offrir de meilleures conditions de vie à cette génération et aux suivantes »¹.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, 2,5 millions d'emplois seront créés dans les énergies renouvelables. En s'orientant vers une économie circulaire, 6 millions d'emplois supplémentaires pourraient également être nécessaires (recyclage, réparation, location, réutilisation...).

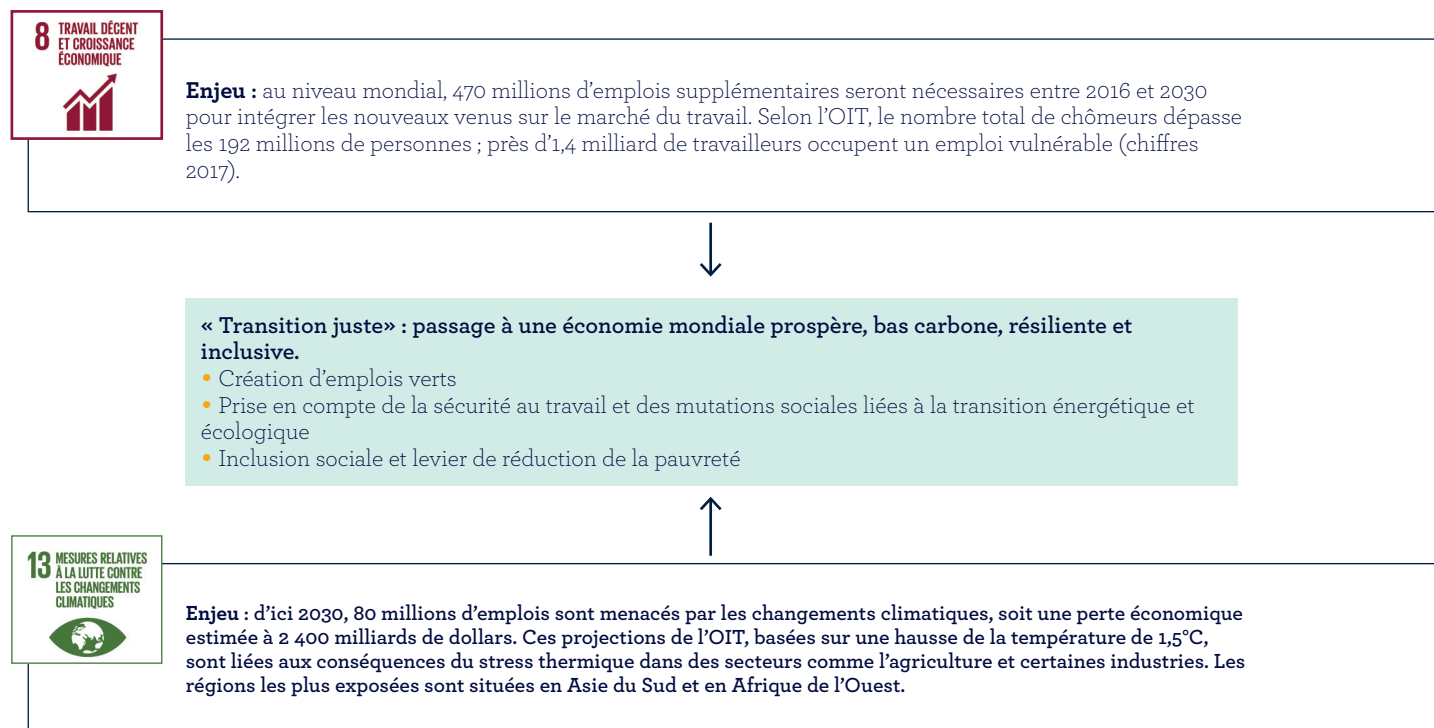
Cette estimation se confirme déjà, avec la création avérée de 700 000 emplois dans le secteur des énergies renouvelables en 2018. La transition énergétique et écologique constitue donc un fort levier de croissance et de création de valeur.

Cette opportunité sociale s'accompagne cependant d'une mutation importante de certains postes de travail. Ainsi, dans les secteurs fortement dépendant de la production d'énergies fossiles, les conséquences humaines du respect des Accords de Paris peuvent se traduire par des suppressions d'emplois et par une conversion de certains métiers.

Ce changement de paradigme nécessite alors un accompagnement social, favorisant le développement de nouvelles compétences et ainsi l'employabilité des salariés exposés à ces évolutions.



Création d'emplois, conditions de travail décentes et employabilité : enjeux au cœur des Objectifs de Développement Durable



Sources : Recherche ISR Meeschaert AM ; ONU

Ce document est exclusivement conçu à des fins d'information par Meeschaert AM et ne saurait donc être considéré comme un élément contractuel, un conseil en investissement, une recommandation de conclure une opération ou une offre de souscription.

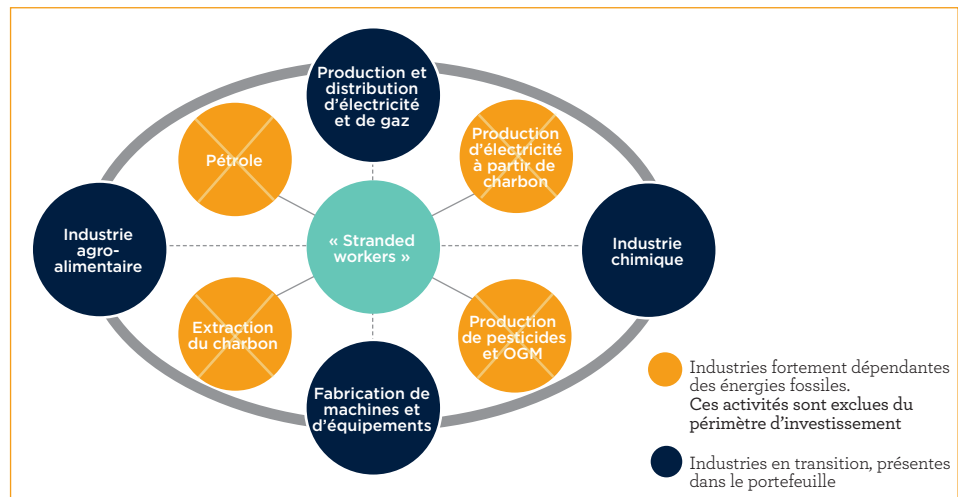
PERFORMANCES SOCIALES CLÉS DE MAM TRANSITION DURABLE ACTIONS

EXPOSITION DU PORTEFEUILLE AUX INDUSTRIES EN TRANSITION

Objectif : Déterminer l'indicateur social principal, en fonction des catégories

Les entreprises investies dans la catégorie « solutions » s'inscrivent directement dans les objectifs de croissance verte, créatrice de nouveaux emplois. Le suivi de l'évolution des effectifs permet donc de quantifier cette valeur ajoutée sociale.

En ce qui concerne les entreprises en transition, qui sont les meilleures de leur secteur (« best performance ») ou qui ont pris des engagements forts en matière de réduction énergétique (« best effort »), il est important de prendre en compte l'accompagnement mis en place en interne pour permettre aux travailleurs délaissés ou « stranded workers », de développer de nouvelles compétences et d'évoluer dans des conditions de travail décentes.



	Poids dans le portefeuille ¹	Catégorie	Enjeu social principal	Indicateur clé de performance sociale
Solutions	68 %	Solutions	Création d'emplois liés à la croissance verte	Nombre d'emplois créés Évolution des effectifs
Transition	14 %	Best Performance	Évaluation des risques en matière de santé et sécurité	Taux de fréquence des accidents Politique de formation
	18 %	Best Effort	Développement de nouvelles compétences pour une adaptation à la transition énergétique et écologique	

Solutions

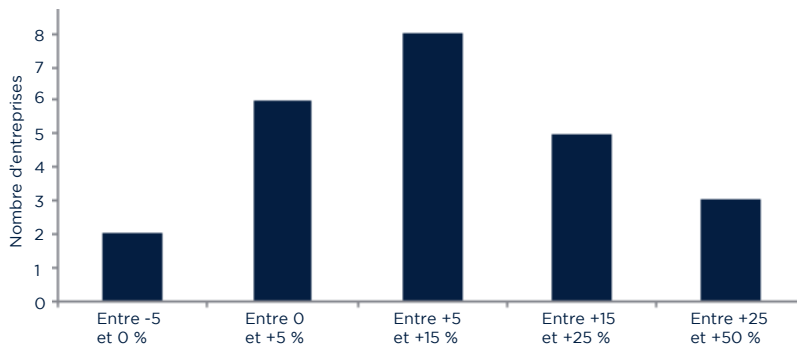
Evolution des effectifs entre 2016 et 2018 des entreprises «solutions» du portefeuille :

- Création nette d'emplois entre 2016 et 2017 : **14 983 emplois**
- Création nette d'emplois entre 2017 et 2018 : **19 846 emplois**

Evolution moyenne des effectifs entre 2016 et 2018 des entreprises «solutions» du portefeuille, comparée à la croissance des emplois en Europe, sur la même période :

- Portefeuille : **+3,56 %** par an (+7,25 % entre 2016 et 2018)

RÉPARTITION DES ENTREPRISES «SOLUTIONS» DU PORTEFEUILLE EN FONCTION DE LA CROISSANCE DE LEUR EFFECTIF ENTRE 2016 ET 2018

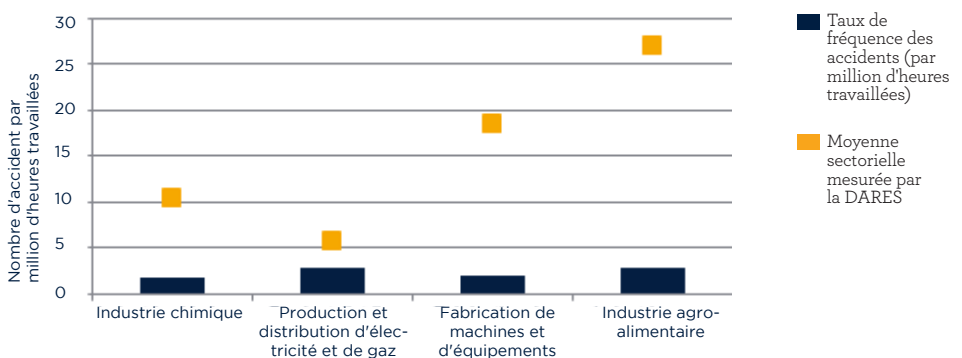


Transition ²

Focus : Politiques de formation des salariés

- Air Liquide : **73 %** des collaborateurs ont bénéficiés d'une formation en 2017
- Linde : **40,6 %** des collaborateurs ont bénéficié d'une formation en 2017 ; **7,7 millions** d'euros en 2017 d'investissement dans le développement professionnel des collaborateurs
- Engie : **68 %** des collaborateurs ont bénéficié d'une formation en 2018

TAUX DE FRÉQUENCE DES ENTREPRISES «TRANSITION» COMPARÉ À LEUR MOYENNE SECTORIELLE



¹ Poids dans le fonds au 4/07/2019

² Analyse intégrant les catégories d'indicateurs "Best effort" et "Best performance"

Sources : Recherche ISR Meeschaert AM ; rapports entreprises, DARES

Ce document à caractère promotionnel exclusivement conçu à des fins d'information par Meeschaert AM n'a pas été élaboré conformément aux dispositions réglementaires visant à promouvoir l'indépendance des analyses financières. Il ne saurait donc être considéré comme un élément contractuel, un conseil en investissement, une recommandation de conclure une opération ou une offre de souscription. La société de gestion et ses collaborateurs ne sont pas soumis à l'interdiction d'effectuer des transactions sur cet instrument avant diffusion de la présente communication. Les données chiffrées, commentaires y compris les opinions exprimées sur ce document sont le résultat des analyses de nos équipes ISR à un moment donné et ne préjugent en rien de résultats futurs. Sa remise à tout investisseur relève de la responsabilité de chaque distributeur. En tout état de cause, l'investisseur doit procéder, avant la conclusion de toute opération, à sa propre analyse et obtenir tout conseil professionnel qu'il juge nécessaire sur les risques et les caractéristiques du produit eu égard à son profil d'investisseur. Ces informations proviennent ou reposent sur des sources estimées fiables par Meeschaert AM tout en faisant mention explicite de l'existence de tout conflit d'intérêt éventuel. Toutefois, leur précision et leur exhaustivité ne sauraient être garanties par Meeschaert AM. Meeschaert AM décline toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite des présentes informations générales. Toute reproduction ou diffusion, même partielle, de ce document est interdite.