

# Analyse de l'empreinte sociale MAM Human Values

Août 2021

# Sommaire

---

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>« Quelles expositions ? »</b>	<b>3</b>
• Exposition sectorielle et risques sociaux associés	3
• Exposition géographique et risques sociaux associés	4
<b>Indicateurs globaux d'impact portant sur le capital humain</b>	<b>5</b>
• Accidentologie	5
• Taux de rotation	6
• Absentéisme	6
• Écart de parité	7
• Intégration de personnes en situation de handicap	8
• Controverses	8
• Formation	9
<b>Conclusion</b>	<b>10</b>
<b>Annexe : focus sectoriels</b>	<b>10</b>
• Bancassurance	10
• Services informatiques	10

## Introduction

Au cours des dernières années, les acteurs de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) ont attribué une place prépondérante au développement de méthodes pour calculer l'empreinte carbone d'un portefeuille. Ces innovations passionnantes, destinées à évaluer l'exposition des investissements aux risques climatiques, ont apporté de réelles évolutions dans la façon de prendre en compte certains paramètres environnementaux au sein des gestions. En 2018, nous citions des thématiques telles que l'eau et la biodiversité qui méritaient plus de visibilité, il semblerait que ces sujets et surtout la biodiversité soient au cœur des discussions actuelles. Meeschaert AM maintient ses ambitions sur la thématique sociale et publie pour la quatrième année l'empreinte sociale du fonds MAM Human Values et de plusieurs autres fonds. La mesure de la performance sociale d'un portefeuille est un travail continu, en constante évolution. Certaines limites persistent mais nous avons observé des améliorations, c'est le cas de la transparence et de la diversité des indicateurs sociaux communiqués par les entreprises.

La pandémie a impacté l'ensemble de la société en 2020, pour cette raison des focus sur les retombées de la crise accompagneront les indicateurs et analyses tout au long de ce rapport.

La première étape de notre travail, tout comme en 2018, a été d'évaluer les niveaux d'exposition du portefeuille aux risques sociaux. Cet exercice préalable apporte un réel éclairage sur les thématiques les plus pertinentes, en cartographiant le « profil social » du fonds sous deux angles :

- l'angle sectoriel : quelles activités ont un poids important dans les investissements réalisés ? Quelles caractéristiques sociales définissent ces principales activités ?
- l'angle géographique : dans quels pays le siège social des entreprises est-il localisé ?

Une fois les principales thématiques sociales visualisées grâce à cette cartographie des expositions, il s'agit de déterminer la classification sectorielle la plus pertinente et de sélectionner la base de comparaison au plus près de la réalité industrielle et sociale d'une activité. Depuis 2018, certaines études publiques n'ont pas été mises à jour, le manque d'actualisation a parfois modifié certains choix de comparatif. C'est le cas du taux de fréquence des accidents qui est comparé à l'indice MSCI Euro et non plus à l'étude de la DARES dont les données nous semblaient trop anciennes pour intégrer les évolutions de ces dernières années.

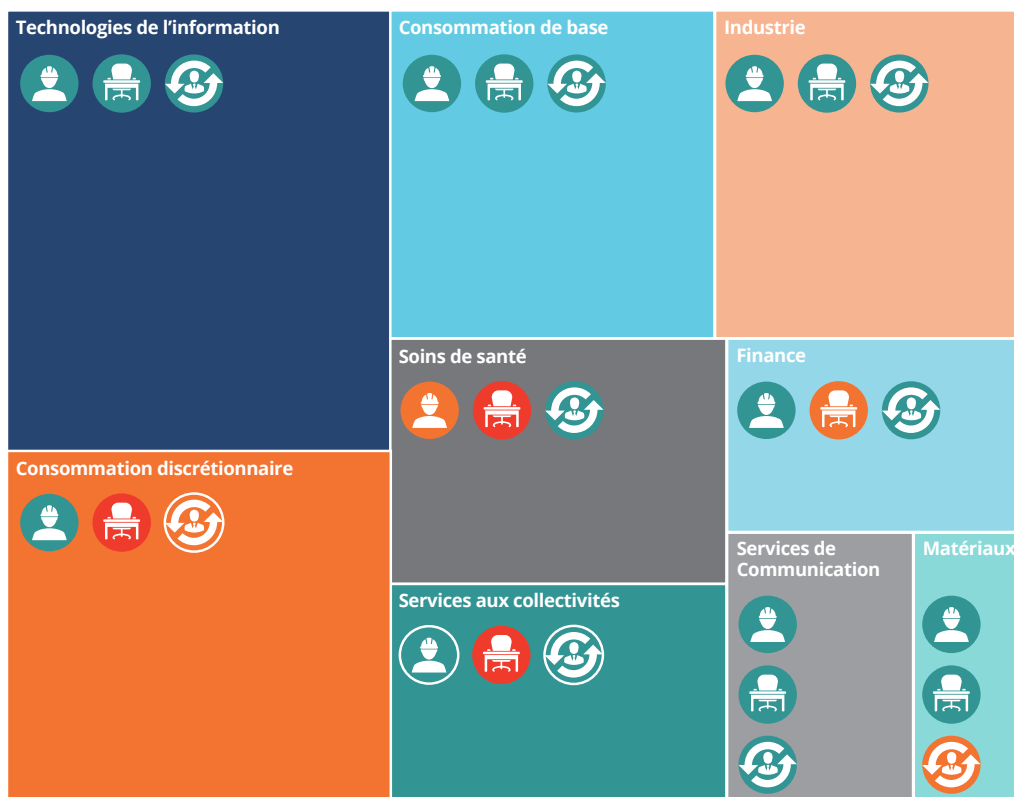
Des indicateurs, qui n'étaient jusqu'à présent pas publiés dans l'empreinte sociale, atteignent des taux de couverture suffisants et sont, de ce fait, présentés dans cette nouvelle publication : le nombre d'heures de formation moyen par employé, le taux de formation des employés.

Les taux de couverture sont calculés sur l'ensemble de l'actif net du portefeuille et mesurent la part du portefeuille ayant des données disponibles.

L'objectif étant de rester suffisamment proche des versions précédentes pour permettre des comparaisons temporelles et d'inscrire notre travail dans la continuité.

## « Quelles expositions ? »

### Exposition sectorielle et risques sociaux associés



Chiffres calculés au 31/08/2021  
Sources : Meeschaert AM

### Légende

Risques	Exposition		
	Forte	Moyenne	Faible
Accidents du travail			
Absentéisme			
Rotation du personnel			

Pour évaluer les principaux risques sociaux auxquels le portefeuille est exposé, il est tout d'abord nécessaire de mettre en perspective sa composition sectorielle, au regard de trois grandes thématiques sociales dont les caractéristiques varient fortement d'un secteur à l'autre.

• **La fréquence des accidents du travail**

L'exposition à cette problématique dépend fondamentalement des conditions de travail propres à chaque activité : niveau de pénibilité, exposition à des produits dangereux, manipulation de charges lourdes...

• **La rotation des salariés (« turnover »)**

Le taux de rotation des salariés dépend de nombreux facteurs sectoriels : dynamisme du marché du travail, compétences recherchées, caractéristiques sociologiques et générationnelles... En comparant les statistiques de douze grandes catégories sectorielles<sup>1</sup>, on constate que le turnover varie du simple au triple.

• **L'absentéisme**

Le « Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement », publié chaque année par Ayming, a été utilisé comme point de référence pour évaluer le niveau d'absentéisme par grande

typologie d'activités<sup>2</sup>.

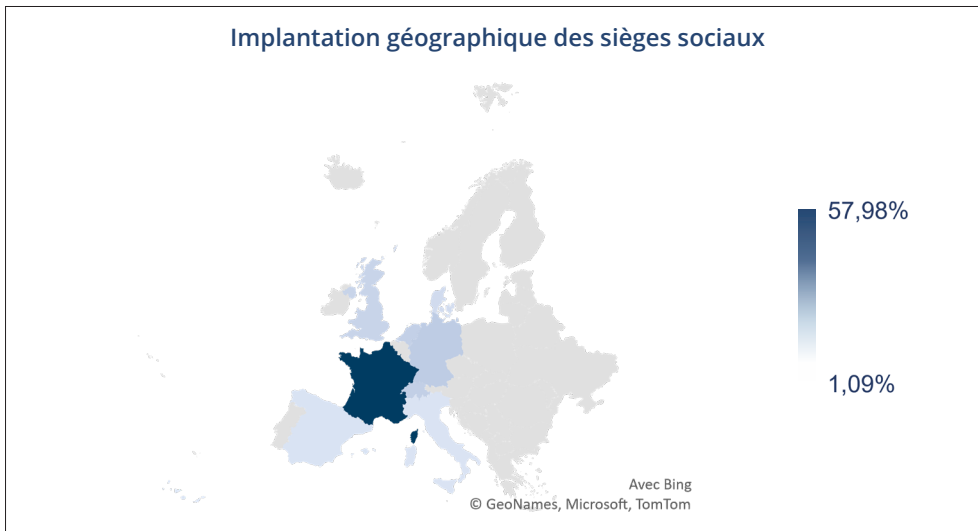
Un quart du portefeuille est composé d'entreprises exerçant des activités informatiques, financières et d'assurance. La forte présence de ces activités dans le portefeuille nécessite une analyse plus fine du profil social des métiers concernés. Un panorama sectoriel social sera présenté ultérieurement. Notons que le secteur de la finance représentait 20,3% du portefeuille en 2018 et qu'en 2021 le secteur ne représente plus que 6,6%. Cette forte évolution est à considérer dans les paragraphes à suivre et sera mise en relation avec nos analyses lorsque pertinente.

Ce premier graphe apporte des informations précieuses quant aux indicateurs à privilégier, en ciblant les risques sociaux auxquels le portefeuille est le plus exposé en fonction des poids sectoriels.

« Pour aller plus loin »

Il serait intéressant de décomposer les différentes activités d'une entreprise en fonction de son chiffre d'affaires afin d'obtenir un poids des risques plus nuancé.

**Exposition géographique**



Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : Meeschaert Amilton AM

Il est également important de contextualiser géographiquement le portefeuille, afin d'évaluer son exposition aux risques de violation des droits du travail et des droits humains. Actuellement, la communication des entreprises sur la répartition géographique de leurs effectifs ne permet pas de réaliser une cartographie globale des entreprises détenues dans le portefeuille. Nous nous référons donc à la localisation géographique des sièges sociaux des entreprises bien que cela induise une analyse limitée.

**Taux de couverture :**

- 93,13% du portefeuille MAM Human Values

« Pour aller plus loin »

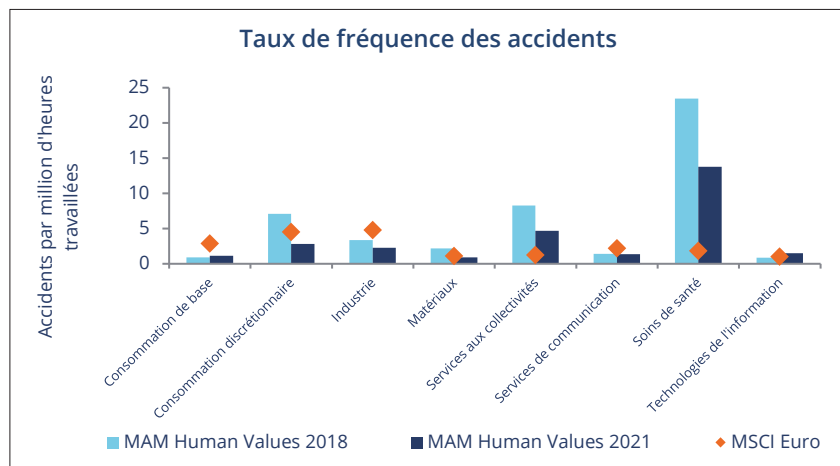
Pour avoir la possibilité de cartographier géographiquement les effectifs de l'ensemble des entreprises d'un portefeuille, il serait nécessaire d'obtenir de leur part des découpages géographiques homogènes et pertinents. En effet, certaines entreprises communiquent sur des régions économiques inexploitablement en termes d'exposition aux risques sociaux. C'est le cas pour la zone EMEA, souvent utilisée, qui regroupe l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique dans une même catégorie.

<sup>1</sup> Nomenclature GICS : Services de communication, Matériaux, Consommation de base, Finance, Soins de santé, Consommation discrétionnaire, Immobilier, Energie, Industrie, Services aux collectivités et Technologies de l'Information

<sup>2</sup> Catégories sectorielles utilisées : Commerce, Industrie, Santé et Services

# Indicateurs globaux d'impact portant sur le capital humain

## Accidentologie



Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : rapports d'entreprises



Le rapport annuel de l'Assurance maladie - risques professionnels dévoile une baisse de 17,7% des accidents du travail en 2020 en comparaison avec 2019. Le recul est proportionnel à la baisse de l'activité économique et au recours au chômage partiel et au télétravail. Cependant, les activités très sollicitées pendant la crise ont connu une hausse du nombre d'accidents : +2,4% chez les ambulanciers, +5% dans les centrales d'achats, +14% dans la vente à distance. Les accidents de trajet ont diminué de 19,7% en 2020, cela fait écho aux mesures prises lors de la pandémie.

### ➤ Eclairage méthodologique : le taux de fréquence des accidents du travail

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) correspond au nombre d'accidents ayant provoqué un arrêt de travail supérieur à un jour, par million d'heures travaillées. Il varie fortement en fonction des secteurs d'activité, les risques les plus élevés existant dans la construction, l'intérim et les hébergements médico-sociaux (moyennes nationales

supérieures à 40 en 2012). A l'inverse, les activités financières et d'assurance, ainsi que les services informatiques connaissent les taux de fréquence les plus bas (respectivement 2,8 et 2 en 2012)<sup>3</sup> et ne sont donc que très faiblement concernées par cette problématique.

### ➤ Eclairage méthodologique : conception de l'indicateur d'impact sur les accidents du travail<sup>4</sup>

L'indicateur a été déterminé en calculant la moyenne pondérée des taux de fréquence des accidents communiqués par les entreprises dans le portefeuille, et en la comparant à la moyenne pondérée sectorielle du MSCI Euro. Du fait d'un manque d'actualisation de l'étude publiée par la DARES, il a été préférable d'utiliser le MSCI Euro comme benchmark afin de suivre les tendances et d'autant plus dans le cadre de l'année 2020.

Dans la conception de cet indicateur, les secteurs Finance et Assurance, ainsi que Services informatiques n'ont pas été pris en compte. Cette décision découle du manque de données

communiquées par les entreprises de ces secteurs, justifié par la faible pertinence de cette information dans ces activités très peu exposées aux risques d'accidents du travail.

Une analyse des résultats montre un écart sensiblement en défaveur des investissements réalisés : il s'agit du secteur « Soins de santé » qui intègre Roche, Novo Nordisk et Korian. Le taux de fréquence des accidents du secteur s'est fortement réduit : passant de 23,46 en 2018 à 13,76 en 2021. Cette évolution est principalement due à une baisse des accidents avec arrêt des entreprises, celle-ci étant fortement significative chez Korian.



### Focus entreprise : Korian

Dans un secteur marqué par une pénurie de main d'œuvre et une pénibilité des conditions de travail, Korian présente un taux de fréquence des accidents élevé.

Fin 2021, Korian a annoncé la signature d'un protocole européen sur la santé, la sécurité et la prévention des accidents du travail avec le Comité d'Entreprise Européen. Ce protocole engage les parties prenantes sur des sujets tels que la diffusion de la culture santé et sécurité dans l'ensemble du Groupe, la promotion des solutions, le suivi des indicateurs ou encore la définition des axes d'amélioration. L'objectif premier étant la réduction du nombre d'accidents du travail. Les avancées seront évaluées par une commission de suivi qui aura lieu deux fois par an.

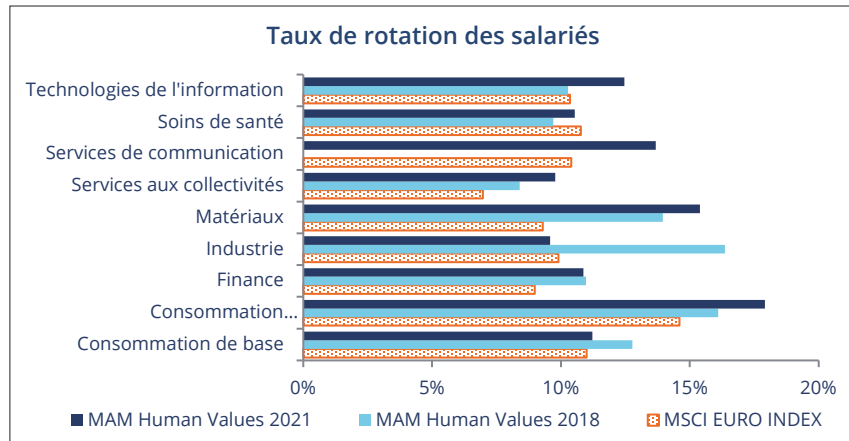
### Taux de couverture :

- 76,01% du portefeuille MAM Human Values
- 68,64% du MSCI Euro

<sup>3</sup> DARES Résultats, « Les accidents du travail et les accidents de trajet », N°039, juillet 2016 (édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

<sup>4</sup> Les données sont issues des documents publiés par les entreprises

## Taux de rotation



Les conclusions sur le taux de rotation des employés concernent principalement le secteur de la restauration et de l'hébergement. Habituellement, c'est un tiers de l'effectif du secteur qui est renouvelé annuellement. Entre février 2020 et février 2021, les recrutements ont été moins importants et les départs, au contraire, plus nombreux. L'effectif passe ainsi de 1 309 000 à 1 072 000 (DARES, septembre 2021). De plus, le secteur rencontre des difficultés à recruter et manque de personnel.

Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : rapports d'entreprises

### ➤ Eclairage méthodologique : le taux de rotation

Le graphique présente le taux de rotation du personnel selon les secteurs GICS (Global Industry Classification Standard) pour l'indice en 2021 et pour le portefeuille en 2018 et 2021. Chaque secteur présente une moyenne pondérée calculée à partir des entreprises<sup>5</sup> le composant et disposant d'une donnée. Cet indicateur permet d'observer le niveau de renouvellement de la main d'œuvre dans chacun des secteurs ci-dessus et de refléter une facette du climat social régnant dans l'entreprise. Le choix d'une étude sectorielle et non pas globale, se justifie par l'existence d'importantes divergences structurelles d'un secteur à un autre.

Les tendances sectorielles sont hétérogènes. Bien que des taux soient à la hausse et d'autres à la baisse entre 2018 et 2021, aucune forte variation n'a été observée.

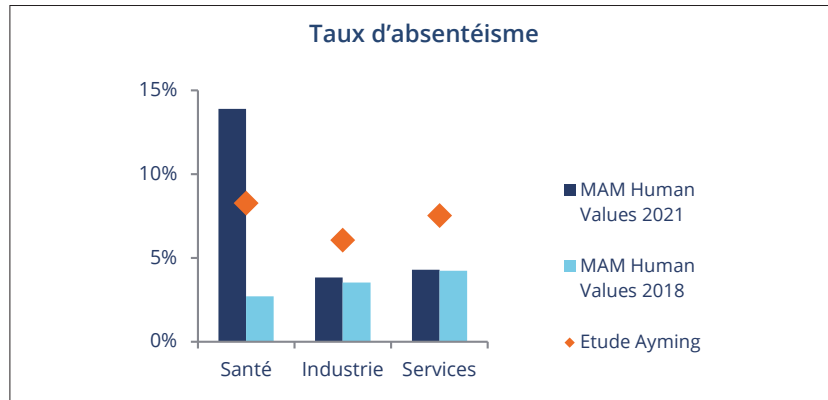
Il est difficile d'interpréter le taux de rotation du personnel car aucun « bon taux » n'existe. Un taux de rotation des salariés trop faible (moins de 5%)<sup>6</sup> peut-être synonyme d'immobilisme tandis qu'un taux trop élevé (plus de 15%) peut-être le signe de mauvaises conditions de travail poussant les employés à quitter l'entreprise.

Malgré ces limites, une comparaison sectorielle avec l'indice de référence permet de prendre connaissance de l'existence ou non d'importants écarts qui pourraient pousser à se questionner sur certaines entreprises.

#### Taux de couverture :

- 75,36% du portefeuille MAM Human Values
- 81,90% du MSCI Euro

## Absentéisme



Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : rapports d'entreprises, 13ème baromètre Ayming

### ➤ Eclairage méthodologique : le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme<sup>7</sup> correspond au nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures de travail théorique sur une même période. Un fort absentéisme a un impact sur l'entreprise financièrement, mais aussi au niveau de son organisation. La disponibilité des données sectorielles est encore rare, le groupe de conseil Ayming, dans son 13e baromètre, propose des moyennes pour quatre secteurs. Bien que ces secteurs soient très larges, ils permettent d'enrichir l'analyse en offrant une comparaison. Le secteur du commerce n'est pas présenté car aucune entreprise du portefeuille n'y est intégrée.

Pour les entreprises industrielles et de services, le taux d'absentéisme a augmenté entre 2018 et 2021 et suit ainsi la



Durant l'année 2020, 34% des salariés français ont posé au moins un arrêt de travail (baromètre de Gras Savoye Willis Towers Watson, 2021). On enregistre une augmentation de 40% du taux d'absentéisme entre 2016 et 2020 et une accélération sur l'année passée. Le secteur de la santé a connu la plus forte hausse, le taux d'absentéisme atteint 10% comparé à 7,59% en 2019. Globalement, une explication à cette accélération est le recours accru aux dispositifs d'arrêt dérogatoires mis en place pendant la crise sanitaire (+25% en 2020)

tendance identifiée par Ayming au niveau national. En effet, le taux d'absentéisme croît et d'autant plus en 2020 avec son contexte particulier lié à la pandémie. Le taux global du portefeuille (4,39%) reste tout de même en dessous du niveau national (6,87%).

Concernant le secteur de la santé, la seule entreprise publiant une donnée est Korian, donnée non disponible en 2018. Ceci explique la forte différence entre 2018 puisque l'indicateur ne reprend pas les mêmes entreprises dans la composition du secteur santé.

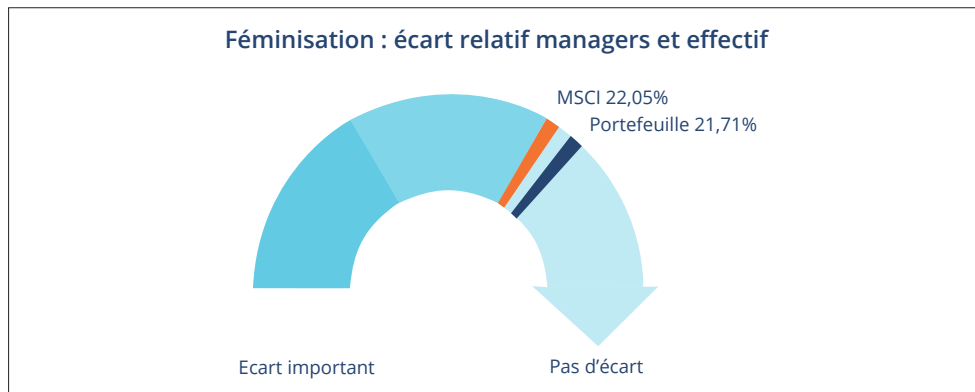
#### Taux de couverture :

- 57,96% du portefeuille MAM Human Values

<sup>5</sup> Les données sont issues des documents publiés par les entreprises. <sup>6</sup> « Calculer et analyser son taux de turnover », janvier 2018 GERESO

<sup>7</sup> Les données sont issues des documents publiés par les entreprises. Pour les statistiques sectorielles : AYMING (13e Baromètre de l'Absentéisme). Secteurs d'activité : définis dans l'étude le Groupe de conseil Ayming puis appliqué aux entreprises du portefeuille

## Écart de parité



A noter que le graphique est borné de -70% (écart important) à 0% (pas d'écart)  
Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : rapports d'entreprises

### ➤ Eclairage méthodologique : mesure de l'écart entre la part de l'effectif féminin et la part de femmes managers

Pour évaluer le niveau de parité au sein d'une entreprise, l'indicateur sélectionné est celui de l'écart de féminisation entre les effectifs et la population de managers. Pour cela, la part des femmes au sein des fonctions managériales est comparée à celle des effectifs totaux de l'entreprise<sup>8</sup>.

Calcul de l'écart :

$$\frac{\text{(part de femmes managers - part de femmes dans l'effectif)}}{\text{part de femmes dans l'effectif}}$$

Une entreprise dont les managers féminins sont proportionnellement aussi nombreux que les effectifs féminins aurait donc un écart de 0%.

Cette évaluation permet de ne pas pénaliser les secteurs dont les salariés sont par nature majoritairement masculins (tels que le BTP, qui comprenait seulement 12% de femmes en France en 2016). Il considère cependant que quel que soit le taux de féminisation d'une entreprise, la part des femmes occupant des postes de management devrait tendre vers une équivalence proportionnelle. Pour ne pas biaiser la moyenne pondérée obtenue, l'absence d'écart et un écart positif pèsent de la même manière dans le calcul (plafonné à 0%).



### Focus entreprises

Six entreprises du portefeuille présentent une part de femmes managers supérieure à la part de femmes dans les effectifs : Air Liquide, Engie, Michelin, Pernod Ricard, Suez, Unilever. Elles ont fait l'objet d'une revalorisation de leur écart à 0%. Ces entreprises opèrent dans des secteurs majoritairement masculins et mettent l'accent sur l'amélioration de la représentation féminine dans les postes à responsabilités. Certaines d'entre elles vont jusqu'à se fixer des objectifs de parité absolue au sein des populations managériales.

La part des femmes dans les effectifs pour MAM Human Values est de 40,58%, tandis que la part des femmes parmi les managers est de 34,34%. Afin de mettre en perspective la moyenne pondérée de cet écart au niveau d'un portefeuille (-21,7% pour MAM Human Values), cette dernière est comparée aux résultats du MSCI Euro (-22,1%), selon la même méthodologie.

En comparaison avec 2018, l'écart de parité du portefeuille s'est réduit.

Plusieurs éléments sont à l'origine de cette variation. D'un côté, le secteur financier a été divisé par 3 dans le portefeuille de MAM Human Values entre 2018 et 2021. Ce dernier présente la part la plus importante de femmes parmi les effectifs. D'un autre côté, le secteur de la consommation de base est plus

représenté dans le portefeuille (6,7% en 2018, 12% en 2021) et présente le second meilleur taux de féminisation des effectifs et le meilleur taux de féminisation des managers.

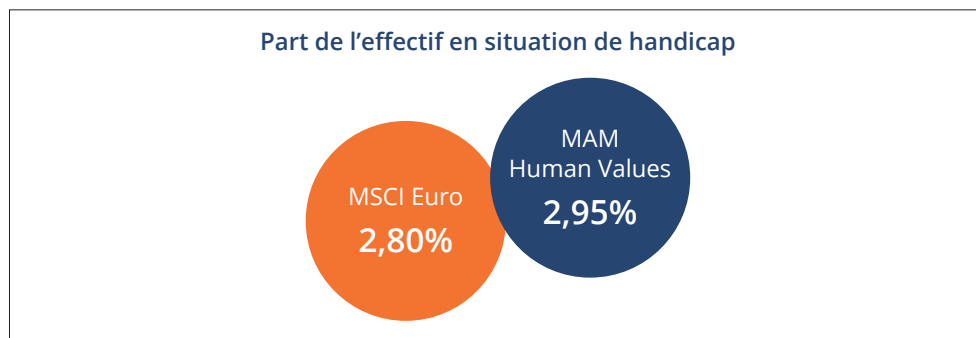
D'un point de vue global du portefeuille, on observe : une baisse de 5% de la part de femmes dans les effectifs couplée à une hausse de 11% de la part de femmes parmi les managers.

#### Taux de couverture :

- 83,56% du portefeuille MAM Human Values
- 85,95% du MSCI Euro

<sup>8</sup> Les données sont issues des documents publiés par l'entreprise

## Intégration de personnes en situation de handicap



Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : rapports d'entreprises

### ➤ Eclairage réglementaire international et focus sur la réglementation française

L'approche concernant l'emploi des personnes en situation de handicap est très hétérogène en fonction des pays. Certains pays, comme le Canada et les Etats-Unis, ont l'interdiction de reporter sur des statistiques relatives à l'emploi de personnes handicapées afin de protéger la confidentialité du handicap. D'autres ne vont pas déployer de loi contraignante comme le Royaume-Uni et la Russie. Enfin, certains pays vont fixer un

seuil légal obligatoire à atteindre dans les organisations. C'est le cas de la France, où depuis 1987, la loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés de compter au moins 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une contrepartie financière est reversée par les groupes qui ne respectent pas ce quota. Les sanctions financières ont été durcies par la loi handicap de 2005.

### ➤ Eclairage méthodologique

Les données présentées ci-dessus sont le résultat du calcul de la moyenne pondérée de toutes les entreprises présentant une

donnée et composant le MSCI Euro puis le portefeuille MAM Human Values<sup>9</sup>.



### Focus entreprise : Michelin

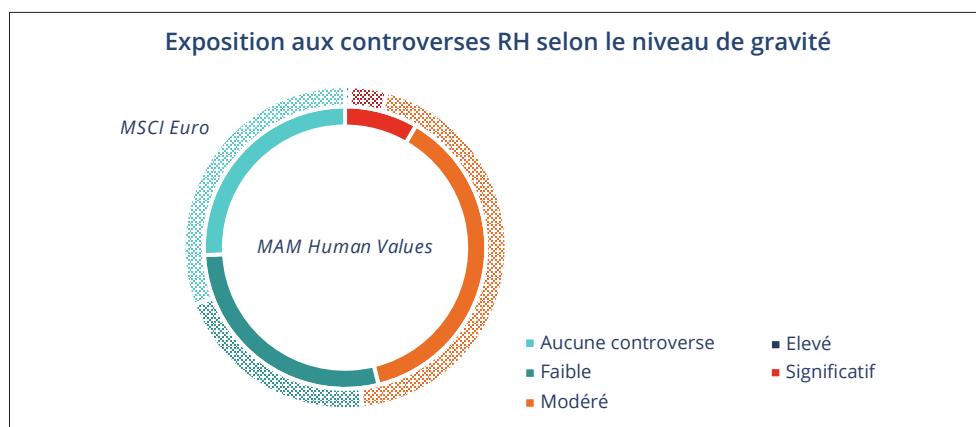
Michelin a fait de l'emploi des personnes handicapées un axe stratégique de sa politique diversité. Une politique au niveau du groupe, formalisée dès 2006, vise notamment à sensibiliser tous les départements de ressources humaines du fabricant de pneumatiques à l'accompagnement des personnes handicapées dans leur travail. L'engagement dans cette voie a été renforcé en 2015 par la signature de la Charte du réseau mondial Entreprise et Handicap de l'OIT. L'engagement continue avec la signature d'une convention avec l'Agephi en 2017 afin d'apporter plus de cohérence au niveau groupe et d'instaurer les bons outils dans le cadre d'une mission handicap.

En 2018, 2,8% de l'effectif du portefeuille était en situation de handicap, le MSCI Euro présentait un taux de 3%. La tendance à la hausse pour le portefeuille et à la baisse pour le benchmark favorise le portefeuille à fin août 2021.

#### Taux de couverture :

- 56,91% du portefeuille MAM Human Values
- 48,22% du MSCI Euro

## Controverses liées à la gestion des ressources humaines



Chiffres calculés au 31/08/2021. Sources : Sustainalytics

### ➤ Eclairage méthodologique : outil controverses Sustainalytics et définition d'une controverse liée à des accidents du travail

Cet indicateur se base sur un traitement des controverses fournies par Sustainalytics. Dans le cadre de ce calcul, seules sont prises en compte les controverses liées aux ressources humaines qui se décomposent en 3 sous-catégories : le dialogue

social, les droits de l'Homme ainsi que la santé et la sécurité au travail.

La classification du niveau de gravité d'une controverse dépend de son impact ainsi que des risques qu'elle génère.

<sup>9</sup> Les données sont issues des documents publiés par les entreprises



Le niveau 0 caractérise une entreprise qui ne fait l'objet d'aucune controverse dans ce domaine, tandis que le niveau 5 implique un impact particulièrement grave et l'absence de réactivité de l'entreprise concernée.

Cet indicateur se base sur un traitement des controverses fournies par Sustainalytics. Dans le cadre de ce calcul, seules sont prises en compte les controverses liées aux ressources humaines qui se décomposent en 3 sous-catégories : le dialogue social, les droits de l'Homme ainsi que la santé et sécurité au travail.

La classification du niveau de gravité d'une controverse dépend de son impact ainsi que des risques qu'elle génère. Le niveau 0 caractérise une entreprise qui ne fait l'objet d'aucune controverse dans ce domaine, tandis que le niveau 5 implique un impact particulièrement grave et l'absence de réactivité de l'entreprise concernée.

Il est intéressant d'élargir l'évaluation de l'impact du portefeuille au suivi des controverses liées aux entreprises qui le composent. En effet, cet indicateur permet d'utiliser des sources d'informations qui dépassent largement les données communiquées par l'entreprise : média, décisions de justice, syndicats, ONG et société civile... Il permet aussi de suivre la manière dont l'entreprise applique ses politiques internes, réagit face à un incident et agit afin d'éviter la répétition de celui-ci.

La part du portefeuille n'enregistrant pas de controverse ou des controverses de niveau 1, est plus importante que celle du MSCI. Cependant, le poids des entreprises ayant un niveau maximal de controverse modéré ou significatif a augmenté depuis 2018. Deux entreprises étaient déjà concernées par les mêmes controverses de niveau 3 en 2018, il s'agit d'Orange et d'Unilever. Nestlé, qui n'était pas présente dans le portefeuille en 2018, vient s'ajouter à la liste.



### Focus entreprises : Orange, Nestlé, Unilever

Dans le cas d'Orange, la controverse fait référence aux multiples suicides ayant eu lieu entre 2008 et 2009 puis en 2014. À la suite de ces événements, l'entreprise a amélioré sa politique et sa performance dans la gestion des risques.

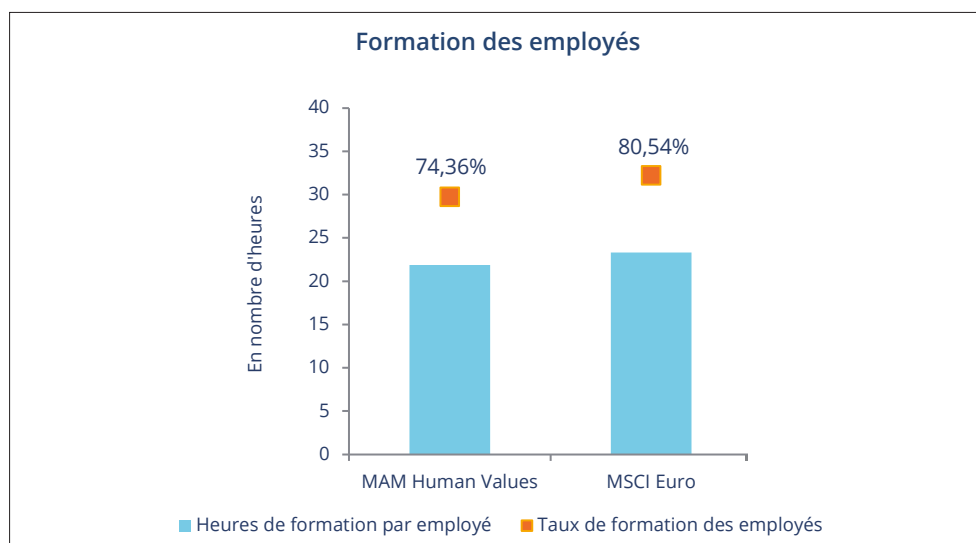
Concernant Unilever, des plaintes avaient été déposées contre l'entreprise suite à une attaque ethnique en 2007 au Kenya. Unilever a failli à la protection des employés. Une seconde controverse de niveau 3 concerne une filiale indienne d'Unilever et son implication dans la contamination au mercure d'employés. Celle-ci a dédommagé les personnes et familles concernées et a lancé un plan de décontamination ainsi qu'une amélioration des mesures de santé et sécurité en place.

Enfin, un conflit social au Pakistan a été identifié pour Nestlé. Celui-ci date de 2011-2012 mais l'entreprise reste exposée à ces risques sociaux.

#### Taux de couverture :

- 93,13% du portefeuille MAM Human Values
- 99,44% du MSCI Euro

#### Formation



Sources : rapports d'entreprises

En 2018, un travail de collecte des données avait été réalisé. Malheureusement le peu de couverture obtenue n'avait pas permis de communiquer les résultats. Cette année, la publication d'indicateurs<sup>10</sup> sur la formation offre un aperçu d'une des évolutions positives constatées sur ces dernières années.

Les indicateurs obtenus pour le portefeuille et le benchmark sont proches, entre 75% et 80% de l'effectif a été formé en moyenne et le temps moyen de formation est évalué à 22 heures pour le portefeuille et 23 heures pour le MSCI Euro. Certains secteurs indiquent des temps de formation plus élevés : soins de santé (35 heures), finance (28 heures), consommation

de base (26 heures), technologie de l'information (25 heures). D'autres secteurs ont des niveaux de formation bien plus faibles : services de communication (14 heures), consommation discrétionnaire (14 heures).

#### Taux de couverture :

- Heures de formation
  - 79,93% du portefeuille MAM Human Values
  - 79,73% du MSCI Euro
- Employés formés
  - 49,11% du portefeuille MAM Human Values
  - 47,66% du MSCI Euro

<sup>10</sup> Les données sont issues des documents publiés par les entreprises

## Conclusion

Au fil des publications, l'outil qu'est l'empreinte sociale prend de plus en plus de sens et s'intègre peu à peu à la gestion. En effet, la continuité de cet exercice, nous permet d'historiser les évolutions du portefeuille d'un point de vue social et plus précisément des valeurs investies. L'objectif est d'aller au-delà de l'interprétation des indicateurs et de définir des engagements en se référant à l'empreinte sociale qui existe pour plusieurs des fonds Meechaert AM.

## Annexes : focus sectoriels

### Secteur bancassurance <sup>11</sup>

Le secteur des banques et assurances, avec ses 63% de cadres, se caractérise par des enjeux sociaux spécifiques. En effet, dans des métiers où les conditions de travail ne présentent pas de risque physique majeur, les accidents du travail ne sont pas un enjeu prioritaire. Le taux de fréquence du secteur est en effet inférieur à 2,8 accidents par million d'heures travaillées (statistiques DARES, 2012). Il s'agit donc d'évaluer les autres thématiques sociales, plus pertinentes au regard des caractéristiques du secteur : la représentation des femmes dans les fonctions managériales, la parité des salaires, la formation et l'attractivité des talents paraissent essentiels.

57% des effectifs du secteur sont féminins. Toutefois, la part des femmes parmi les cadres est de 49%. Cette proportion dans la population cadre est en légère augmentation et 6 promotions internes sur 10 bénéficient aux femmes. Le taux de promotion chez les femmes est supérieur à celui des hommes.

Les départs à la retraite massifs avaient marqué les années 2014-2015. Depuis, ces départs se sont réduits pour ne représenter plus que 22% de l'ensemble (comparés à 41% en 2014 et 38% en 2015). Désormais, la cause majeure des départs est la démission (35 % des départs en 2020).

### Services informatiques <sup>12</sup>

La branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et conseil et de l'évènement qui enregistre habituellement une création de 4% d'emploi salarié par an, estime un déficit net d'emploi de 50 000 à 140 000 emplois en 2021. Les métiers du numérique ont conservé leurs effectifs malgré une perte d'activité en 2020 (-8%). Bien que le secteur des services informatiques soit en expansion grâce aux nouveaux besoins des entreprises dans le développement informatique et la sécurisation des systèmes, il fait face à une pénurie de candidats. La plupart des profils recherchés ont un Bac+4, Bac+5 ou sont diplômés d'écoles d'ingénieurs.

Bien sûr, des évolutions ont eu lieu et sont encore envisageables mais la structure principale de l'empreinte sociale a vocation à rester la même.

La nécessité d'une plateforme de données sociales à l'image des données carbone est de plus en plus pressante pour être en mesure de répondre aux enjeux sociaux.

Ce changement met en lumière le désir actuel de mobilité des personnes actives de ce secteur. Il est donc important pour l'entreprise d'attirer et de retenir ses talents car l'ancienneté moyenne continue de baisser en passant de 16,4 ans en 2012 à 15 ans depuis plusieurs années. La mobilité interne est une solution à développer pour répondre à ce désir, mais ne représente qu'une part faible des départs (12 %, en hausse).

La montée en compétences des talents est un enjeu d'autant plus crucial pour les banques et les assurances que la transition du numérique bat son plein. Pour répondre à ce besoin, il est essentiel de former les collaborateurs, et notamment les seniors, à la digitalisation.

L'absentéisme est particulièrement bas malgré une hausse entre 2019 et 2020 et concerne essentiellement les maladies. Bien que ce secteur présente un niveau faible de risque d'accidents du travail, ce sont les risques psychosociaux qui sont à prendre en compte ainsi que les troubles liés à la posture et à l'utilisation de matériel informatique. Les formations de sensibilisation des salariés pour prévenir ces risques sont regardées avec attention.

Le manque de femmes dans les formations informatiques entraîne un faible taux de féminisation des effectifs et des managers. La détection et l'attractivité des talents sont des enjeux cruciaux pour les entreprises. Certaines d'entre elles innovent en créant des universités internes pour former les collaborateurs tandis que d'autres recrutent des personnes autodidactes, sans diplôme, pour renforcer leurs équipes. L'internalisation des activités de développement prend de l'ampleur dans le secteur, ce qui renforce d'autant plus la compétition dans la recherche de talents.

<sup>11</sup> Source : Association Française des Banques, Profil de branche 2021, Données statistiques au 31/12/2020

<sup>12</sup> Source : Observatoire Dynamique des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études & Conseil et de l'Évènement ; Impacts de la Covid-19, 2020