

# Rapport annuel d'impact 2024

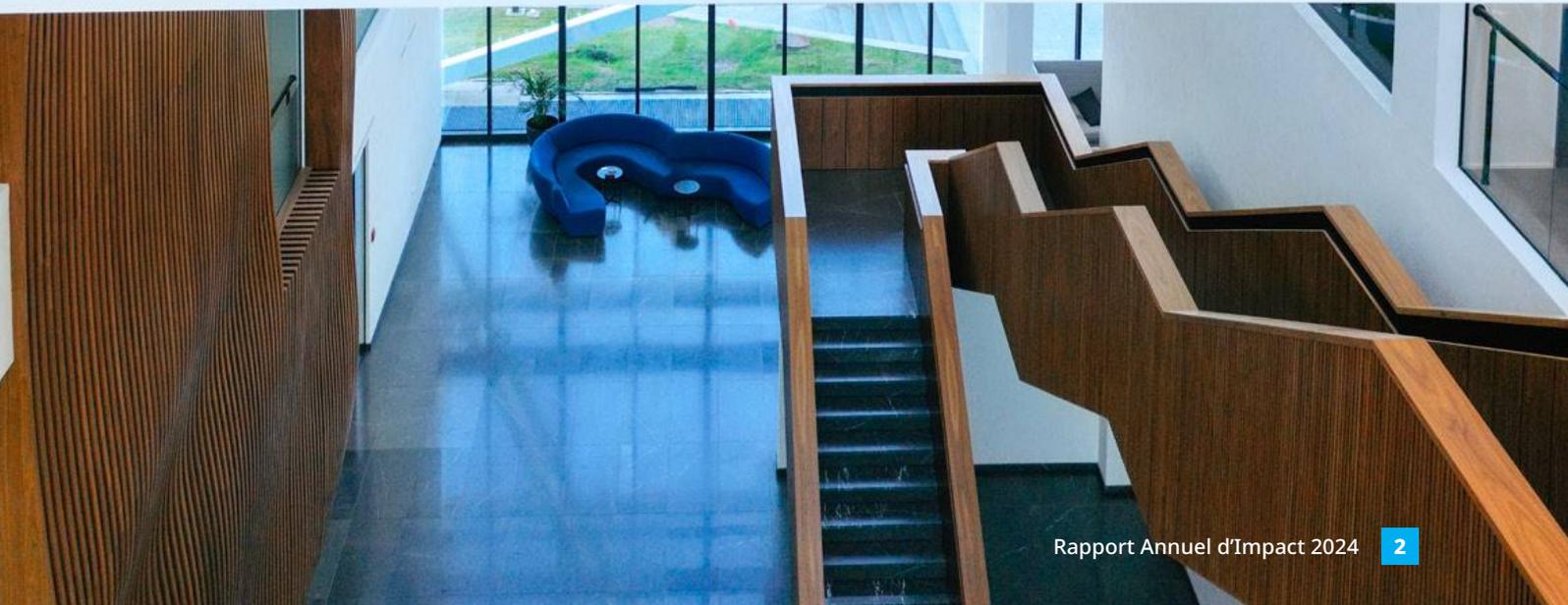
## BFT France Emploi ISR

Données du portefeuille au 30 juin 2024





- MEETING ROOM
- SALES, PURCHASING
- LOGISTICS
- PROJECT MANAGEMENT
- ENGINEERING
- MEETING ROOM
- HUMAN RESOURCES
- FINANCE, ACCOUNTING
- CONTROLLING
- LEGAL DEPARTMENT
- HEALTH SAFETY & ENVIRONMENT



# Sommaire

Chiffres clés au 30/06/2024	4
L'emploi, principal facteur de cohésion sociale	5
Les défis de l'emploi en France	6
Notre philosophie d'impact sur l'emploi en France	8
Méthodologie de la notation emploi	11
Une philosophie d'investissement déclinée en 3 objectifs	12
Une gouvernance au service des enjeux ESG et impact	14
Évaluation des impacts en matière d'emploi	15
Étude de cas : Hermès	24
Une démarche d'amélioration continue de la gouvernance grâce au dialogue actionnarial et à nos actions d'engagement	26

# Chiffres clés au 30/06/2024

Les indicateurs ci-dessous ont été calculés au titre des entreprises présentes dans le fonds et dans l'indice de référence CAC All Tradable au 30 juin 2024.

	FONDS	INDICE
Score emploi	<b>4/5</b> 82 % des investissements notés 5, 4.5 ou 4 étoiles	<b>3,5/5</b> 51 % des investissements notés 5, 4.5 ou 4 étoiles
Données Impact Emploi sur 3 ans	<b>+3,2 %</b> effectifs <b>+25 700</b> emplois créés pour <b>0,8 million</b> de salariés <b>90 %</b> d'entreprises créatrices d'emploi (en poids)	<b>-3,67 %</b> effectifs <b>-64 390</b> emplois détruits pour <b>1,75 million</b> de salariés <b>52 %</b> d'entreprises créatrices d'emploi (en poids)
Score ESG 	<b>C</b> Score du portefeuille d'investissement : <b>1,10</b>	<b>C</b> Score de l'univers d'investissement ESG : <b>1,04</b>
Empreinte Carbone	<b>129 T</b> Émissions de CO <sub>2</sub> pour 1M€ investi	<b>140 T</b> Émissions de CO <sub>2</sub> pour 1M€ investi
Vote et engagement	<b>100 %</b> des votes en assemblée générale exercés 2 campagnes d'engagement menées auprès de 5 entreprises pour chacune sur les thèmes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• de l'emploi des jeunes</li> <li>• du « Made in France » (délocalisation/relocalisation)</li> </ul>	
Partage de la valeur	<b>5 %</b> des frais fixes perçus par le fonds sont reversés à des associations œuvrant pour l'emploi en France <b>85 000 €</b> versés au titre du troisième exercice du fonds <b>162 000 €</b> depuis la création du fonds	

1. Les données « Impact Emploi » correspondent à la création/destruction d'emploi des entreprises sur la période de trois ans de 2020 à 2022, en se basant sur un périmètre d'entreprises ayant des données disponibles sur ces trois années.

# L'emploi, principal facteur de cohésion sociale

Investir en France pour une croissance durable constitue un axe majeur de la stratégie de BFT IM. Au cœur de notre raison d'être « Donnons un sens à l'investissement », cette démarche vise à permettre à nos clients de contribuer au financement responsable et durable de l'économie française, et de donner ainsi un sens à leur épargne et leurs investissements.

Le fonds BFT France Emploi ISR fait partie de cette gamme « France » et a été notre premier fonds à impact. Nous avons choisi de mettre la recherche de performance sociale au cœur de son processus d'investissement, sur le thème de l'Emploi, qui constitue un facteur majeur d'impact sociétal des entreprises et un réel vecteur d'inclusion.

L'emploi crée de l'activité, du lien social, un sentiment d'appartenance et de contribution à la société. Il permet également de financer la couverture sociale, d'améliorer le pouvoir d'achat, de sortir de la précarité, de satisfaire les besoins fondamentaux en termes de logement, de santé, d'éducation... Il contribue à la prospérité du pays.

Le fonds BFT France Emploi ISR vise à investir dans les entreprises les plus vertueuses en la matière.

Ce troisième rapport d'impact présente l'approche méthodologique et les critères pris en compte dans la gestion du fonds en vue de générer un impact indirect sur la thématique de l'emploi en France. Il présente également les chiffres clés du portefeuille sur les différentes dimensions de l'emploi et rend compte des résultats en matière d'intégration ESG et de réduction des émissions carbone.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.



**Gilles Guez - CFA**  
Directeur général



# Les défis de l'emploi en France

La France compte 41,9 millions de personnes<sup>2</sup> en âge de travailler (15-64 ans), dont 28 millions d'actifs. Le taux d'emploi de ces derniers est relativement stable par rapport à l'année précédente et en hausse de 0,6 point par rapport au quatrième trimestre 2022. 7,1 % des actifs sont à la recherche d'un emploi<sup>3</sup>. Le taux de chômage se stabilise également, oscillant autour des 7-8 % ces dernières années. L'emploi salarié a créé 131 600 emplois sur un an<sup>4</sup> et le secteur privé est toujours le plus grand pourvoyeur d'emplois en France, rassemblant 78 % des salariés et enregistrant une croissance de 60 700 emplois, soit une hausse de 0,3 %. Ce maintien de l'emploi est notamment dû aux soutiens de l'État (aide pour les alternants, contrats aidés, prime d'activités...). En 2022, les dépenses générales pour le marché du travail ont atteint 179 milliards d'euros<sup>5</sup>, en baisse depuis 2020 mais plus importantes que les dépenses d'avant crise. 49 % du budget a été consacré à des mesures d'incitation à l'embauche.

Toutefois, le marché de l'emploi français se heurte à des défis structurels.

## Des défis structurels à relever sur le marché de l'emploi

Le marché du travail en France se porte moins bien que la moyenne des pays européens, et en particulier l'Allemagne. En France, en février 2024, le taux de chômage est de 7,4 %, versus 6 % pour la moyenne des pays de l'Union européenne et 3,2 % en Allemagne.

Cette sous-performance de la France par rapport à la moyenne européenne et à ses pairs européens est notamment causée par le manque d'emplois de certaines catégories telles que les jeunes et les seniors qui rencontrent plus de difficultés à accéder au marché du travail. Parmi les jeunes Français âgés entre 15 et 24 ans, seulement 35,2 % appartiennent au marché de l'emploi, un taux bien inférieur à celui de la tranche des 25-49 ans (82,3 %), de l'Allemagne où 50,9 % des jeunes sont en emploi, et légèrement inférieur à la moyenne des pays de la Zone Euro qui s'élève à 36,8 %. De même les 55-64 ans ne participent qu'à hauteur de 58,4 % au marché de l'emploi en France tandis qu'ils sont 74,7 % en Allemagne.

## La contribution des entreprises du CAC 40 à la création d'emplois

En 2023, les entreprises du CAC 40 emploient 1,2 million de salariés en France (représentant près de 6 % des emplois privés de la France). Une tendance de reprise de la création d'emplois est observée chez les entreprises françaises avec une hausse de 0,21 % en 2022, malgré un léger recul de 0,22 % en 2023. Cette dernière est moins forte que la destruction d'emplois observée depuis 2017, et accentuée par la crise du Covid-19. En revanche, en dehors de la France, l'emploi diminue de près de 1 % en 2023 alors qu'elle avait fortement progressé post-pandémie (+0,5 % en 2021 et +3,6 % en 2022) marquant une divergence de trajectoire dès 2021 avec la France.

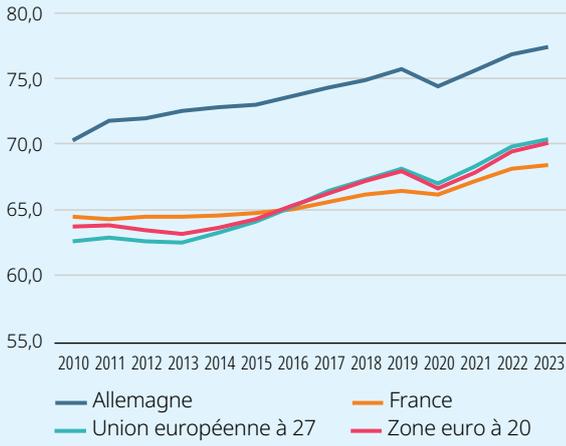
2. Insee, au 1<sup>er</sup> janvier 2024

3. 2024 T2, France Métropolitaine, Insee, enquêtes Emploi.

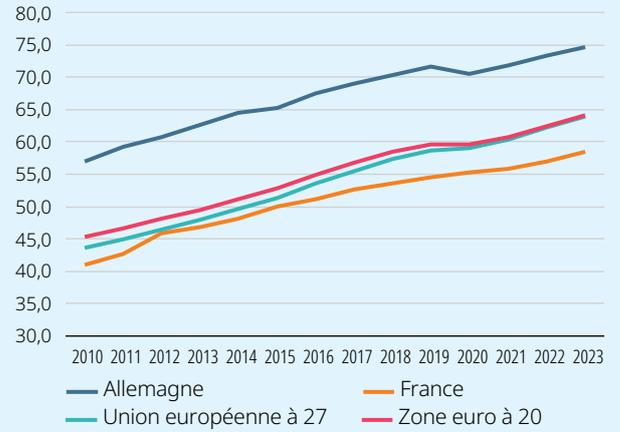
4. 2024 T2, Insee, Emploi salarié par secteur

5. Dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2022, Dares

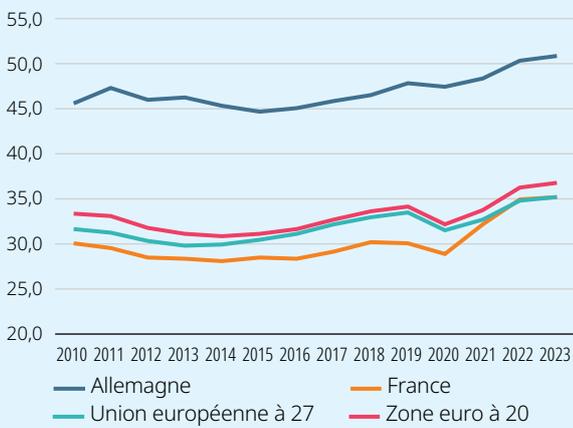
### Taux d'emploi global (15-64 ans)



### Taux d'emploi des séniors (55-64 ans)



### Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



Source des graphiques :  
Insee, Taux d'emploi, données annuelles de 2010 à 2023



# Notre philosophie d'impact sur l'emploi en France

## L'intégration des principes de l'investissement à impact

Nous observons en France un essor des encours des fonds à impact, souscrits par près des trois quarts des investisseurs institutionnels<sup>6</sup>. Ce développement reflète la volonté croissante des investisseurs de rechercher un impact mesurable sur la société et l'environnement, au-delà des rendements financiers. Cette approche permet d'aller au-delà des démarches d'intégration ESG (sélection des entreprises disposant des meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance) en recherchant un impact positif dans la durée, tout en assurant un rendement financier sur le long terme, et en apportant une preuve de ses effets bénéfiques.

En juin 2021, nous avons élaboré le fonds BFT France Emploi ISR sur le thème de l'amélioration de l'emploi en France. Notre approche est alignée avec des cadres de référence tels que les Objectifs de Développement Durable et avec les standards de place tels que ceux proposés par l'Institut de la Finance Durable, le GIIN<sup>7</sup> ou encore celui des Operating Impact Principles (OPIM).

Nous nous appuyons également sur la méthodologie de classification propriétaire établie par Amundi qui vise à assurer que les meilleurs standards sont respectés pour qualifier un fonds comme investissement à impact. L'évaluation, menée par les équipes ESG d'Amundi, repose sur un questionnaire structuré autour des trois piliers de référence de l'impact : **intentionnalité, additionnalité et mesurabilité**.

## Les trois piliers de l'impact déclinés sur l'emploi en France

Au travers de ses investissements, le fonds soutient les entreprises nationales qui agissent en faveur de la création d'emploi et qui portent une attention particulière aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Notre stratégie d'impact se traduit à chaque étape du processus d'investissement de BFT France Emploi ISR par une analyse qualitative et multidimensionnelle :



6. AFG, enquête annuelle sur l'investissement responsable en France pour 2023, publiée en octobre 2024

7. Global Impact Investing Network (GIIN)

1



## INTENTIONNALITÉ

### Thèse d'impact

**Les objectifs d'impact et la stratégie d'investissement doivent être cohérents, avec une base solide et crédible permettant d'atteindre les objectifs d'impact.**

Nous avons construit le portefeuille en identifiant de façon proactive les entreprises les plus vertueuses en matière d'emploi, et en optimisant le profil ESG et l'empreinte carbone du portefeuille ainsi obtenu. L'analyse de l'impact est réalisée au niveau de chaque émetteur.

**Contribution à l'Objectif de Développement Durable 8<sup>8</sup> :** travail décent et croissance économique

**Dialogue et Vote aux assemblées générales :** priorité donnée à la cohésion sociale dans le cadre de la politique d'investissement responsable et de vote<sup>9</sup>

2



## MESURABILITÉ

### Mesure de l'impact & reporting

**Le reporting doit fournir des informations sur le déploiement de la stratégie d'impact à chaque étape du processus d'investissement.**

Nous publions un rapport d'Impact annuel, qui témoigne de notre engagement de transparence envers les investisseurs et apporte un éclairage sur notre méthodologie.

#### Mesurabilité des entreprises selon les critères Emploi :

- Création d'emplois
- Politique d'emploi des jeunes
- Politique d'emploi des seniors
- Politique d'emploi des personnes en situation de handicap
- Qualité des politiques RH

**Utilisation d'indicateurs complémentaires** (ESG et empreinte carbone) par émetteur comme outil d'information et de décision dans la gestion du portefeuille.

3



## ADDITIONNALITÉ

### Des engagements au-delà de l'investissement

**La stratégie d'additionnalité doit être intégrée au processus d'investissement et couvrir une majorité des actifs du portefeuille. Elle doit faire partie d'une stratégie de gestion active pour laquelle des ressources sont allouées.**

Nous avons établi une double démarche d'engagement qui se traduit par le vote aux assemblées des entreprises détenues en portefeuille, et par un engagement thématique ciblé permettant d'exiger des entreprises visées qu'elles améliorent leurs pratiques ESG.

**Campagnes d'engagement individuel auprès des entreprises en portefeuille :** pour renforcer leur transparence et les encourager à améliorer leurs politiques liées aux thématiques emploi.

**Évaluation régulière** de la contribution des entreprises investies à l'atteinte de l'objectif défini ex ante.

8. ODD : Objectif de Développement Durable de l'ONU.

9. Nous exerçons nos droits de vote en nous appuyant sur l'Équipe Corporate Gouvernance d'Amundi. La politique de vote est disponible sur la page <https://www.bft-im.fr/institutionnels/page/documentation>

## Contribution aux ODDs

Les objectifs de développement durable (ODD) sont un appel universel à l'action afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète.

L'ONU a adopté un programme de développement durable à l'horizon 2030 fixant 17 ODD qui s'articulent autour de problématiques sociales et environnementales au cœur des enjeux de durabilité. Ce référentiel a pour vertu de présenter un cadre commun standardisé et reconnu internationalement, notamment pour l'analyse de l'impact sur les marchés cotés. En effet, le secteur privé dispose d'un pouvoir d'innovation et peut contribuer à créer des solutions pour répondre aux défis auxquels le monde est aujourd'hui confronté. Toutes les entreprises sont appelées à contribuer, quelle que soit leur taille ou leur secteur, dans leur fonctionnement interne (RSE, management), dans leur cœur de métier (services & produits) et dans leur chaîne de valeur (dialogue avec leurs parties prenantes).

**Le fonds BFT France Emploi ISR est aligné avec l'objectif 8 sur l'emploi, et couvre d'autres ODD sociaux qui y sont liés.** Nous présentons dans ce rapport le niveau d'engagement et les objectifs chiffrés en lien avec les ODD, des entreprises du portefeuille et de l'univers de référence.



Notre thème d'investissement est aligné sur l'**Objectif de Développement Durable n°8**, défini par les Nations Unies, qui reconnaît l'importance d'une croissance économique soutenue, partagée et durable afin d'offrir à chacun un emploi décent et de qualité.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Operating Principles for  
Impact Management

### Operating Principles for Impact Management

BFT France Emploi ISR est un fonds à Impact en adéquation avec les critères de ce référentiel en 2023. Lancés en février 2019 par l'International Finance Corporation (IFC), une organisation de la Banque mondiale, et désormais gérés par le Global Impact Investing Network (GIIN), les Operating Principles for Impact Management ont défini un cadre et des pratiques communs, visant non seulement à démontrer l'impact mais aussi la façon dont l'objectif recherché est géré par les investisseurs. Leurs 9 principes de gestion visent à assurer l'alignement des objectifs l'impact avec la stratégie d'investissement, la mobilisation interne des organisations et de leur gouvernance, et une logique d'amélioration continue des pratiques mises en œuvre pour atteindre ces objectifs. De plus, l'alignement des fonds à impact avec ces principes doit être évalué régulièrement et de façon indépendante. Ces principes opérationnels apportent plus de transparence et de formalisation au marché de l'investissement à impact.



# Méthodologie de la notation emploi

Nous nous appuyons sur l'agence de notation extra-financière Humpact, spécialisée sur la mesure d'impact sur la contribution des sociétés cotées aux sujets sociétaux.

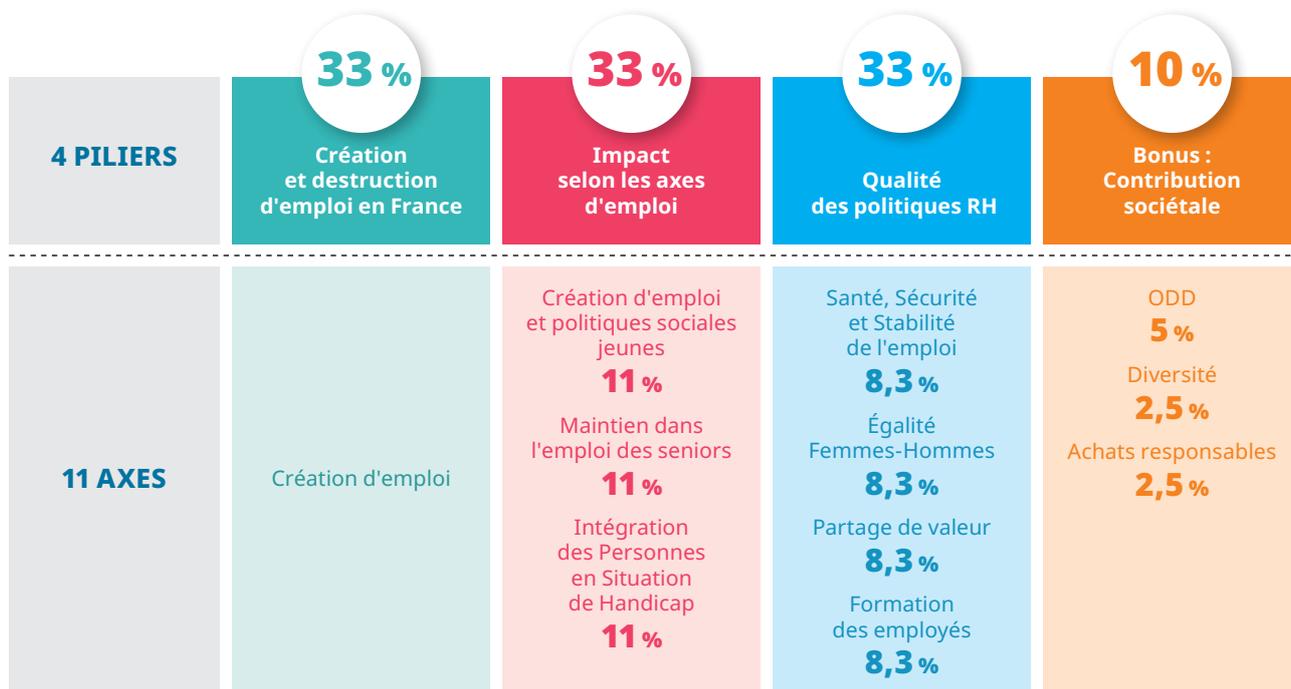
Les indicateurs analysés par Humpact<sup>10</sup> en matière d'emploi sont :

- Création d'emploi en France de manière générale mais aussi recrutement parmi les publics les plus vulnérables à savoir les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap ;
- Développement d'emplois de qualité : stabilité des emplois créés, de l'investissement en capital humain, de la santé et sécurité fournies, du partage de la valeur créée et de l'égalité entre les salariés (parité femmes-hommes) ;
- Volonté d'avoir un impact social à travers l'ensemble des politiques sociales mises en place au sein du groupe.

La notation permet de faire émerger les sociétés cotées les plus vertueuses pour l'emploi en France. En agrégeant les notes de chaque société, Humpact évalue la performance emploi générale des sociétés du fonds BFT France Emploi ISR.

La sélection des entreprises se fait parmi les mieux notées selon les onze thèmes du référentiel Humpact qui représente en tout plus de 150 critères (65 indicateurs quantitatifs annuels ont été construits à partir des données récoltées et près de 90 critères qualitatifs relevés). Il existe enfin un groupe supplémentaire de critères qui complète ces 3 axes majeurs, avec l'analyse de la politique de l'entreprise concernant les contributions sociétales à savoir : ODD, Diversité et Achats responsables.

De cette manière, Humpact évalue les impacts concrets et l'intention exprimée dans les politiques emploi. Chaque entreprise est analysée selon 3 grands piliers et au travers de 11 axes permettant d'analyser en profondeur la stratégie emploi des entreprises. Les critères retenus permettent au score d'englober tous les enjeux du marché français. Enfin, Humpact met en œuvre une analyse des controverses. Une controverse majeure peut entraîner l'exclusion de la société des fonds desquels elle fait partie, la mise en place d'un dialogue avec l'entreprise, la baisse de la note générale de la société. À fin juin 2024, aucune société dans le portefeuille n'avait été concernée par une controverse d'emploi selon l'analyse Humpact.



Présentation du principe de notation par Humpact :



**279 sociétés notées et suivies par Humpact**

10. Site internet : <https://www.humpact.fr>

# Une philosophie d'investissement déclinée en 3 objectifs

## Un processus d'investissement à la loupe

À partir de l'univers actions françaises CAC All Tradable, l'équipe de gestion définit un univers d'investissement qui intègre les trois objectifs du fonds :



**EMPLOI** : Générer un impact positif sur l'emploi en France en intégrant des données relatives à l'emploi des entreprises françaises dans les décisions d'investissement, en lien avec l'Objectif de Développement Durable 8 (ODD 8) de l'Organisation des Nations Unies.



**ESG & Carbone** : Privilégier les entreprises les plus vertueuses (selon une approche "best in class"), qui prennent en compte des critères ESG dans la conduite de leur activité et contribuent à la lutte contre le changement climatique.

L'empreinte carbone doit être en permanence inférieure à celle de l'indice de référence du fonds.



**Performance financière** : Investir dans des entreprises françaises, dont la société de gestion juge les fondamentaux solides afin de les accompagner dans la durée.

Au sein cet univers, l'équipe sélectionne les titres selon un processus quantitatif complété d'une analyse qualitative fondamentale :



### Univers Actions France # 206 émetteurs



#### Exclusions + Filtre quantitatif

Identification sélection des opportunités d'investissement au travers d'outils de screening sur des critères quantitatifs.

- Sélection sociétés d'emploi OU celles représentant un bassin d'emploi important en France\*
- Application de la politique d'exclusions du groupe (armes, tabac, charbon...)
- Exclusion des 20 % des valeurs les moins bien notés sur la base de leur :
  - Score Emploi
  - Note ESG (dont F et G)

80-90 titres



#### Analyse fondamentale des valeurs

Analyse approfondie des entreprises et de leur environnement : stratégie, positionnement concurrentiel, potentiel de développement, de valorisation.

- Analyse des controverses
- Rencontre d'entreprises
- Prise en compte de la démarche engagement des entreprises

60-80 titres



#### Construction du portefeuille

Conviction sur le titre / liquidité du titre pondération dans l'indice de référence / profil de risque du titre / facteurs top-down (choix thématiques, sectoriels, cycle monétaire...).

- Score Emploi du portefeuille > score de l'univers d'investissement
- Note ESG du portefeuille < Note ESG de l'univers d'investissement
- Empreinte Carbone du portefeuille < empreinte de l'univers d'investissement\*\*

BFT France Emploi ISR  
35 à 60 titres

\* Contrainte interne : entreprise employant plus de 5 000 salariés en France.

\*\* L'approche carbone, ciblant un niveau d'émission carbone du portefeuille inférieure en permanence à celui de l'indicateur de référence contribue à la prise de décision du gérant, sans pour autant être un facteur déterminant de cette prise de décision.

## Investir dans les entreprises qui ont un impact sur l'emploi

L'équipe de gestion investit essentiellement dans les **sociétés les mieux notées sur la base de leur score Emploi**, avec une attention particulière apportée :

- aux sociétés **créatrices d'emploi**, en prenant en compte l'évolution des effectifs en France sur les trois dernières années, ainsi que la probabilité de création d'emplois dans les années à venir. Les annonces de recrutement faites par les entreprises, leurs investissements, le développement de nouvelles unités de production sont autant d'éléments enrichissant cette analyse.
- et à celles qui de par leur taille constituent un socle de l'économie et de l'emploi en France en employant des effectifs conséquents : « grands employeurs » qui emploient **plus de 5 000 salariés**, et démontrent un bon score Emploi (supérieur ou égal à 3 étoiles).

Ainsi, à fin juin 2024 et par rapport à l'indice de référence :

- Le fonds est principalement surpondéré sur les secteurs des services aux collectivités, de la pharmaceutique et de l'assurance qui recèlent plusieurs acteurs éligibles en termes de performance sur les critères Emploi,
- A contrario, les secteurs de l'industrie, de l'énergie et de l'automobile sont significativement sous-pondérés ou absents par l'absence de société éligibles.

## L'intégration de critères extra-financiers

La prise en compte des critères extra-financiers dans le processus d'investissement permet de nous assurer, qu'au-delà des bénéfices environnementaux et sociaux de leurs produits et services, les entreprises en portefeuille ont une gouvernance et une politique RSE de qualité.

Le fonds soutient les entreprises qui agissent en faveur de la création et l'amélioration de l'emploi, tout en veillant à la qualité de leur profil ESG et plus globalement à la maîtrise des externalités négatives.

Cette démarche d'intégration ESG s'appuie sur l'ensemble des données ESG du groupe Amundi, et cherche via une approche « best-in-class », à favoriser les émetteurs leaders de leur secteur d'activité selon les critères ESG identifiés par les équipes d'analystes extra-financiers.

## Une réduction de l'empreinte carbone du portefeuille

BFT IM mène une démarche pro active en matière de lutte contre le réchauffement climatique, et s'est fixé des objectifs mesurables en matière d'impact carbone. Pour répondre à ces objectifs, le fonds cible un niveau d'empreinte carbone du portefeuille inférieur en permanence à celui de l'indicateur de référence. Cette approche n'exclut aucun secteur d'activité a priori mais vise à privilégier les acteurs les moins carbo-intensifs de leur secteur.

La mesure des émissions de gaz à effet de serre (exprimées en équivalent d'émission de CO<sub>2</sub>e) par une entreprise peut être effectuée en distinguant trois sous-ensembles (des « Scopes ») :

- **Scope 1** : Ensemble des émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise,
- **Scope 2** : Ensemble des émissions indirectes induites par l'achat ou la production d'électricité, de vapeur ou de chaleur,
- **Scope 3** : Toutes les autres émissions indirectes, en amont et en aval de la chaîne de valeur.

BFT IM s'appuie sur les données d'émissions carbone du fournisseur Trucost<sup>11</sup> (exprimées en tonnes de CO<sub>2</sub>e), et analyse les entreprises sur les scopes 1 et 2 et sur une partie du scope 3 (pour des raisons de robustesse des données, Amundi a choisi d'utiliser les émissions provenant des activités en amont du scope 3<sup>12</sup>).

11. Trucost est une agence de notation extra-financière spécialisée dans l'environnement, notamment les émissions carbone des entreprises

12. Source : modèle EEI-O Trucost (modèle d'entrée/sortie étendu à l'environnement de Trucost)

# Une gouvernance au service des enjeux ESG et impact

## Notre gouvernance sur les enjeux de responsabilité sociale et d'impact

Elle est primordiale pour garantir l'intentionnalité du fonds et permettre la mise en œuvre durable de sa stratégie d'impact.

- Le conseil d'administration valide la stratégie de développement durable et mesure la réalisation des objectifs.
- Le comité de développement durable, hebdomadaire, pilote les enjeux de responsabilité sociale et d'impact. Il est présidé par le Directeur Général et piloté par la Responsable de la stratégie ESG.
- Le comité d'impact vise à analyser trimestriellement le profil des fonds au regard des objectifs d'impact recherchés.

## Équipe, moyens et ressources

### Le comité de développement durable de BFT IM

Ce comité bimensuel a pour mission de :

- prendre en compte l'ESG dans les politiques d'investissement ;
- revoir et améliorer de manière continue la politique ESG ;
- émettre des avis sur les sujets ESG pour les équipes d'investissement ;
- suivre et analyser les controverses ;
- proposer des bonnes pratiques internes et valider les actions RSE.

>>> **10 membres**

### Le comité d'impact de BFT IM

Ce comité trimestriel rassemble les membres du comité de Développement Durable, les gérants des fonds à impact et le spécialiste produit. Il a pour mission de :

- Suivre les indicateurs d'impact des fonds à impact ;
- Initier et revoir les nouvelles solutions à impact.

>>> **14 membres**

### L'équipe de gestion actions de BFT IM

Cette équipe place l'impact au cœur de ses décisions d'investissement et dialogue avec les entreprises en vue de l'amélioration de leurs démarches ESG et de leur quête d'impact.

>>> **4 gérants et 28 années d'expérience cumulées**

### Les analystes extra-financiers d'Amundi

Cette équipe est le centre d'expertise du groupe Amundi en matière d'analyse d'entreprises selon les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Il lui incombe de noter ces entreprises et de définir des règles d'exclusion.

>>> **30 analystes et 16 fournisseurs ESG**

### L'équipe de vote d'Amundi

Cette équipe est composée de spécialistes du vote et de la gouvernance. Elle a pour mission de :

- suivre les Assemblées Générales du périmètre de vote ;
- gérer les relations avec les déposataires et les sociétés de "proxy voting" ;
- analyser les résolutions proposées par les émetteurs ;
- diffuser l'information et recueillir l'avis des gérants et analystes financiers et extra-financiers.

>>> **8 spécialistes vote**

### L'équipe de Recherche Humpact

Cette équipe fournit des données, des indicateurs, des scores et des mesures d'impact sur la contribution des principales sociétés cotées aux sujets sociétaux en Europe et en France.

>>> **2 analystes**

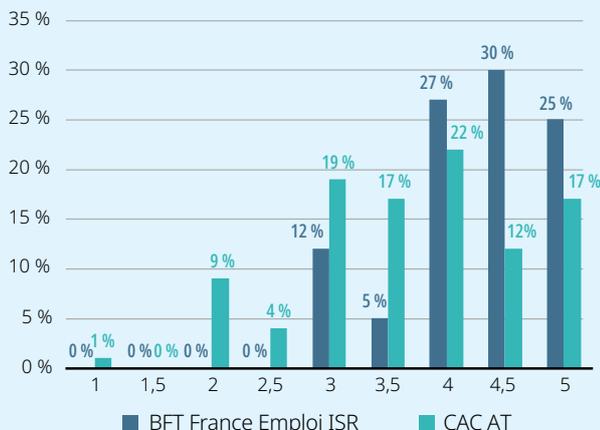
# Évaluation des impacts en matière d'emploi

## Note Humpact Emploi du fonds et de son indicateur de référence CAC All Tradable

Le fonds BFT France Emploi ISR a une note emploi de 4 étoiles contre 3,5 étoiles<sup>13</sup> pour le CAC All-Tradable pondéré, au 30 juin 2024.

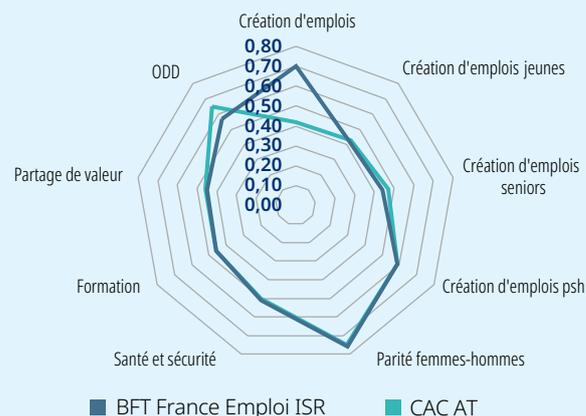
La méthode de sélection induit un nombre élevé de sociétés bien notées pour le fonds et une surperformance par rapport à l'indice. Les sociétés ayant 5, 4,5 ou 4 étoiles représentent 82 % des investissements en poids (et 61 % des sociétés du fonds en nombre) contre 51 % pour l'indice en poids (et 34 % en nombre), qui a une part plus importante de sociétés ayant strictement moins de 3 étoiles (14 % contre 0 % pour le fonds). Le graphique suivant illustre cette répartition (juin 2024).

### Répartition pondérée des indices



Le fonds surperforme son indice de référence en particulier sur la création d'emplois.

### Score moyen sur chaque verticale Humpact<sup>14</sup>



13. Selon la notation Humpact, calculée sur le portefeuille et l'indice de référence au 30/06/2024

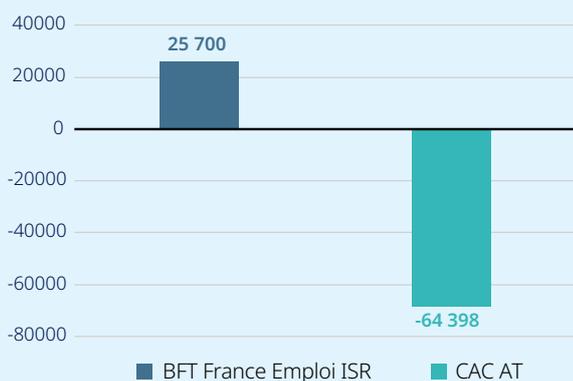
14. Poids de chacune des catégories utilisées pour le calcul de la note Emploi mentionnés dans la partie méthodologie. Les scores vont de 0 à 1.

## Impact emploi en termes de création d'emplois

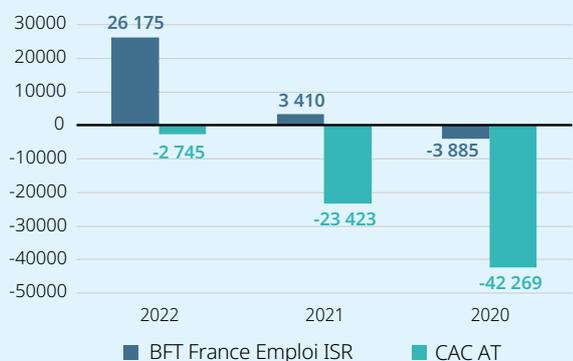
Les sociétés investies sont celles qui ont une contribution positive en termes de création d'emplois en France et participent à la baisse du chômage du pays. Le niveau de la croissance de leurs effectifs est significativement plus important que celui de l'indice de référence. Cette croissance est plus importante en absolu (cf graphique ci-après) mais aussi en relatif.

Entre fin 2019 et fin 2022, les sociétés investies ont une croissance de leurs effectifs locaux de **+3,2 %**, contre une baisse de **-3,67 %** pour l'indice de référence le CAC All Tradable. Cela représente une création<sup>15</sup> de 25 700 emplois sur trois ans pour les entreprises présentes dans le fonds au 30 juin 2024, à comparer à une destruction de près de -64 390 emplois pour les entreprises de l'indice CAC All Tradable.

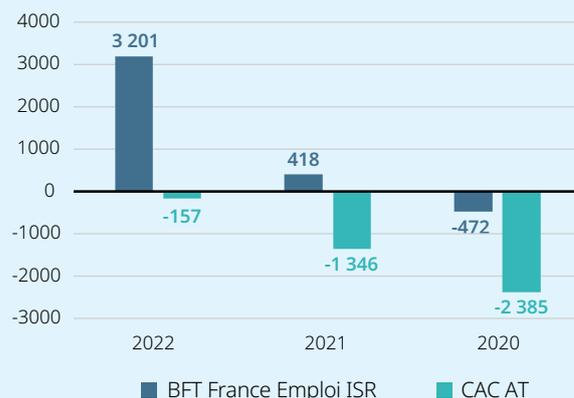
### Création absolue d'emploi local des entreprises du fonds par rapport à l'indicateur de référence entre fin 2019 et fin 2022<sup>16</sup>



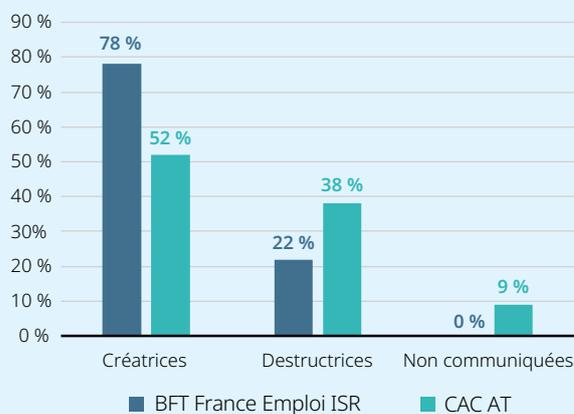
### Création absolue d'emploi local des entreprises du fonds par rapport à l'indicateur de référence en 2020, 2021 et 2022



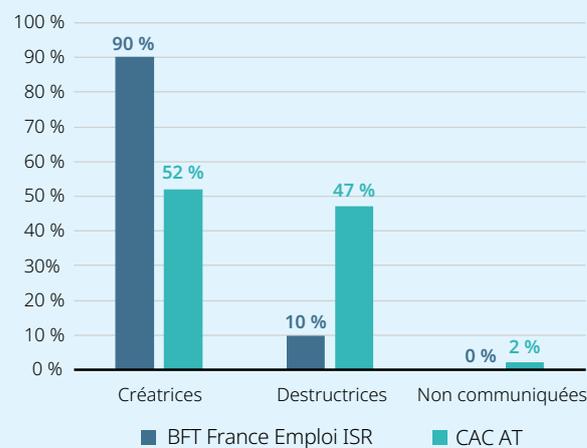
### Création relative d'emploi local des entreprises du fonds et de l'indicateur de référence pour 100 000 emplois



### Nombre de sociétés<sup>17</sup> destructrices et créatrices d'emplois entre 2019 et 2022



### Part pondérée des sociétés destructrices et créatrices d'emploi entre 2019 et 2022



15. Création (ou destruction) d'emploi des entreprises sur la période de trois ans de 2019 à 2022, en se basant sur un périmètre d'entreprises ayant des données disponibles sur ces deux années.

16. La différence de variation entre 2019 et 2022 (graphique de gauche) et la somme des variations annuelles (graphique de droite) pour l'indice de référence s'explique par la variation de la composition de cet indice sur la période observée. Les variations d'emplois pour les entreprises du fonds sont quant à elles analysées à partir de la composition du portefeuille détenu au 30/06/2024.

17. Entreprises investies et entreprises de l'indicateur de référence au 30/06/2024.



Les 10 entreprises ayant les meilleurs scores emploi :

**Hermes International**

**Fnac Darty SA**

**Seb SA**

**La Française Des Jeux Saem**

**Bureau Veritas**

**Wavestone**

**Kering**

**LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton**

**Engie**

**Compagnie De Saint-Gobain**

## Engagements et objectifs déclarés par les entreprises détenues dans le fonds



**85 %** des sociétés du fonds s'engagent sur l'**ODD 8. Travail décent et croissance économique.**

dont **61 %** se fixent des objectifs et suivent les résultats.

vs **79 %** pour le CAC AT

dont **49 %** se fixent des objectifs et résultats



**70 %** des sociétés du fonds s'engagent sur l'**ODD 10. Réduction des inégalités.**

dont **43 %** se fixent des objectifs et suivent les résultats.

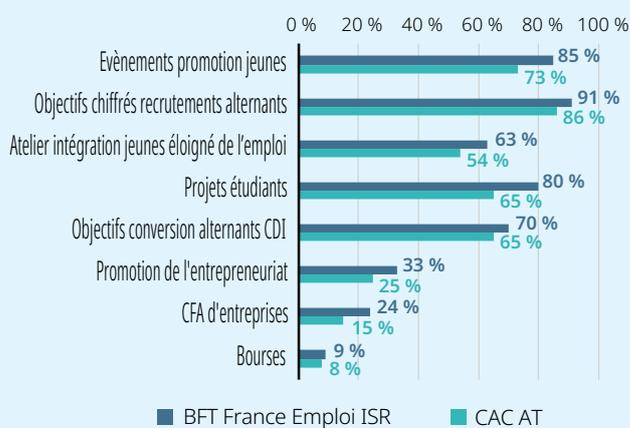
vs **60 %** pour le CAC AT

dont **35 %** se fixent des objectifs et résultats

## Favoriser l'insertion dans l'emploi des plus jeunes

Les sociétés du fonds fournissent plus d'efforts en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, elles sont plus nombreuses à mettre en place des actions telles que l'organisation d'événements (salons étudiants, interventions dans les écoles) pour attirer les jeunes diplômés, le mentorat afin de soutenir les jeunes éloignés de l'emploi ou encore l'ouverture de centres de formation d'apprentis pour s'investir dans leur formation.

### Part des entreprises mettant en place des politiques sociales globales pour les jeunes - 2022



### Évolution du nombre d'alternants dans le fonds et l'indice

Favoriser l'emploi des plus jeunes passe par l'alternance et l'apprentissage. Les sociétés investies sont celles qui recrutent le plus d'alternants. Avec une croissance du nombre d'alternants de **+19,6 %** des sociétés du fonds (2019-2022), la part des alternants des sociétés de BFT France Emploi ISR est de **4,36 %** en 2022, contre **4,05 %** pour le CAC All Tradable qui a eu une croissance des effectifs alternants de seulement **+10,8 %** sur la même période.

### Étude d'engagement sur les jeunes

Dans une démarche d'additionnalité, BFT IM a engagé, en 2021, le dialogue avec 5 sociétés du fonds identifiées comme pouvant améliorer leurs actions en matière d'emploi des jeunes. L'objectif de la démarche était double : obtenir de ces entreprises une plus grande transparence d'information et les inciter à mettre en place des stratégies d'emploi des jeunes plus ambitieuses. Pendant 2 ans, en 2022 et 2023, un suivi a été réalisé afin d'évaluer la tendance de l'emploi des jeunes, l'évolution des politiques sociales et le respect des engagements identifiés de ces sociétés. Cette campagne d'engagement est présentée en page 29.



**70 %** des sociétés du fonds s'engagent sur l'ODD 4. **Éducation de qualité.**

dont **41 %** se fixent des objectifs et suivent les résultats.

vs **65 %** pour le CAC AT

dont **37 %** se fixent des objectifs et résultats

## Assurer le maintien dans l'emploi des seniors

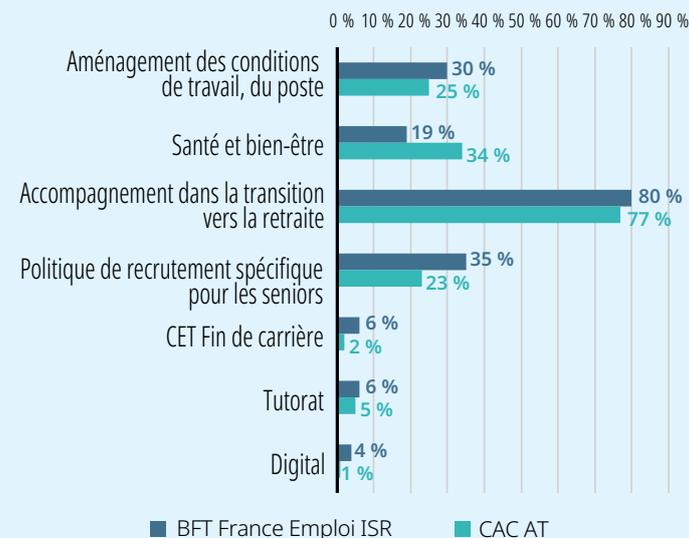
### Politiques sociales en faveur des seniors

Généralement, les seniors ont un taux de réinsertion parmi les plus faibles, et les entreprises doivent assurer leur transition vers la retraite et les intégrer. Malgré tout, l'emploi des seniors est le sujet le moins documenté par les entreprises : très peu de sociétés publient leurs politiques sociales pour les seniors.

### Évolution du nombre de seniors dans le fonds et l'indice

Les entreprises du fonds ont connu une croissance de **+10 %** de leurs effectifs seniors en France entre 2022 et 2019 contre **+8 %** pour l'indice. Ils représentent respectivement **20 %** et **23 %** des effectifs pour le fonds et l'indice en 2022.

### Part des entreprises mettant en œuvre des politiques sociales à destination des seniors - 2022



## Permettre l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi

### Politiques sociales en faveur des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap ont deux fois plus de risque d'être au chômage que le reste de la population (12 % de chômage chez les travailleurs handicapés contre 7 % pour le reste de la population).

Malgré les avancées ces dernières années, 39 % des travailleurs handicapés sont en emploi en 2023 contre 68 % du reste de la population<sup>18</sup>. Les entreprises présentes dans le fonds mettent en place des politiques sociales significatives en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

### Part des entreprises mettant en place des politiques sociales globales pour les (PSH)



### Évolution du nombre de personnes en situation de handicap dans le fonds et l'indice

Les sociétés investies ont un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de **3,65 %** en France, équivalent à l'indice qui a un taux de **3,85 %**. Malgré un taux quasi égal, les sociétés sont sur une bonne dynamique avec une hausse d'emploi des personnes en situation de handicap de **+16,5 %** depuis 2019 pour le fonds contre **+0,98 %** pour l'indice. Les politiques sociales mises en place pour les personnes en situation de handicap par les entreprises reflètent cette création.

18. <http://agefiph.fr> - Emploi et Chômage des personnes handicapées, Tableau de bord 2023

19. Ces indicateurs sont uniquement suivis au niveau mondial avec la dernière année disponible

## Favoriser un emploi durable, de qualité

### Indicateur de performance de la qualité de l'emploi

Au-delà de créer de l'emploi, les entreprises doivent développer des emplois de qualité et décents pour tous mesurés notamment par la stabilité de l'emploi apportée (Turnover<sup>19</sup>), la qualité de vie au travail (Absentéisme\*), l'investissement en capital humain (Formation) et à la sécurité (Taux de fréquence accident du travail\*). Les sociétés investies surperforment l'indice sur chacun des indicateurs.



**87 %** des sociétés du fonds s'engagent sur l'ODD 3. **Bonne santé et bien-être.**

dont **56 %** se fixent des objectifs et suivent les résultats.

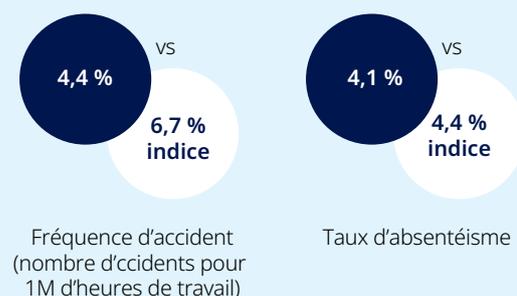
vs **76 %** pour le CAC AT

dont **47 %** se fixent des objectifs et résultats

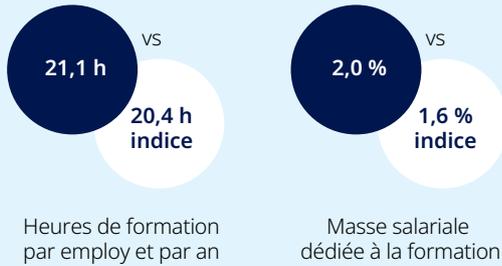
### Indicateur de Stabilité de l'emploi



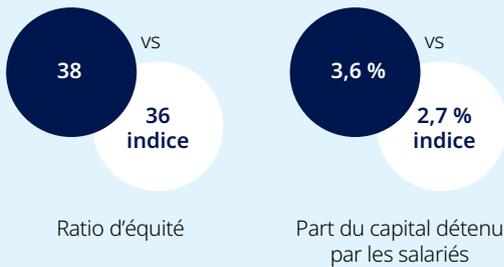
### Indicateur de Santé et Sécurité



### Indicateur de Formation



### Indicateur de Partage de la valeur créée



## Participer à plus d'égalité entre les femmes et les hommes

### Politiques sociales en faveur de l'égalité femmes-hommes

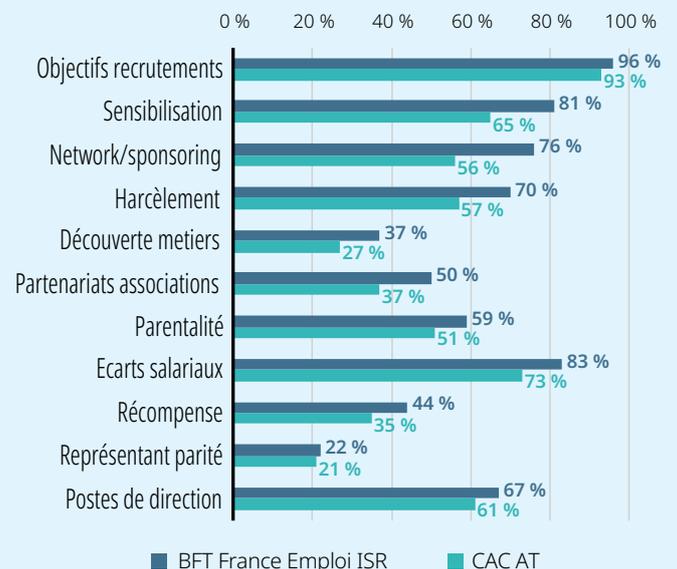
La part de femmes diplômées de l'enseignement est supérieure de 10 points<sup>20</sup> par rapport à celle des hommes. Pourtant, il existe toujours des disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail que ce soit par l'accès à des postes à responsabilité ou au traitement salarial. Les entreprises investies s'engagent particulièrement dans la mise en place de politiques sociales pour promouvoir la parité femmes-hommes.

### Indicateurs de suivi de la performance en matière d'égalité femmes-hommes

L'Index Égalité femmes-hommes reflète le comportement des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes. En 2022, les sociétés du fonds ont une moyenne de **90,5** sur 100 contre **88,6** pour

le CAC All Tradable et 88 au niveau national. Humpact vérifie le respect de la loi Coppé-Zimmerman, 40 % de femmes au Conseil d'Administration : **44 %** de femmes pour les sociétés du fonds contre **43 %** en moyenne pour l'indice.

### Part des entreprises mettant en place des politiques sociales globales pour l'égalité Femmes-Hommes (2022)



20. Vers l'égalité femmes-hommes 2023, Enseignement supérieur et recherche



**85 %** des sociétés du fonds s'engagent sur l'**ODD 5. Égalité entre les sexes.**

dont **59 %** se fixent des objectifs et suivent les résultats.

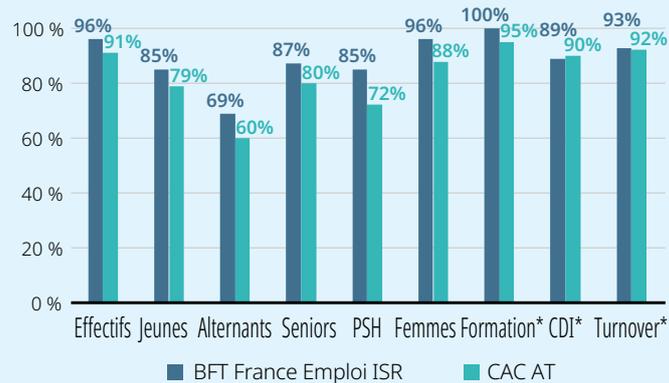
vs **77 %** pour le CAC AT

dont **49 %** se fixent des objectifs et résultats

## Des sociétés transparentes sur leurs performances sociales pour démontrer leur engagement

Enfin, l'intentionnalité des entreprises est évaluée à partir de leur niveau de publication. Les différentes politiques sociales communiquées et les engagements portés sur les ODD présentés précédemment l'illustrent. Cette analyse est complétée par le niveau de publication des données sociales communiqué par les sociétés :

### Disponibilité des données sociales communiquées en 2022 au niveau local





# Étude de cas : Hermès

Hermès est une entreprise française fondée en 1837 et devenue aujourd'hui une référence sur le marché mondial du luxe et de la maroquinerie. La maison opère ses activités dans 45 pays à travers son réseau de 300 points de vente. L'entreprise a généré environ 12 milliards d'euros de chiffres d'affaires en 2022 grâce à son large éventail de métiers et ses plus de 19 600 collaborateurs, en augmentation de plus de 3600 personnes (+22,78 %) depuis 2019.

Hermès possède un fort ancrage territorial avec près de 76 % de sa production réalisée en France et plus de 60 % de son effectif employé dans l'hexagone. Elle participe également au développement de l'emploi national avec une augmentation de 28,1 % de ses effectifs locaux sur 3 ans (2 711 personnes), dont 11,39 % en 2022 (1 264 personnes).

En plus d'être un acteur moteur dans la création d'emplois, Hermès se distingue aussi par ses politiques sociales ambitieuses en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH), la parité femmes-hommes et promouvant la santé et le bien-être de ses salariés.

	2022	2021	2020	2019
<b>Effectif Global</b>	19 686	17 595	16 600	15 415
<b>Variation absolue / relative*</b>	1 964 11,08 %	995 5,95 %	694 4,33 %	
<b>Effectif France</b>	12 360	10 969	10 383	9 522
<b>Variation absolue / relative*</b>	1 264 11,39 %	586 5,58 %	861 8,92 %	

## Initiatives en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Hermès est un acteur engagé en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, avec un taux d'emploi direct de 6,85 % en France dépassant depuis 2021 l'exigence légale de 6 % fixée pour la France, et avec une progression de plus de 80 % par rapport à 2019 (+396 personnes).

Ce résultat illustre un engagement de longue date, comme peut en témoigner son premier accord Handicap signé en 2017 puis renouvelé en 2020 pour 3 ans. La signature de ces accords a permis d'accélérer les initiatives en interne comme la création du réseau

de Référents Handicap composé de 16 membres puis le réseau Ambassadeurs handicap composé de 130 salariés volontaires à vu jour. Leur objectif est d'informer et de sensibiliser aux bonnes pratiques.

Son engagement se fait aussi au niveau externe avec la signature en 2021, avec la CABAT<sup>21</sup>, de la convention OMEGA, qui a donné lieu à la réinsertion d'un militaire blessé parmi ses équipes. À cela s'est ajouté, en 2022, la convention signée avec la Gendarmerie nationale pour la reconversion professionnelle des gendarmes et de leurs familles. Par ailleurs, le groupe collabore depuis plusieurs années avec les entreprises du secteur aidé et protégé, les EA (Entreprises Adaptées) et ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) en France. Les achats réalisés auprès de ces structures ont augmenté de 23 % entre 2021 et 2022.

21. Cellule d'Aide aux blessés de l'Armée de Terre

\* Après retraitement des acquisitions et des cessions

## Engagement en faveur de la parité femmes-hommes

Hermès a bien compris l'enjeu prioritaire de la parité femmes-hommes, avec une proportion, en 2022, de 67 % de femmes au niveau mondial, l'une des plus élevées parmi celles du CAC 40. Le groupe a également saisi l'importance de la parité à tous les échelons, puisque les femmes représentent 60 % de ses effectifs managers, 50 % parmi le conseil d'administration et 40 % au sein du COMEX, et avec une tendance stable au fil des années. En 2022, Hermès obtient 95 points sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle, soit 5 points de plus par rapport à 2021 et son objectif est d'étendre la mesure à son périmètre global dès 2023.

Malgré un secteur traditionnellement féminisé et une très bonne représentation de femmes, Hermès ne ralentit pas ses efforts pour l'insertion des femmes avec des actions concrètes comme la création, en 2021, de son réseau de femmes, *Hécate*, composé d'une centaine de membres qui organisent événements et animations. De plus, des dispositifs d'accompagnement pour la maternité ont été mis en place au niveau mondial et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les collaborateurs français ont le maintien à 100 % de leur rémunération durant leur congé paternité. Enfin, la marque veille tout de même à son taux de recrutement des hommes sur certains de ces métiers où ils sont sous-représentés.

## Exemples d'actions mises en place pour la santé et sécurité de ses salariés

La maison de luxe est soucieuse de la santé et du bien-être de ses collaborateurs, qui font partie intégrante de sa stratégie globale d'entreprise. La satisfaction de ses salariés est suivie, depuis 2018, via le dispositif d'évaluation interne *Satin*, qui a révélé, en 2022, un taux d'engagement de 83 % de la part des employés en France sur leur métier. Leur sécurité est assurée à travers sa politique HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) qui repose sur un ensemble de mesures adaptées à la pénibilité de chaque métier, dans le but d'atteindre son objectif de "Zéro Accident". Pour y parvenir, Hermès met l'accent sur les risques physiques liés à l'environnement de travail et les risques psychosociaux. Par exemple, les entités françaises ont fait appel à l'organisme de formation *Mysommeil*. Ses efforts se traduisent par un faible taux de rotation du personnel (5,9 %), d'absentéisme (3,37 %) et une ancienneté élevée de ses employés (8,4 en moyenne).



# Une démarche d'amélioration continue de la gouvernance grâce au dialogue actionnarial et à nos actions d'engagement

## L'exercice des droits de vote

Exerçant pour le compte de nos clients, le rôle d'un actionnaire de long terme, nous portons la conviction que la participation active aux Assemblées Générales des sociétés accroît la valeur des investissements. Le vote aux Assemblées Générales constitue ainsi un moment essentiel pour exprimer une opinion sur les principales orientations de l'entreprise et pour participer à leur prise de décision. Nous exerçons nos droits de vote en nous appuyant sur l'expertise Vote et Gouvernance du groupe Amundi avec laquelle nous avons des échanges réguliers.

La Politique de Vote du Groupe prend en compte les questions sociales, notamment la maîtrise

de l'équilibre salarial dans le cadre des politiques de rémunération, l'implication des salariés dans la gouvernance des entreprises et l'actionnariat salarié. Cette politique est révisée chaque année et est disponible sur le site Internet de BFT IM.

## L'engagement sur les thématiques ESG

Sur l'exercice 2023, le fonds a bénéficié de la politique d'engagement du groupe Amundi. Sur **48** émetteurs détenus en portefeuille au 31/12/2023, les analystes ESG ont mené des actions d'engagement auprès de **35** émetteurs qui représentaient **72,9 %** du poids du portefeuille.

### Statistiques de vote 2023 - BFT France Emploi ISR

**100 %** des votes exercés

Soit **62** assemblées générales

**68 %** des assemblées ont fait l'objet d'au moins un vote « contre la direction »



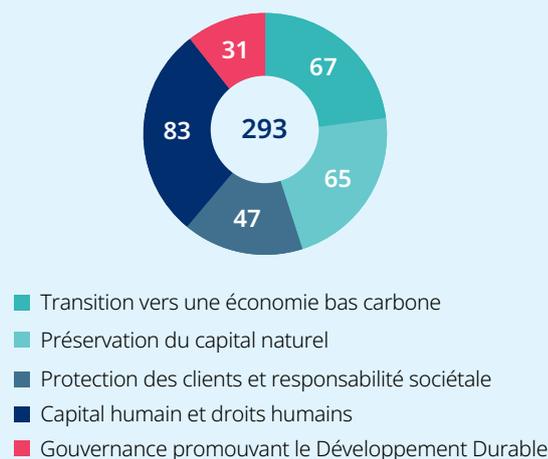
Parmi les thèmes sociaux liés à l'emploi, 83 engagements ont porté sur le capital humain et les droits humains. La relation entre capital humain et performance des entreprises est aujourd'hui bien établie, ce qui en fait un enjeu très important pour les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité. La gestion efficace du capital humain améliore les résultats financiers de manière directe et indirecte, en influençant la motivation des employés et en renforçant les compétences, tout en réduisant les départs volontaires et en permettant des résultats opérationnels positifs. Les travailleurs qui sont correctement rémunérés et qui perçoivent que leur environnement de travail est sûr et favorable sont plus enclins à rester chez leur employeur. Au-delà des employés directs, le fait de garantir un salaire décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales permet non seulement de prévenir les risques de réputation et les risques juridiques, mais aussi d'assurer la résilience. Par conséquent, chez Amundi, nous nous engageons auprès des émetteurs sur de multiples aspects de la gestion du capital humain, notamment les conditions de travail sûres, la diversité et l'inclusion, et les salaires décents.

### Statistiques d'engagement 2023

#### En nombre d'engagements par thème ESG



#### Répartition par domaine d'engagement



## L'engagement de BFT IM ciblé sur l'Emploi

BFT IM mène une stratégie d'engagement thématique sur l'emploi qui constitue un **levier d'additionnalité** dans le cadre de sa démarche de fonds d'investissement à impact, avec l'intention :

- **d'enrichir l'analyse du score emploi et**
- **d'influencer les entreprises dans leurs pratiques.**

### Campagne « Jeunes »

Une première campagne d'engagement thématique a été lancée en 2021, poursuivie jusqu'en 2023, sur l'emploi des jeunes. Parmi les faits marquants qui nous ont incités à mener un dialogue ciblé avec les sociétés sur ce thème majeur et complexe dans la totalité de l'Union Européenne, notamment durant la crise du Covid, c'est le constat qu'en France, le taux de chômage des jeunes est significativement supérieur à la moyenne européenne. L'objectif de la campagne était double : d'une part obtenir de ces entreprises une plus grande transparence d'information, et d'autre part les inciter à établir des stratégies d'emploi des jeunes plus ambitieuses.

Nous avons donc ciblé **5 secteurs (bancaire, agroalimentaire, luxe, pharmaceutique, semi-conducteurs) pour leur importance dans la création d'emploi pour les jeunes**, et à cause des difficultés que les jeunes actifs dans ces secteurs rencontrent en termes de précarité du travail, ou de possibilités de formation au sein de l'entreprise et du secteur. Nous avons sélectionné 5 entreprises avec des enjeux spécifiques liés à l'insertion des jeunes dans le marché du travail.

### Campagne « Made in France »

Le thème d'engagement « **Made in France** » s'appuie sur les objectifs du Plan France 2030, une initiative gouvernementale qui s'inscrit dans la continuité du Plan France Relance. Lancé en octobre 2021, ce plan d'investissement vise à permettre de rattraper le retard industriel français, à investir massivement dans les technologies innovantes et à soutenir la transition écologique. Il soutient des projets de production en France dans **cinq secteurs stratégiques** avec un budget de **54 milliards d'euros sur 5 ans**.

- **Le secteur automobile**
- **Le secteur aéronautique**
- **Le secteur de la santé et pharmaceutique**
- **Le secteur spatial**

La campagne d'engagement « Made in France » a débuté fin 2023 auprès de 5 sociétés du portefeuille BFT France Emploi ISR. Cette démarche vise à obtenir des informations sur leur contribution à la **relocalisation de la production sur le territoire national**, au développement de l'appareil industriel et de la **recherche en France**, et à mieux comprendre leurs perspectives à moyen terme sur le Plan France 2030.

## 2 campagnes d'engagement

menées avec l'agence de notation extra-financière Humpact, spécialisées sur l'emploi et les sujets sociétaux



### Première campagne d'engagement

consacrée à **l'emploi des jeunes** et menée sur trois années de 2021 à 2023.

#### SOCIÉTÉS ENGAGÉES



### Deuxième campagne d'engagement

débutée fin 2023 sur le thème de la **relocalisation des investissements pour l'emploi** en France.

#### SOCIÉTÉS ENGAGÉES



# Focus sur la campagne d'engagement sur l'emploi des jeunes

**L'approche de BFT IM en matière d'engagement se veut constructive et positive. Le dialogue avec les entreprises vise à :**

- mieux connaître la stratégie et les objectifs des sociétés interrogées en matière d'emploi des jeunes,
- obtenir des données spécifiques sur l'emploi des jeunes en France lorsque non communiquées par les sociétés, et demander une plus grande transparence sur ces indicateurs,
- identifier et partager les bonnes pratiques,
- établir et communiquer aux entreprises des objectifs quantitatifs et qualitatifs et des propositions d'indicateurs, en relation avec les pratiques des secteurs auxquels elles appartiennent.

Sur les cinq entreprises engagées, la totalité a répondu au questionnaire emploi d'Humpact et à notre demande d'engagement, les échanges se sont poursuivis sur 3 années. Les conclusions de la campagne montrent une amélioration de la situation de l'emploi des jeunes dans 2 cas sur 5, et une stabilisation dans les 3 autres cas. Les entreprises ont démontré des efforts sur leurs initiatives envers les jeunes et les alternants, et toutes sont engagées dans des partenariats avec des organisations en lien avec l'insertion professionnelle des jeunes (universités, associations...).

Sur le point de la transparence, une seule entreprise n'a pas transmis d'information chiffrée, les autres ont bien communiqué la part de jeunes et d'alternants et son évolution dans les effectifs France.

## Exemples de bonnes pratiques identifiées

### BNP Paribas

BNP Paribas a créé son propre centre de formation d'apprentis « BSchool by BNP Paribas », et soutient près de 300 associations d'insertion des jeunes éloignés de l'emploi.

### Danone

Le groupe réaffirme sa volonté d'emploi de jeunes et son effort pour leur formation, notamment par le lancement de formations spécifiques en partenariat avec des écoles et CFA.

### Kering

Le groupe a ouvert deux nouveaux graduate programmes 'Kering Keys', en plus de partenariat avec des écoles. Kering s'est engagé pour la mise en œuvre de la charte de partenariat avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

### Sanofi

La diversité des jeunes en apprentissage et en stage est en constant progrès. Le programme 'Place d'Avenir' vise à rapprocher le recrutement des jeunes éloignés de l'emploi en organisant des rencontres avec des salariés directement dans les quartiers prioritaires.

### Soitec

Le groupe continue de faire preuve d'un fort engagement pour la formation et l'emploi des jeunes, avec des objectifs quantitatifs. Soitec continue à s'engager pour la création de filières de formation avec ses partenaires.



## Un partage de la valeur par le soutien financier aux associations

Le mécanisme de reversement d'une partie des frais de gestion de BFT France Emploi ISR fait partie intégrante de son ADN.

 **162 000 €**

Montant<sup>22</sup> du soutien financier aux associations au titre des trois premiers exercices d'existence de BFT France Emploi ISR

### Un partenariat sur le principe du partage

Nous reversons 5 % des frais de gestion financiers fixes à plusieurs associations en faveur de l'emploi, avec une volonté de partenariat dans la durée (engagement triennal).

### Une volonté de partenariat ancrée dans la durée

- Ces associations apportent un éclairage complémentaire sur les freins à l'emploi pour les personnes qui en sont privées.
- Un engagement est signé avec les associations choisies par le Comité de Développement Durable pour une période triennale.

### Une mobilisation sur trois axes

Nous avons choisi de concentrer nos actions vers des publics plus fragiles en termes d'emploi et de soutenir :

- **La réinsertion de chômeurs de longue durée :** en créant les emplois manquants grâce à de nouvelles activités ;
- **Le changement de regard sur le handicap :** en soutenant les personnes porteuses de handicap dans leur démarche d'emploi et leur autonomie ;
- **Les démarches en faveur des jeunes :** en accompagnant les jeunes à emprunter une filière d'excellence.

### Nous participons ainsi aux actions de cinq associations :

				
<b>Télémaque</b>	<b>Evolio</b>	<b>Le Mouton à 5 pattes</b>	<b>Le Pré de la Bataille</b>	<b>La Cravate Solidaire</b>
met en œuvre des actions de mentorat et une aide financière individuelle auprès de jeunes investis issus de territoires fragiles.	(groupe La Varappe) favorise le retour à l'emploi en portant des projets innovants à fort impact d'ateliers et de chantiers d'insertion.	rapproche les personnes avec autisme et les entreprises, principalement dans le monde du numérique.	propose à des personnes en situation de handicap des formations et un accompagnement vers l'emploi.	facilite l'accès à l'emploi de personnes en insertion ou en réinsertion professionnelle en luttant contre les discriminations.

### BFT soutient le programme « Autodidacte » du Mouton à 5 pattes

Ce programme se déroule de juin à décembre 2024 pour accompagner des personnes avec un trouble du spectre autistique à la recherche d'une orientation ou d'un emploi, dans la métropole lilloise.

Il mobilise des entreprises et des professionnels engagés et s'articule en trois phases : la définition du projet professionnel, des rencontres avec des professionnels exerçant l'emploi visé et des organismes de formation engagés et inclusifs, puis une immersion dans des entreprises faisant partie du réseau de l'association.

22. Chiffre établi sur la base des encours du fonds au 31/08/2024.





### **BFT IM**

Société anonyme au capital de 1 600 000 euros  
Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF sous le numéro GP 98026  
Siège social : 91-93 boulevard Pasteur, 75015 PARIS

---

[www.bft-im.fr](http://www.bft-im.fr)

 @bft-im



### **Amundi Asset Management,**

Société par actions simplifiée - SAS au capital de 1 143 615 555 euros - Société de gestion de portefeuille  
agréée par l'AMF n° GP 04000036 - 91-93, boulevard Pasteur, 75015 PARIS

---

Les logos ou marques des sociétés citées sont utilisés à des fins d'illustration et demeurent la propriété exclusive de chaque titulaire. Ceci est une communication publicitaire. Veuillez vous référer au prospectus et au document d'informations clés (« DIC ») du fonds avant de prendre toute décision finale d'investissement. La documentation réglementaire agréée par l'Autorité des Marchés Financiers est disponible sur le site [www.bft-im.fr](http://www.bft-im.fr) ou sur simple demande au siège social de la société de gestion. L'investisseur est soumis à un risque de perte en capital (voir le détail des Risques dans le DIC et le prospectus). Il appartient à l'investisseur de s'assurer de la compatibilité de cet investissement avec les lois de la juridiction dont il relève et de vérifier si ce dernier est adapté à ses objectifs d'investissement et sa situation patrimoniale (y compris fiscale). Ce document n'est pas destiné à l'usage des résidents des États-Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que l'expression est définie par la « Regulation S » de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933 et dans le Prospectus du ou des OPC décrits dans ce document. Toutes les informations présentées sont réputées exactes au 30 juin 2024. L'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations, prévisions et analyses fournies ne sont pas garanties. Elles sont établies sur des sources considérées comme fiables et peuvent être modifiées sans préavis. Reproduction interdite sans accord exprès de la Société de Gestion.