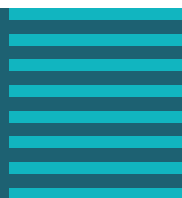


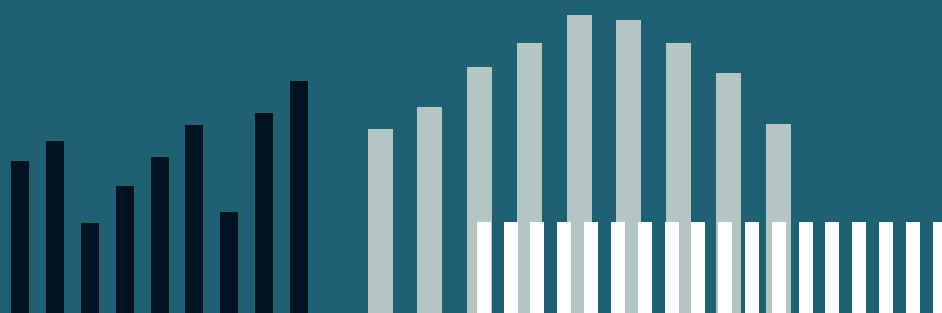
# The Good Jobs Rating

Méthodologie

Mars 2020



Un outil d'analyse de données  
innovant développé pour les  
investisseurs cherchant à évaluer  
la contribution sociétale d'une  
entreprise en tant qu'employeur



SOMMAIRE

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| Résumé                                           | 4  |
| 1 / Introduction                                 | 6  |
| 2 / Un outil d'analyse au service de l'ODD 8     | 8  |
| 3 / La méthodologie                              | 10 |
| 3.1 Les trois dimensions de The Good Jobs Rating | 10 |
| 3.2 Les indicateurs                              | 12 |
| 3.3 Sources des données                          | 15 |
| 3.4 Principes de calcul de la métrique           | 16 |
| 4 / Résultats obtenus                            | 19 |
| 5 / Perspectives                                 | 27 |

RÉSUMÉ

Ce document présente la méthodologie employée dans le cadre de la métrique The Good Jobs Rating : un nouvel outil d'analyse de données permettant aux investisseurs d'évaluer la contribution sociétale des entreprises, en qualité d'employeurs et d'acteurs économiques, à travers le monde et dans les différents territoires où elles sont implantées.

La métrique est conçue pour les investisseurs qui suivent, ou prévoient de suivre, la performance de leurs investissements vis-à-vis des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) et particulièrement de l'ODD 8. The Good Economy (TGE) a développé ce rating en collaboration avec Sycomore Asset Management (Sycomore).

ODD 8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. »

L'objectif de cette métrique est le suivant :

Evaluer la capacité globale d'une entreprise à créer des opportunités d'emplois durables et de qualité, pour tous, et particulièrement dans les zones – pays ou régions – où l'emploi est relativement limité et donc nécessaire pour un développement durable et inclusif.



La métrique s'articule autour de trois dimensions qui caractérisent la performance sociétale d'une entreprise en matière d'emploi, et qui sont interdépendants :

QUANTITÉ

Les emplois directs (réels) et indirects (estimés) auxquels contribue l'entreprise, ainsi que le caractère durable de la croissance de l'emploi.

→ La création d'emplois durables est nécessaire pour atteindre ou maintenir le plein emploi dans tous les pays – et particulièrement dans les pays en développement.

QUALITÉ & INCLUSION

La qualité sociale des emplois créés par l'entreprise – équité salariale, sécurité de l'emploi, progression de carrières et accès à l'emploi pour certains groupes marginalisés – sur la base de données relatives au secteur d'activité de l'entreprise (utilisées comme proxy).

→ La quantité mais également la qualité des emplois sont des facteurs importants, compte tenu des taux élevés de travailleurs pauvres et des inégalités de salaires observées entre différents pays et au sein d'un même pays.

GÉOGRAPHIE

La répartition géographique des emplois directs de l'entreprise (effectifs) entre les pays du monde et entre les différentes régions au sein de l'Union Européenne.

→ Les emplois décents ont un impact plus fort sur la productivité et le bien-être dans les pays à faibles revenus et dans les régions où les problèmes liés au chômage et à la pauvreté des travailleurs sont les plus importants.

La métrique s'appuie donc sur un modèle tri-dimensionnel qui associe la quantité, la qualité des emplois et leur empreinte géographique. Ces trois dimensions déterminent la performance 'Good Job' de l'entreprise au niveau sociétal ou macroéconomique. Le contexte national et régional de la création d'emplois est particulièrement important car l'impact du développement d'emplois de qualité diffère selon les pays, les régions et donc, les communautés. La métrique est construite à partir d'une analyse mixte, comprenant des données spécifiques aux entreprises, des données sectorielles et des données socio-économiques.

La méthodologie a été développée sur la base d'un portefeuille test d'entreprises cotées européennes. Les résultats obtenus sur cet échantillon d'entreprises sont présentés dans le chapitre 4 de ce document. Pour plus de détails sur la méthodologie, les indicateurs et les sources de données, merci de vous référer au chapitre 3.

Notre objectif est que cette métrique soit utilisée par d'autres sociétés de gestion et investisseurs. Elle constitue un outil d'analyse et de screening positif essentiel dans le cadre d'une analyse fondamentale plus globale visant à identifier des opportunités d'investissement affichant une contribution sociétale positive en matière d'emploi.

Une contribution 'Good Jobs' à la fois inclusive et durable est positive pour les Employés, pour les Entreprises et pour la Société.

1. INTRODUCTION

The Good Economy [‘TGE’] et Sycomore Asset Management [‘Sycomore’] partagent un objectif commun : promouvoir l’investissement dans des entreprises qui contribuent à l’emploi et à la création de emplois décents partout dans le monde. Nous estimons que cet objectif d’investissement peut non seulement renforcer la performance des entreprises, mais également être vecteur de progrès social et de bien-être.

Ce document explique la méthodologie employée dans le cadre de la métrique « The Good Jobs Rating », un outil innovant permettant aux investisseurs de réaliser une analyse plus approfondie de la contribution des entreprises à l’emploi décent, ou ‘Good Jobs’. TGE a développé la métrique sur une base itérative, axée sur les besoins de l’utilisateur, en partenariat avec Sycomore. Sycomore a participé au processus de recherche et développement et a testé la métrique dans le cadre de son analyse des sociétés (voir page suivante).

L’objectif de la métrique est le suivant :

Evaluer la capacité globale d’une entreprise à créer des opportunités d’emplois durables et de qualité, pour tous, et particulièrement dans les régions – pays ou territoires – où l’emploi est relativement limité et donc nécessaire pour assurer un développement durable et inclusif.

TGE et Sycomore ont construit d’étroites relations de travail et un partenariat stratégique motivé par des valeurs et des intérêts communs, à savoir :

- Les deux partenaires sont convaincus de l’importance fondamentale du « travail décent pour tous ». Les emplois décents, vecteurs de salaires de qualité, de sécurité de l’emploi et d’épanouissement au travail, sont essentiels au bien-être individuel et sociétal. De plus, ils contribuent fortement à la performance durable des entreprises.
- Les deux partenaires s’engagent à renforcer l’impact positif de l’investissement et sa contribution à l’atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Nous souhaitons développer un outil qui permette de mieux comprendre comment les entreprises participent au développement durable à travers les emplois qu’elles créent, à la fois directement et indirectement. Par conséquent, la méthodologie se concentre sur l’ODD 8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».
- Les deux partenaires sont convaincus de l’importance de développer des méthodologies robustes, transparentes, cohérentes et factuelles afin d’évaluer et de communiquer sur les performances sociales et environnementales, ainsi que sur l’impact des entreprises. Les deux sociétés sont activement engagées et soutiennent les efforts internationaux visant à mieux encadrer les normes de mesure et de reporting à travers les Principes des Nations Unies pour l’Investissement Responsable (UNPRI), les Principes Directeurs des Nations Unies (UNGPI), le Global Impact Investing Network (GIIN) et l’Impact Management Project (IMP).

The Good Jobs Rating offre une réponse aux besoins de mesure et de responsabilisation dans l’atteinte des ODD. Dans ce document, nous expliquons la méthodologie employée et présentons des exemples issus d’analyses réalisées sur des entreprises européennes. Nous espérons que cette métrique sera adoptée par d’autres sociétés de gestion et investisseurs ; en effet, intégrée à une recherche ESG (Environnement, Social, Gouvernance) plus globale, elle offre un outil de screening positif et d’analyse essentiel qui permet d’identifier les principaux risques et opportunités dans le cadre d’une recherche de contribution positive à l’emploi décent.

PARTENAIRES DANS L’INNOVATION : THE GOOD ECONOMY ET SYCOMORE ASSET MANAGEMENT

THE GOOD ECONOMY

The Good Economy [TGE] est un cabinet de conseil social spécialisé dans la mesure et la gestion des impacts. Depuis notre création en 2015, la société a connu une croissance rapide portée par une activité qui se situe au croisement du développement durable, de l’impact investing et de la finance généraliste. Nos travaux permettent à nos clients de comprendre, optimiser et communiquer sur leur contribution à la création d’impacts positifs.

Nous travaillons avec des investisseurs intervenant sur l’ensemble des métiers liés au capital : sociétés de gestion socialement responsables, institutions de financement du développement et investisseurs spécialisés dans l’impact. Nous travaillons également avec des entreprises et des organismes sociaux.



TGE utilise les Objectifs de Développement Durable [ODD] des Nations Unies comme « objectifs de plus haut niveau » dans son travail de conseil en impact destiné aux investisseurs, qui comprend un focus spécifique sur la croissance inclusive de l’emploi à l’initiative des entreprises, le logement abordable et le développement durable. Notre approche en matière d’impact investing est territoriale ; nous cherchons à diriger les principaux flux de capitaux vers les communautés plus marginalisées.

En qualité de cabinet de conseil, nous cherchons à décloisonner les secteurs publics, privés et sociaux, en développant des partenariats collaboratifs visant à repenser les solutions aux problématiques sociales et à renforcer le rôle des entreprises et de la finance dans le développement inclusif et durable.

SYCOMORE ASSET MANAGEMENT

Créée en 2001, Sycomore Asset Management [Sycomore] est une société de gestion d’actifs basée à Paris dont les encours s’élèvent à plus de 6 milliards d’euros. Notre mission, définie en 2015, est d’humaniser l’investissement. Elle traduit notre conception du rôle d’un investisseur : prendre une perspective de long terme et travailler de concert avec les entreprises que nous détenons en portefeuille en qualité de partie prenante – aux côtés de leurs collaborateurs, clients, fournisseurs et plus largement, de la société. L’investissement responsable fait partie de notre ADN et nous nous engageons à participer à son développement, afin de promouvoir une économie plus durable et inclusive. Nous sommes signataires des Principes pour l’Investissement Responsable des Nations Unies depuis 2010 et sommes membre du Global Impact Investing Network depuis 2016.

Nous avons développé un modèle d’analyse propriétaire qui intègre les problématiques ESG à notre analyse fondamentale, et par conséquent, à nos décisions d’investissement visant à investir dans des entreprises capables de créer de la valeur durable. Ce modèle prend en compte la création de valeur pour toutes les parties prenantes de l’entreprise, plus particulièrement les fournisseurs, la société civile, les collaborateurs, les investisseurs, les clients et l’environnement (SPICE). Dans le cadre de notre modèle SPICE, nous avons développé une métrique permettant de capter les contributions positives ou négatives d’une entreprise relatives aux quatre piliers de l’impact sociétal, définis à partir des Objectifs de Développement Durable sociétaux des Nations Unies (ODD).



Les trois premiers piliers de l’indicateur de « contribution sociétale » de Sycomore s’intéressent à la contribution de l’entreprise à travers son offre de produits et de services. Le pilier Emploi correspond à une perspective sociétale du travail – la capacité d’une entreprise à proposer et à préserver des emplois décents. L’objectif de ce pilier est de valoriser les entreprises qui créent le plus d’emplois, ainsi que les modèles économiques qui aident à créer et préserver des emplois là où les besoins se font le plus sentir. Il est donc directement lié à l’ODD 8. The Good Jobs Rating est utilisé par Sycomore pour mesurer la contribution d’une entreprise au pilier Emploi. Il est complémentaire à la recherche menée au niveau de chaque entreprise et portant sur ses pratiques spécifiques de gestion du capital humain.

## 2. UN OUTIL D'ANALYSE AU SERVICE DE L'ODD 8

En 2015, les Etats membres des Nations Unies ont défini 17 Objectifs de Développement Durable : une feuille de route visant à mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et permettre à tous de vivre dans la paix et la prospérité économique. Les besoins sociétaux soulevés par ces Objectifs de Développement Durable (ODD) sont devenus des enjeux universels pour les gouvernements, les chefs d'entreprise et les investisseurs.

- + Selon les estimations, l'atteinte des ODD nécessite entre 5000 et 7000 milliards de dollars d'investissements tous les ans.<sup>1</sup> A eux seuls, les pays émergents requièrent 2500 milliards de dollars par an.<sup>2</sup> Les actifs sous gestion devraient s'élever à environ 145000 milliards de dollars d'ici 2025 ; or si les besoins sont réels, ils offrent également une opportunité : celle de mobiliser davantage de capital privé, et notamment l'épargne, pour créer des impacts positifs pour les ODD.<sup>3</sup>
- + Un rapport émis par la Business & Sustainable Development Commission en 2017 a estimé que l'atteinte des ODD pourrait générer des opportunités de marché d'une valeur de 12000 milliards de dollars et créer 380 millions d'emplois d'ici 2030, ce qui représente plus de 10% de la main d'œuvre mondiale (selon les anticipations).<sup>4</sup>

La création de nouveaux emplois décents, en ligne avec les ODD, profite à tous : les travailleurs, les entreprises et les gouvernements.

Compte tenu du rôle fondamental que jouent le travail décent pour tous et la croissance économique dans l'atteinte de la plupart des 16 autres ODD, l'ODD 8 est reconnu comme un objectif de développement clé. Le travail décent permet de lutter contre les inégalités présentes dans les domaines de la santé et de l'éducation, d'améliorer l'accès au logement et d'offrir une solution aux niveaux de pauvreté inacceptables dans le monde aujourd'hui. L'attention particulière portée à l'ODD 8 se traduit par le soutien accru des dirigeants d'entreprises ; elle se retrouve également dans les nouveaux principes directeurs des ODD destinés aux groupes internationaux.<sup>5</sup>



**ODD # 8 : Travail Décent et Croissance Economique**  
Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a alerté sur le fait que les conditions ne sont pas réunies pour atteindre plusieurs des douze cibles de l'ODD 8<sup>6</sup> :

- + Parvenir au plein emploi productif et garantir à tous un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale reste inaccessible. Plus de 170 millions de personnes sont au chômage ; les femmes, les jeunes et les personnes souffrant de handicaps ont moins de chance d'être embauchés ; et les écarts de salaire entre les hommes et les femmes persistent.
- + Les inégalités à travers le monde sont un enjeu fondamental. Le niveau d'effort requis pour atteindre l'ODD 8 est très inégal selon les différentes zones géographiques. En effet, les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et supérieure sont en meilleure position pour atteindre les objectifs de croissance et de productivité.

Si l'ODD 8 est systématiquement classé parmi les ODD les plus centraux par les entreprises et les investisseurs, les progrès dans l'alignement et l'intégration des cibles de l'ODD 8 au sein de leurs stratégies sont lents, notamment en raison du manque de données standardisées et d'outils de screening pour analyser la contribution des entreprises cotées en tant qu'employeurs.

A ce jour, la plupart de la recherche portant sur l'alignement de l'activité d'une entreprise avec les ODD s'est concentrée sur sa contribution à travers son offre de produits et de services, plutôt que sur sa contribution en tant qu'employeur.

Une des principales difficultés dans la mesure de la performance en matière d'emploi est le manque d'informations disponibles sur les effectifs dans les rapports publiés par les entreprises. Plusieurs initiatives ont été lancées afin d'améliorer ce type de reporting : par exemple, ShareAction au Royaume-Uni pilote la Workforce Disclosure Initiative, à laquelle Sycomore AM a adhéré en 2018. Ce projet rassemble plusieurs investisseurs qui sollicitent des données comparables sous forme d'un sondage annuel.

Si cette initiative constitue un pas dans la bonne direction, les référentiels utilisés actuellement par les investisseurs pour analyser la performance en matière d'emploi – comme l'Investment Impact Framework développé par le Cambridge Institute for Sustainability Leadership (CISL) – se basent, en règle générale, sur un seul indicateur : le nombre d'emplois créés.

La World Benchmarking Alliance (WBA) développe actuellement des indices de référence offrant un outil essentiel de mesure et de comparaison dans le cadre des ODD. En apportant un soutien au secteur privé dans sa démarche de progrès vis-à-vis des ODD, la WBA cherche à aider les entreprises à passer « de l'ambition, à l'action et à la concrétisation ». La première série d'indices porte sur l'agro-alimentaire, le climat et l'énergie, l'inclusion numérique et l'égalité entre hommes et femmes & la responsabilisation. A ce jour, il n'existe aucun système standardisé au sein du secteur permettant d'évaluer et de comparer les performances des entreprises en tant qu'employeurs.

TGE a développé The Good Jobs Rating en partenariat avec Sycomore afin de combler le manque d'outils d'analyse sur l'ODD 8 pour les investisseurs, les entreprises, les gouvernements et les autres parties prenantes. Les informations et les perspectives véhiculées par la métrique vont au-delà de ce qui existe actuellement sur le marché. Elle permet aux investisseurs, comme Sycomore, d'optimiser leurs référentiels d'analyse fondamentale avec des données quantitatives et macroéconomiques portant sur la contribution sociétale des entreprises en qualité d'employeurs.

1. World Investment Report, UNCTAD, 2014.  
2. Selon le FMI, pour les économies des marchés émergents, les dépenses supplémentaires moyennes annuelles requises pour atteindre les principaux ODD s'élèvent à 4 points de pourcentage du PIB, contre 15 points de pourcentage du PIB pour un pays en développement, à faible revenu, en moyenne. <https://blogs.imf.org/2019/01/31/mind-the-gap-in-sdg-financing/>  
3. Asset & Wealth Management Revolution: Embracing exponential change, PwC, 2017.  
4. Business & Sustainable Development Commission, janvier 2017 [http://report.businesscommission.org/uploads/BetterBiz-BetterWorld\\_170215\\_012417.pdf](http://report.businesscommission.org/uploads/BetterBiz-BetterWorld_170215_012417.pdf)  
5. Par exemple, le SDG Hub of the World Business Council for Sustainable Development <https://www.wbcsd.org/> and OECD Business For Inclusive Growth <https://www.oecd.org/inclusive-growth/businessforinclusivegrowth/>

6. OIT, Emploi International et Perspectives Sociales, 2019.

### 3.LA MÉTHODOLOGIE

#### 3.1 LES TROIS DIMENSIONS DE « THE GOOD JOBS RATING »

La métrique utilise un modèle tri-dimensionnel pour évaluer la performance d'une entreprise en tant qu'employeur, d'un point de vue sociétal. Les trois dimensions - QUANTITÉ, QUALITÉ & INCLUSION et GÉOGRAPHIE – correspondent aux objectifs primaires d'efficacité et d'égalité des politiques nationales et supranationales en matière d'emploi - dont le référentiel des ODD des Nations Unies lui-même.

Le modèle est aligné avec l'ODD 8, qui porte sur l'emploi décent et la croissance économique, et avec la définition de l'OCDE de la « croissance inclusive des emplois »<sup>7</sup> - soit une croissance durable qui entraîne une distribution plus équitable des opportunités d'emplois de qualité (« Good Jobs »), d'un point de vue social et géographique. Les « Good Jobs » se caractérisent par des salaires de qualité, la sécurité de l'emploi et l'épanouissement au travail.

Sur la base de cette définition, il est clair que les trois dimensions doivent être considérées comme interdépendantes.

- + Une certaine QUANTITÉ d'emplois est nécessaire pour atteindre ou préserver le plein emploi dans tous les pays, et particulièrement dans les pays en développement. En effet, il faudra créer 600 millions de nouveaux emplois d'ici 2030, ne serait-ce que pour suivre la croissance de la population active.<sup>8</sup>
- + Cependant, prise isolément, une quantité plus importante d'emplois ne suffit pas à assurer un développement économique durable et inclusif. Le facteur quantité doit s'accompagner d'une notion de QUALITÉ, caractérisée par des salaires décents et la sécurité de l'emploi. Notons que le taux de travailleurs pauvres, de près de 10%, est deux fois plus important que le taux de chômage mondial. Dans les pays à faibles revenus, le taux de travailleurs pauvres s'élève à 40% et 60% des emplois sont de nature peu productive et informelle.<sup>9</sup>
- + Enfin, la dimension GÉOGRAPHIQUE de l'emploi est importante pour définir la contribution sociale de l'entreprise. La création d'emplois de qualité a un impact plus marqué sur la productivité et le bien-être dans les pays et les régions à faibles revenus, où les taux de chômage et de travailleurs pauvres sont les plus élevés. Une étude récente menée aux Etats-Unis a montré que la création d'emplois améliore de plus de 60% les taux d'emploi et les revenus locaux dans les zones à fort chômage, par rapport aux régions plus favorisées.<sup>10</sup>

Les entreprises peuvent considérer que les ressources humaines représentent avant tout un coût qui doit être optimisé et ne prennent pas toujours en compte la qualité de l'emploi et le rôle que celle-ci peut jouer en tant que moteur de performance à long terme. Cependant, les dirigeants d'entreprises reconnaissent aujourd'hui que la création d'emplois inclusifs et durables est positive pour les employés, pour l'entreprise et pour la société. Pour citer la Business for Inclusive Growth Coalition de l'OCDE :

« Les entreprises bénéficient d'une croissance inclusive à travers des collaborateurs mieux formés et plus engagés ; une « classe moyenne » de consommateurs disposant d'un meilleur pouvoir d'achat ; des environnements opérationnels plus stables ; et des niveaux de confiance accrus de la part de leurs employés, clients et parties prenantes ».

Un schéma synthétique de la métrique « The Good Jobs Rating » est présentée ci-dessous. Ce schéma montre les principaux indicateurs de performance utilisés dans la métrique. Alors que la dimension QUANTITÉ est principalement mesurée sur la base de données des entreprises, la dimension QUALITÉ & INCLUSION utilise des proxys sectoriels et la dimension GÉOGRAPHIE des données socio-économiques nationales et régionales. Plus de détails sur les indicateurs et données sous-jacentes sont donnés dans le chapitre suivant.



7. Mesurer et Evaluer la Qualité de l'Emploi, OCDE, <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>

8. <https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-8/>

9. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_696387.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf)

10. Bartik, Timothy J. 2019. "Should Place-Based Jobs Policies Be Used to Help Distressed Communities?" Upjohn Institute Working Paper 19-308. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. <https://doi.org/10.17848/wp19-308>

3.2 LES INDICATEURS

Les indicateurs et les données utilisés pour chacune des dimensions de la métrique sont décrits ci-dessous. Il est important de noter que les indicateurs de quantité mesurent principalement la performance directe de l'entreprise, tandis que les indicateurs de qualité mesurent sa performance indirecte. Les moyennes sectorielles servent de mesures de proxy (anticipations/prévisions).

TGE s'est appuyé sur son expertise afin de sélectionner les indicateurs les plus robustes et les plus utiles, représentatifs des facteurs clés de la création d'emplois, à partir de séries de données et d'indicateurs internationaux et standardisés. Notre objectif est de nous assurer que les indicateurs et données sous-jacentes sont pertinents et fiables. Nous avons également testé et calibré les résultats quantitatifs obtenus sur des entreprises individuelles, grâce à Sycomore et à sa connaissance fondamentale et approfondie de ses investissements.

QUANTITÉ

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

Nous associons six données pour évaluer la création d'emplois directs et indirects d'une entreprise, la pérennité de cette croissance (sur la base de la croissance des revenus) et la performance comparée de l'entreprise par rapport à la moyenne de son /ses secteur(s) d'activité. Nous ajustons la performance de l'entreprise sur le critère de la croissance d'emplois directs lorsque celle-ci est principalement le résultat d'opérations de fusions-acquisitions.

Pour la « croissance des emplois indirects », nous utilisons les « Multiplicateurs d'Emploi de Type 1 » sectoriels qui mesurent la création d'emplois dans la chaîne de valeur. Pour capter les emplois induits, nous intégrons les revenus moyens du secteur de l'entreprise donnée ainsi que la taille de son effectif – des facteurs qui déterminent le pouvoir d'achat potentiel et ses effets induits sur la création d'emplois. Nous n'employons pas la donnée sectorielle « Multiplicateurs d'Emploi de Type 2 », qui comprend à la fois les effets indirects et induits, en raison d'un manque d'accès aux données.

| INDICATEURS                      | DONNÉES QUANTITÉ (DONNÉES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DE SON SECTEUR)                                                                                                                                                  |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Croissance des emplois directs   | <b>Croissance de l'effectif total de l'entreprise [3 ans]</b> – contribution aux besoins de création d'emplois à l'échelle mondiale                                                                                     |
|                                  | <b>Croissance du revenu par employé</b> – contribution aux besoins de création d'emplois durables (long terme) à l'échelle mondiale                                                                                     |
|                                  | <b>Croissance de l'effectif total de l'entreprise par rapport au secteur</b> – contribution au besoin d'accélération du rythme de création d'emplois au sein des différents secteurs à l'échelle mondiale               |
| Croissance des emplois indirects | <b>Emploi indirect</b> – contribution à la création d'emplois indirects à l'échelle mondiale (à travers les chaînes d'approvisionnement) estimée par l'effet multiplicateur d'emplois propre au secteur de l'entreprise |
|                                  | <b>Revenus moyens</b> – contribution à la création d'emplois dans des secteurs qui peuvent potentiellement bénéficier du pouvoir d'achat des employés de l'entreprise (emplois induits)                                 |
|                                  | <b>Nombre d'employés</b> – contribution à la croissance d'emplois indirects en lien avec la taille des effectifs de l'entreprise (emplois induits)                                                                      |

QUALITÉ & INCLUSION

Nous utilisons une combinaison de 10 données pour évaluer cinq indicateurs afin de capter la qualité sociale des emplois au sein d'une entreprise : égalité des revenus, sécurité de l'emploi, progression des carrières suite à des formations, égalité entre hommes et femmes en termes d'emploi et d'accès aux postes de direction, et opportunités d'emploi pour les travailleurs marginalisés (jeunes, seniors et travailleurs peu qualifiés). La performance d'une entreprise en termes de qualité de l'emploi se mesure indirectement par la performance moyenne de son secteur d'activité.

| INDICATEURS                            | DONNÉES QUALITÉ (DONNÉES SECTORIELLES)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Equité des revenus                     | <b>Equité des revenus</b> – comparaison du niveau de qualification moyen au sein du secteur de l'entreprise avec le pourcentage de travailleurs à 'faibles revenus' dans le secteur (pratiques non exploitantes). (Une entreprise affiche une note élevée si son secteur emploie moins de travailleurs faiblement rémunérés qu'attendu compte tenu du niveau de qualification) |
|                                        | <b>Répartition des revenus</b> – structure salariale équitable pour les postes qualifiés et non-qualifiés dans le secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                      |
| Sécurité de l'emploi                   | <b>Risque de chômage</b> – pourcentage de postes particulièrement exposés au risque de licenciement dans le secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                        | <b>Employés permanents</b> – part de l'effectif titulaire d'un CDI dans le secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Employabilité                          | <b>Mobilité professionnelle</b> – part de métiers nécessitant un niveau élevé de formation et permettant une progression des carrières au sein du secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                      |
| Egalité hommes-femmes                  | <b>Emploi des femmes</b> – accès des femmes à toutes les opportunités d'emploi au sein du secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                        | <b>Postes de direction</b> – accès des femmes à des postes de direction au sein du secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Inclusion de travailleurs marginalisés | <b>Emploi des jeunes</b> – accès à des opportunités professionnelles pour les jeunes diplômés ou non-diplômés dans le secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                        | <b>Emploi peu qualifié</b> – accès à des opportunités professionnelles pour les travailleurs peu qualifiés dans le secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                        | <b>Travailleurs seniors</b> – accès à des opportunités professionnelles pour les travailleurs plus âgés dans le secteur de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                        |

GÉOGRAPHIE

La dimension géographique couvre deux aspects liés à l’empreinte territoriale des entreprises : leurs implantations nationales par rapport au besoin sociétal d’emplois au niveau des pays ; et la localisation du siège social par rapport au besoin sociétal d’emplois au niveau régional. Ce second aspect vise à évaluer l’empreinte régionale de l’entreprise en matière d’emploi. Celle-ci est importante, car les autorités nationales et régionales apprécient particulièrement les sièges sociaux des entreprises pour les emplois de qualité qu’ils procurent et l’activité qu’ils génèrent à travers la sous-traitance, mais également pour leurs liens avec les activités locales et les collectivités territoriales.

Dix données sont associées pour évaluer le besoin sociétal d’emplois dans différentes zones géographiques, regroupées sous trois indicateurs : conditions de création d’emplois inclusifs (travailleurs pauvres, inégalité de salaires et faibles revenus/salaires) ; conditions pour le plein-emploi (chômage, taux d’activité économique, emploi informel et marché du travail pour les jeunes) ; et croissance durable de l’emploi (sur la base de la productivité du travail et de la croissance économique).

| INDICATEURS          | DONNÉES NATIONALES ET RÉGIONALES<br>(DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES NATIONALES ET RÉGIONALES)                                                                                                                                                                              |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Croissance inclusive | Revenus – pays/régions confrontés à de faibles revenus moyens                                                                                                                                                                                                         |
|                      | Pauvreté des travailleurs (national) – pays confrontés à des problèmes importants de pauvreté des travailleurs                                                                                                                                                        |
|                      | Inégalité de revenus (national) – pays confrontés à des niveaux élevés d’inégalité de revenus                                                                                                                                                                         |
|                      | Revenu disponible (régional) – régions confrontées à de faibles revenus moyens                                                                                                                                                                                        |
| Plein emploi         | Emploi non-agricole (national) – pays en besoin de création d’emplois dans des secteurs industriels à forte productivité et dans les services                                                                                                                         |
|                      | Activité économique – pays/régions confrontés à de faibles taux de participation au marché du travail                                                                                                                                                                 |
|                      | Chômage – pays/régions confrontés à un niveau de chômage élevé et à des problèmes d’inactivité professionnelle                                                                                                                                                        |
|                      | NEETs (Jeunes « Neither in Employment nor in Education and Training ») (régional) – régions où les perspectives professionnelles d’une large proportion de jeunes sont faibles, en raison d’un manque d’engagement en matière d’éducation, de formation et de travail |
| Croissance durable   | Croissance de la productivité du travail – pays/régions confrontés à une faible croissance de la productivité qui pénalise la croissance durable des revenus et le niveau de vie de tous                                                                              |
|                      | Croissance de la production par habitant – pays et régions confrontés à une croissance déséquilibrée qui entraîne des inégalités sociales et régionales en termes de création d’emplois de qualité                                                                    |

3.3 SOURCES DES DONNÉES

L’ensemble des données utilisées pour définir la métrique sont dans le domaine public. Les données portant sur la QUANTITÉ sont extraites des rapports annuels, des rapports de responsabilité sociale d’entreprises ou d’autres documents publiés par les entreprises. Le reporting social lié à la qualité de l’emploi et à sa répartition géographique est inégal selon les entreprises, peu harmonisé et fortement agrégé. Par conséquent, en ce qui concerne les données de la dimension QUALITÉ & INCLUSION, les indicateurs du modèle reposent sur des données sectorielles, en remplacement des données propres à l’entreprise – une pratique fréquemment utilisée lors des évaluations d’impact économique.

Les données socio-économiques utilisées par les données sectorielles et géographiques de la métrique sont robustes, comparables à l’échelle internationale et facilement accessibles. Les données sectorielles et régionales pour l’UE sont issues d’Eurostat. Les données internationales compatibles avec les ODD sont issues des organismes internationaux suivants et confirmées par des travaux de recherche approfondis, ainsi que par des forums consultatifs constitués d’entreprises et d’investisseurs :

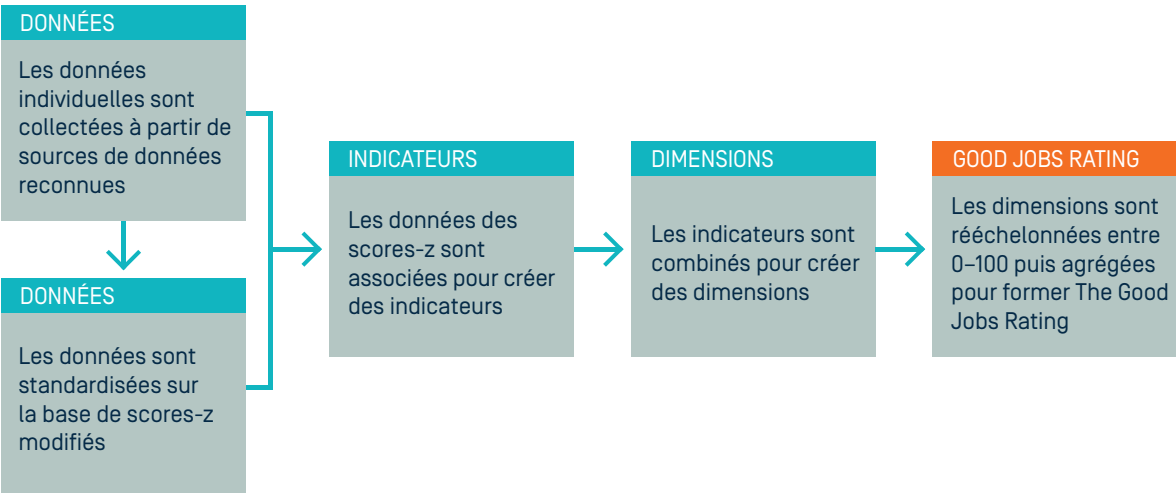
- + Organisation pour la Coopération et le Développement Economique (OCDE) – Plan d’Action sur les ODD, voir également le programme de Croissance Inclusive de l’OCDE.<sup>11</sup>
- + Organisation Internationale du Travail (OIT) : propose un aperçu détaillé des indicateurs de suivi pour le marché du travail compris dans le Cadre Mondial des Indicateurs relatifs aux Objectifs de Développement Durable.<sup>12</sup>
- + Forum Economique Mondial : Indice de Développement Inclusif 2018.<sup>13</sup>
- + Banque Mondiale : Indicateurs de suivi des ODD.<sup>14</sup>
- + Nations Unies : Tableau de Bord des Indicateurs relatifs aux ODD.<sup>15</sup>

11. <https://www.oecd.org/sdd/measuring-distance-to-the-sdgs-targets.htm>; <https://www.oecd.org/inclusive-growth/>  
12. [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_647109/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_647109/lang--en/index.htm)  
13. <https://www.weforum.org/reports/the-inclusive-development-index-2018>  
14. <http://datatopics.worldbank.org/sdgs/index.html>  
15. <https://unstats.un.org/sdgs/>

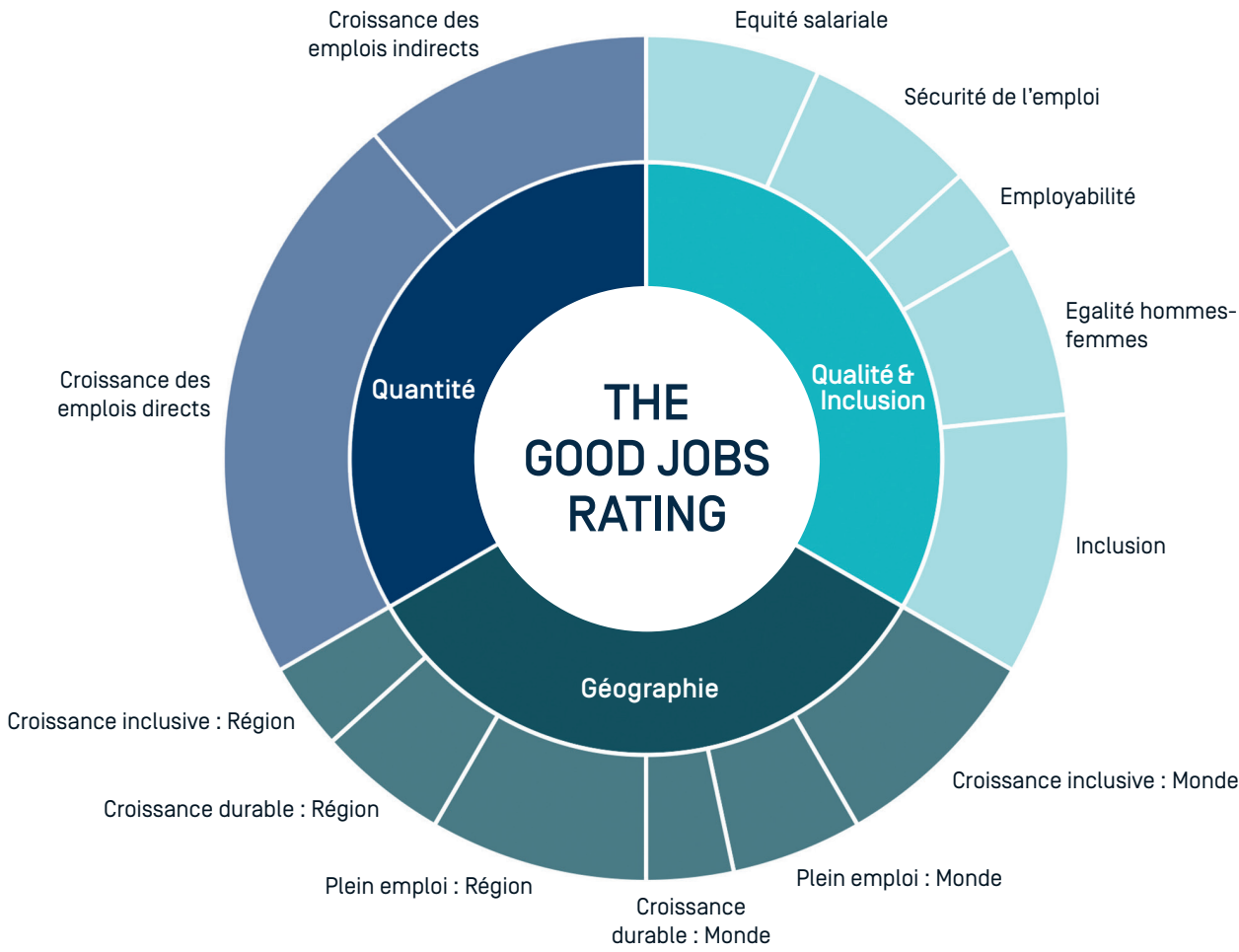
3.4 PRINCIPES DE CALCUL DE LA MÉTRIQUE

La métrique de l'entreprise est établie sur la base d'une moyenne équipondérée des scores obtenus dans les trois dimensions relatives à sa performance en tant qu'employeur et décrites précédemment : QUANTITÉ, QUALITÉ & INCLUSION et GÉOGRAPHIE.

- Les dimensions sont notées sur une échelle de 0 à 100. Les scores les plus élevés sont attribués aux entreprises qui :
  - contribuent davantage à la création d'emplois directs, indirects et induits ;
  - opèrent dans des secteurs caractérisés par une plus forte équité salariale, une meilleure sécurité de l'emploi et un bon accès des groupes marginalisés aux opportunités d'emploi ;
  - génèrent des opportunités d'emploi dans des zones géographiques où les besoins se font particulièrement sentir, à la fois en termes de quantité et de qualité de l'emploi.
- Chaque dimension est composée de plusieurs indicateurs pondérés (voir ci-après). Chaque indicateur est noté sur une échelle de 0 à 100. Une note de 100 sera obtenue si l'indicateur dépasse un plafond maximal. Une note de 0 sera attribuée si l'indicateur ne parvient pas à atteindre le seuil minimal. Un score de 50 correspond à une performance moyenne.
- Chaque indicateur regroupe plusieurs données. Les données sont collectées à partir de sources de données reconnues, comme expliqué dans le chapitre précédent. Les données sont standardisées pour permettre des agrégations et la constitution d'indicateurs notés entre 0 et 100.



Les indicateurs sont pondérés en fonction du système de pondérations relatif à The Good Jobs Rating (voir ci-dessous). Les poids des indicateurs est proportionnel à la taille du segment de chaque indicateur.





Un outil d'analyse de données innovant développé pour les investisseurs cherchant à comprendre l'impact multi-dimensionnel de la création d'emplois par les entreprises.

---

## 4. RÉSULTATS OBTENUS

Cinquante entreprises ont été analysées afin de tester et d'affiner la métrique. Ce chapitre présente les résultats obtenus sur un échantillon et montre :

- + La performance détaillée d'**une entreprise** sur les trois dimensions de la métrique (Quantité, Qualité & Inclusion et Géographie) ;
- + La performance résumée de **quatre entreprises** sur les trois dimensions de la métrique.

L'objectif de cette présentation de résultats est de mettre en avant les différences de performance entre différents types d'entreprises et comment la performance peut différer sur les trois dimensions de QUANTITÉ, de QUALITÉ & INCLUSION et de GÉOGRAPHIE pour une entreprise donnée. Ces exemples fournissent également aux investisseurs des informations sur l'utilisation de la métrique en tant qu'outil de screening, d'analyse et de reporting.

|                                             |                                  |
|---------------------------------------------|----------------------------------|
| MAISONS DU MONDE S.A.                       | The Good Jobs Rating – 66 / 100  |
| Secteur – Distribution                      | Siège Social – Nantes, France    |
| Sous-secteur – Consommation Discrétionnaire | Nombre d'employés (2018) – 7,648 |

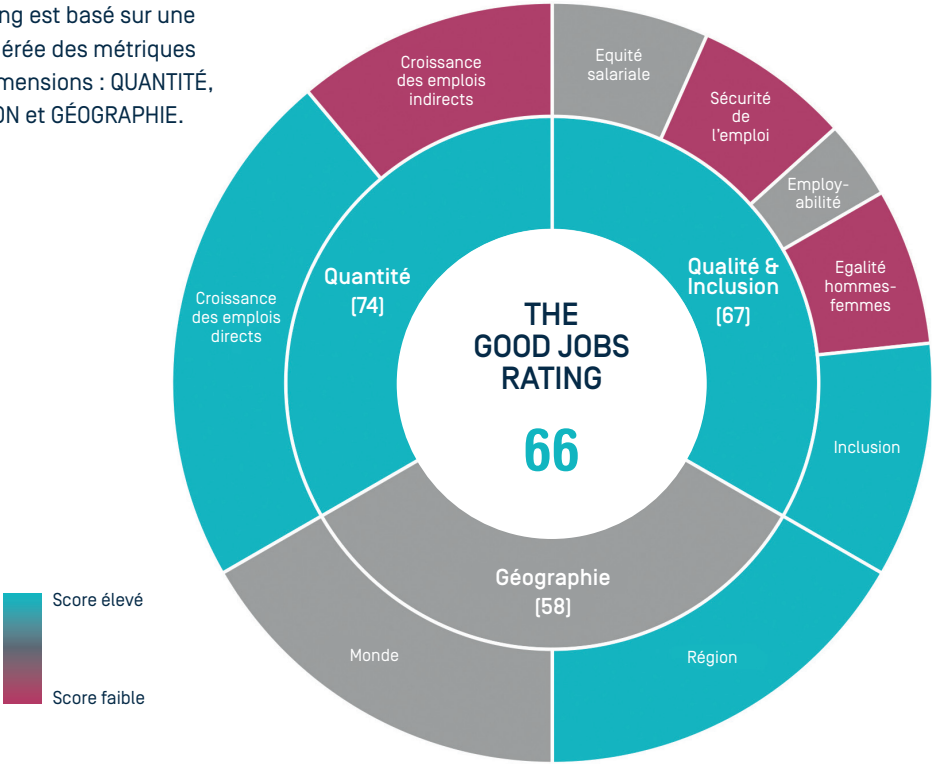
Maisons du Monde est une entreprise française d'ameublement et de décoration qui a généré un chiffre d'affaires de 1,11 million d'euros pour l'année clôturée le 31 décembre 2018. L'entreprise détient 335 magasins à travers l'Europe (dont plus de 200 en France, les autres étant situés en Italie, en Belgique, au Luxembourg, en Espagne, en Allemagne, en Suisse et au Royaume-Uni) et une boutique aux Etats-Unis (depuis 2018). Maisons du Monde dispose également d'une plateforme de vente en ligne dans les pays où elle est physiquement présente, ainsi qu'en Autriche, aux Pays-Bas et au Portugal.

Maisons du Monde fabrique environ 19% de ses meubles en interne sur ses trois sites de fabrication : deux en Chine (à travers la joint-venture du groupe avec Chin Chin) et un au Vietnam (Mekong Furniture, ouvert en 2013). Les employés au Vietnam sont inclus dans l'effectif global de Maisons du Monde, car le site est une filiale détenue à 100%. Les collaborateurs chinois ne sont pas compris dans l'effectif global, car les deux sites s'inscrivent dans le cadre d'une joint-venture avec SDH Limited. Les autres meubles proposés par le groupe sont achetés auprès de plus de 500 fournisseurs tiers. Maisons du Monde opère 11 entrepôts logistiques situés dans la zone portuaire de Marseille-Fos, dans le sud de la France.

The Good Jobs Rating de Maisons du Monde, détaillé ci-dessous, est de 66/100, notamment grâce à une performance élevée sur la dimension Quantité (75/100) : la société affiche en effet une croissance soutenue de l'emploi, supérieure à celle observée dans son secteur (la distribution) et la croissance des revenus par emploi est également en hausse, indiquant que la création d'emplois est de nature durable. Cependant, la croissance potentielle des emplois indirects et induits est faible. L'entreprise est bien notée sur la dimension QUALITÉ & INCLUSION, grâce au niveau d'inclusion important des jeunes (catégorie 16-24 ans) qui caractérise le secteur de la distribution. Maisons du Monde affiche également un score Régional élevé, car son siège social est situé dans une région où les niveaux de revenus disponibles et la croissance de la productivité sont plus faibles que les moyennes nationales. En revanche, le score GÉOGRAPHIQUE Monde est plus faible car l'entreprise ne fournit pas d'emplois dans les pays où les besoins sont les plus forts. Plus de détails sur la métrique sont proposés dans les pages suivantes.

PERFORMANCE THE GOOD JOBS RATING (12/2019)

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



QUANTITÉ

Score Quantité – 74 / 100

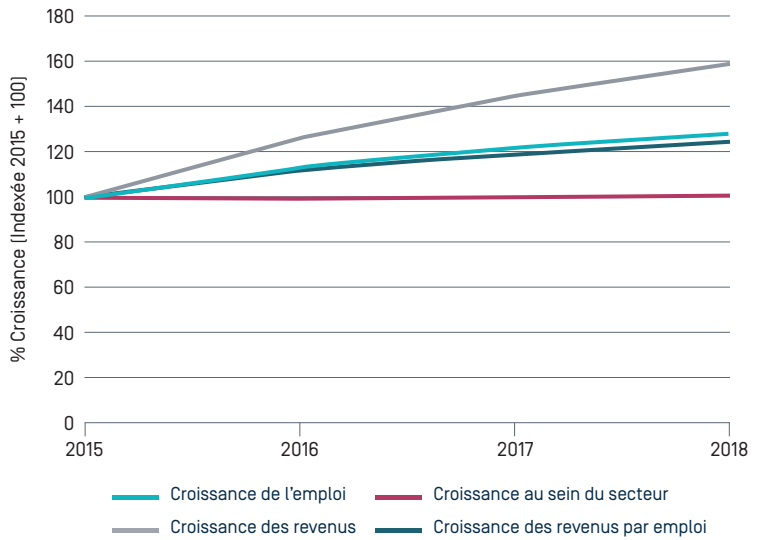
La dimension QUANTITÉ évalue la croissance des emplois directs au sein de l'entreprise, la pérennité de la création d'emplois (sur la base de la croissance des revenus) et la performance relative de la société comparée à celle de son secteur d'activité principal. Nous utilisons les Multiplicateurs d'Emploi sectoriels de type 1 afin d'estimer la performance de l'entreprise en matière d'emplois indirects ; ces derniers mesurent les emplois créés au sein de la chaîne d'approvisionnement (effets indirects). Les revenus moyens du secteur de l'entreprise, associés à la taille de la masse salariale de cette dernière, déterminent le pouvoir d'achat potentiel et ses effets induits sur la création d'emplois.

La tendance positive observée au niveau de la création d'emplois et de la croissance des revenus explique les notes élevées obtenues par Maisons du Monde sur le critère de l'emploi direct ; a contrario, la taille relativement modeste de l'entreprise, le multiplicateur d'emploi du secteur et les revenus moyens expliquent le faible score obtenu sur le critère de l'emploi indirect.

EMPLOIS DIRECTS

Score – 100 / 100

| INDICATEUR                                          | VALEUR | SCORE |
|-----------------------------------------------------|--------|-------|
| Création d'emplois par an en % (2015-2018)          | 8.5%   | 100   |
| Création d'emplois vs secteur (points de % d'écart) | 8.3%   | 100   |
| Croissance annuelle des revenus par emploi          | 7.6%   | 100   |
| SCORE EMPLOI DIRECT                                 |        | 100   |



Les taux de croissance sont notés de la manière suivante : un taux de plus de 7,5% par an (croissance moyenne de l'emploi au sein des entreprises cotées) correspond à une note de 50 ; un taux de -2,5% ou inférieur correspond à une note de 0. Le score de référence du secteur est de 0 lorsque la croissance n'est générée que par une forte activité de fusions et acquisitions.

EMPLOI INDIRECT

Score – 22 / 100

|                        | EFFECTIF TOTAL                                                                                            | EFFET MULTIPLICATEUR D'EMPLOIS DU SECTEUR                                                                          | REVENUS MOYENS DU SECTEUR                                                                                              |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valeur                 | <br>7648<br>Employés | <br>1.21<br>[Médiane UE 1.75] | <br>€22324<br>[Moyenne UE €33545] |
| Performance du secteur | –                                                                                                         | Dernier quintile                                                                                                   | Dernier quintile                                                                                                       |
| Score                  | 31 / 100                                                                                                  | 19 / 100                                                                                                           | 17 / 100                                                                                                               |

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

QUALITÉ – PROFIL DU SECTEUR DE LA DISTRIBUTION

Score Qualité & Inclusion – 67/100

La dimension QUALITÉ & INCLUSION évalue cinq aspects relatifs à la qualité sociale de la création d’emplois. En raison de l’absence de données directes issues des entreprises, celle-ci est mesurée indirectement sur la base de la performance du secteur d’activité sur les cinq indicateurs de la qualité sociale : égalité des revenus, sécurité de l’emploi, progression des carrières suite à des formations, égalité entre hommes et femmes en termes d’emploi et d’accès aux postes de direction, et opportunités d’emploi pour les travailleurs marginalisés (jeunes, seniors et travailleurs peu qualifiés). Les cinq indicateurs et les données qui les composent sont détaillés dans le tableau ci-dessous.

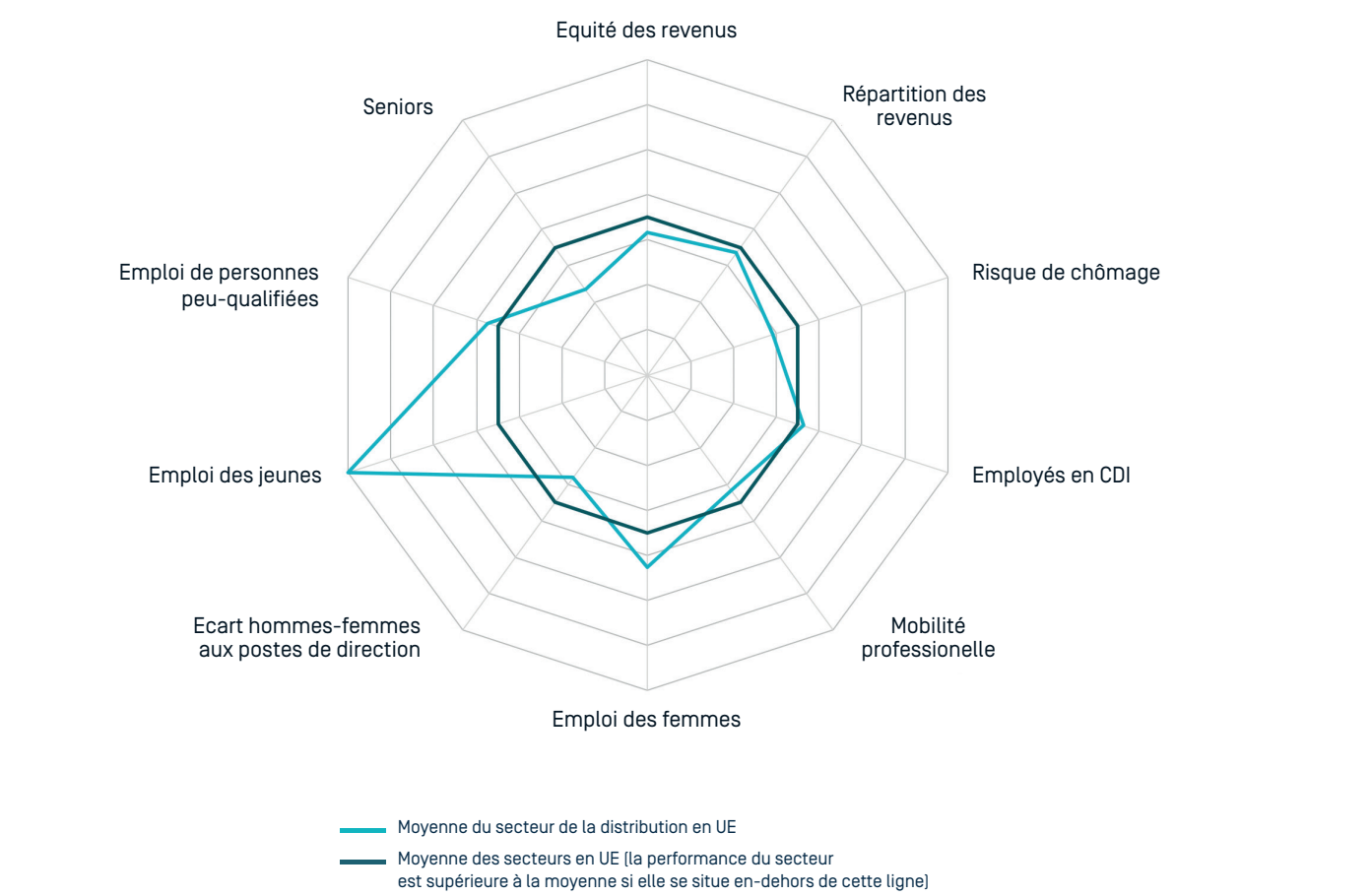
Le tableau indique également les scores obtenus par Maisons du Monde sur la base de la performance du secteur (distribution) par rapport aux 25 autres secteurs d’activité présents dans l’économie de l’UE, comme le montre sa position en termes de quintiles.

| INDICATEURS ET DONNÉES                                                                                                          | PERFORMANCE DU SECTEUR PAR QUINTILES | SCORE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------|
| <b>Egalité des revenus</b><br>– Équité des revenus<br>– Répartition des revenus                                                 | Quintile moyen                       | 38    |
| <b>Sécurité de l’emploi</b><br>– Risque de chômage<br>– Employés en CDI                                                         | Quintile inférieur à la moyenne      | 40    |
| <b>Employabilité</b><br>– Mobilité professionnelle                                                                              | Quintile moyen                       | 42    |
| <b>Egalité Hommes-Femmes</b><br>– Emploi des femmes<br>– Différentiel hommes-femmes dans les postes de direction                | Quintile inférieur à la moyenne      | 53    |
| <b>Inclusion de groupes marginalisés</b><br>– Emploi des jeunes<br>– Emploi de personnes peu qualifiées<br>– Emploi des seniors | Quintile supérieur                   | 84    |

Les scores sectoriels sont établis à partir des scores standardisés pour chaque indicateur en utilisant une fonction linéaire. Les scores d’indicateurs sont composés des données indiquées sous chaque rubrique. La métrique moyenne du secteur en UE est de 50.

La performance du secteur de la distribution en UE par rapport à la moyenne des secteurs en UE, pour chacune des données individuelles, est indiquée dans le graphique ci-dessous.

Le secteur de la distribution affiche une performance élevée sur le critère de l’inclusion de groupes marginalisés, et notamment sur l’emploi des jeunes.



GÉOGRAPHIE

Score Géographie – 58 / 100

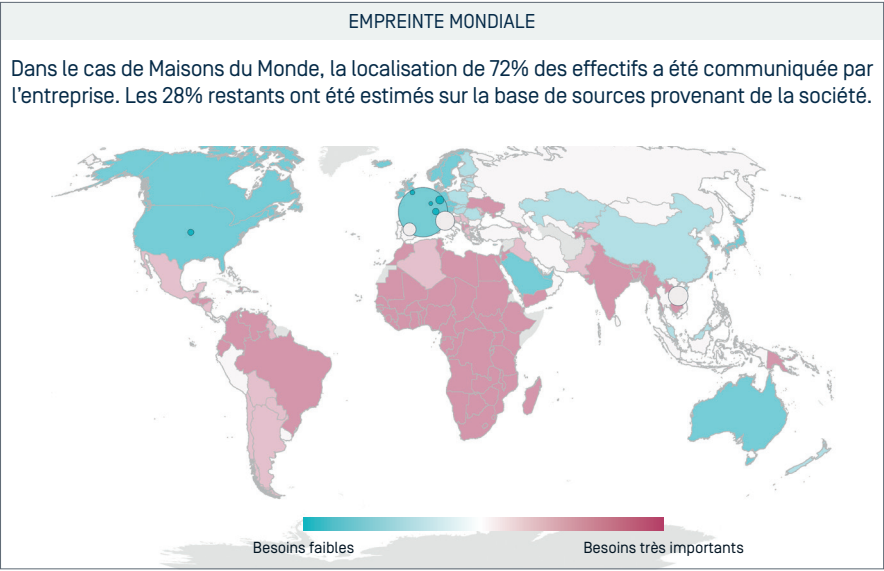
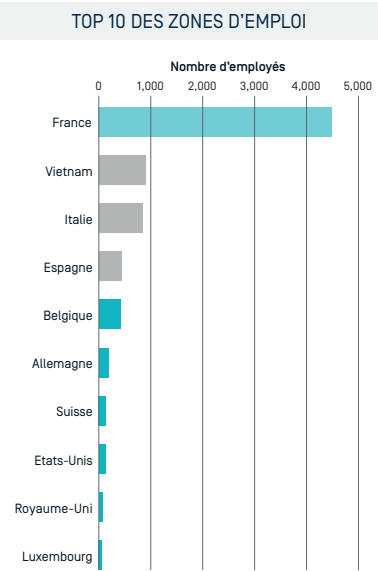
La dimension GÉOGRAPHIE évalue deux aspects de la répartition géographique des emplois directs ou de la masse salariale de l'entreprise. Tout d'abord, elle s'intéresse aux implantations nationales de la société en fonction des besoins sociétaux en matière d'emploi – la création de postes de qualité a un impact sociétal proportionnellement plus fort dans les pays à faibles revenus et dans les régions souffrant davantage de problèmes de chômage et de pauvreté des travailleurs.

Dans un second temps, elle examine la localisation du siège social de l'entreprise du point de vue de l'emploi dans la région concernée. En effet, les gouvernements nationaux et régionaux apprécient particulièrement les sièges sociaux des entreprises pour les emplois de qualité qu'ils procurent et l'activité qu'ils génèrent à travers la sous-traitance, mais également pour leurs liens avec les activités locales et les collectivités territoriales.

Les activités et les magasins de Maisons du Monde sont principalement concentrés en France et dans le reste de l'Europe, tandis que les employés directs de l'entreprise sur les sites de fabrication sont situés au Vietnam. Globalement, le score de l'entreprise est de 46/100 compte tenu de ses implantations dans des zones où les besoins sociétaux en matière d'emploi sont relativement faibles par rapport à la moyenne mondiale. Maisons du Monde affiche un score plus élevé sur son empreinte régionale (70/100) grâce à la localisation de son siège social à Nantes, en dehors de la région Ile de France.

SCORE EMPREINTE MONDIALE

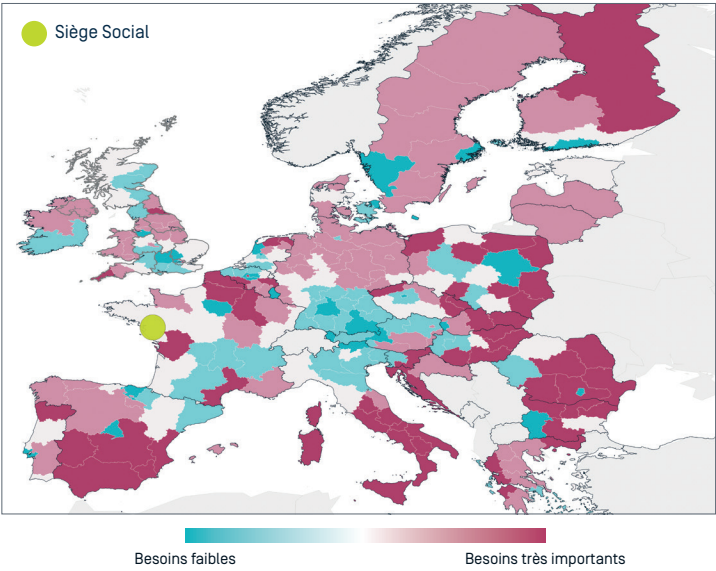
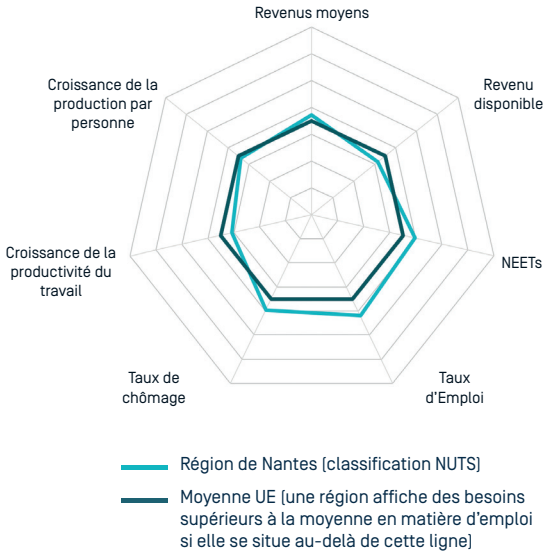
Score – 46 / 100



SCORE EMPREINTE RÉGIONALE

Score – 70 / 100

Siège social à Nantes, France (un score de 50 ou plus indique que la région figure parmi les 70% des régions où les besoins en matière d'emploi sont les plus importants – le besoin d'emploi régional est mesuré en relatif sur la base du contexte national et UE).



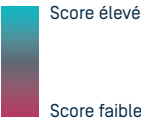
PERFORMANCE GLOBALE D'ENTREPRISES  
DU MÊME SECTEUR



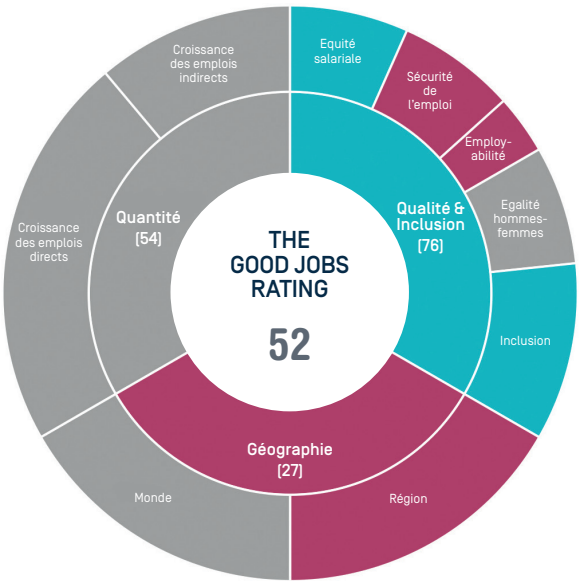
Entreprise industrielle (medium-high tech) dont le siège social est situé à Francfort, et employant environ 32 000 personnes. La croissance annuelle des effectifs, à 12%, est relativement élevée pour le secteur et de nature durable (croissance des revenus par emploi positive). Le potentiel d'emplois indirects est élevé compte tenu de la taille de la société, de l'effet multiplicateur et des salaires moyens dans le secteur. Le secteur offre un bon niveau de mobilité professionnelle (employabilité). L'entreprise est active dans plus de 100 pays, mais la plupart des employés sont situés en Allemagne. Seule une part très minoritaire de l'effectif est située dans des pays où les besoins en matière d'emploi sont importants. Le siège social est implanté dans une région de l'Allemagne où les besoins sociétaux en matière d'emploi sont inférieurs à la moyenne du pays.



Entreprise industrielle (medium-high tech) dont le siège social est situé à Herleen et qui emploie environ 21 000 personnes. Les effectifs ont diminué de 0,5% par an au cours des trois dernières années, mais cette tendance reste supérieure à la moyenne du secteur. Le potentiel d'emplois indirects est important. Le secteur offre un bon niveau de mobilité professionnelle (employabilité). L'entreprise opère dans plus de 40 pays. L'emploi est principalement concentré en Chine (22%) où les besoins sociétaux en matière d'emploi sont inférieurs à la moyenne, suivie par les Pays-Bas (18%) et l'Amérique du Nord (16%) – des zones où les besoins d'emplois sont faibles. Cependant, le siège social est situé dans une région des Pays-Bas où les besoins en termes d'emploi sont supérieurs à la moyenne du pays.



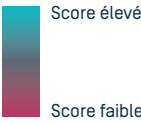
PERFORMANCE GLOBALE D'ENTREPRISES DONT LES SIÈGES SOCIAUX  
SE SITUENT DANS LA MÊME RÉGION



Entreprise du secteur hôtelier dont le siège social est situé à Paris et employant environ 190 000 personnes. Le taux de croissance de l'emploi, à 12% par an, est élevé sur les trois dernières années, mais ceci est principalement le résultat d'une importante activité de fusions-acquisitions. Sur la base du multiplicateur du secteur et du salaire moyen, le potentiel d'emploi indirect est faible. Le secteur est particulièrement inclusif pour les jeunes et les personnes peu qualifiées. L'emploi est majoritairement concentré en France, en Europe et en Chine, même si le groupe offre également des emplois dans des pays où les besoins sociétaux en matière d'emploi sont plus élevés – notamment le Brésil, l'Indonésie et l'Inde. Le siège social de l'entreprise est situé en Ile-de-France, où les besoins en termes d'emplois sont les plus faibles à l'échelle du pays.



Entreprise de services financiers dont le siège social est situé à Paris et employant environ 90 000 personnes. Les effectifs ont diminué de 0,1% par an au cours des trois dernières années, mais ce taux reste supérieur au taux de croissance moyen affiché par les entreprises du secteur. Le potentiel d'emploi indirect est important compte tenu des effets multiplicateurs et des salaires élevés dans le secteur. L'égalité hommes-femmes et l'inclusion des groupes marginalisés sont faibles dans le secteur. La société est principalement active dans des pays où les besoins en termes d'emplois sont faibles : France, Royaume-Uni, Allemagne et Etats-Unis. Le siège social est situé en Ile-de-France, où les besoins sociétaux en termes d'emploi sont les plus bas à l'échelle du pays.



## 5. PERSPECTIVES

The Good Jobs Rating est un nouvel outil que nous avons développé pour apporter un regard sociétal sur les entreprises en tant qu'employeurs, et sur la nature des opportunités d'emploi qu'elles créent. La métrique constitue une solution de screening et d'analyse idéale pour les investisseurs souhaitant mesurer la performance de leurs investissements vis-à-vis de l'ODD 8 (Travail Décemment et Croissance Economique).

La méthodologie unique et propriétaire The Good Jobs Rating apporte un nouveau regard sur la contribution des entreprises à l'emploi sous le prisme de la QUANTITÉ, de la QUALITÉ et de la GÉOGRAPHIE des emplois proposés. Ces trois dimensions constituent les piliers de notre méthodologie et offrent une structure stable à travers de laquelle nous souhaitons faire évoluer et développer la métrique. Ces développements seront alimentés par les retours que nous recevrons des utilisateurs, notre recherche permanente sur la définition d'un emploi de qualité dans le contexte sociétal, et les tendances et les grandes avancées qui impactent ces trois dimensions ainsi que leurs indicateurs.

Le produit a déjà commencé à évoluer grâce à l'option d'une analyse plus approfondie de l'impact régional, disponible pour plusieurs pays, dont le Royaume-Uni et les Etats-Unis.

Parmi les autres projets en perspective, citons :

- Le renforcement de la prise en compte des fusions et acquisitions dans l'analyse de l'évolution des effectifs ;
- La décomposition de l'analyse sectorielle à un niveau plus granulaire, afin de prendre en compte la nature disparate des entreprises au sein des grands secteurs et d'améliorer le profilage Qualité de chacune d'entre elles ;
- L'approfondissement des profils Qualité des secteurs avec l'inclusion de nouvelles données dès qu'elles seront disponibles – par exemple sur la formation continue ;
- Intégration d'une évaluation de la qualité du reporting fourni par les entreprises concernant leurs effectifs, selon des normes comme celles proposées par la Global Reporting Initiative.

La métrique a pour vocation d'offrir une nouvelle composante intégrée à l'analyse SPICE de Sycomore, permettant une compréhension quantitative et qualitative de l'entreprise en tant qu'employeur et créateur d'emplois au niveau sociétal. The Good Economy continuera de faire évoluer The Good Jobs Rating, restera transparente dans son approche et interviendra en qualité de partenaire auprès de ses clients, en leur proposant une recherche instructive, applicable et axée sur les meilleures pratiques.

## NOTES



## NOTES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

THE  
GOOD  
ECONOMY

4 Miles's Buildings  
Bath BA1 2QS, ENGLAND  
T: +44 (0) 1225 331 382  
[thegoodeconomy.co.uk](http://thegoodeconomy.co.uk)

-----

Pour plus d'informations sur les  
services proposés par The Good  
Economy, merci de contacter  
Sam Waples :  
[sam@thegoodeconomy.co.uk](mailto:sam@thegoodeconomy.co.uk)



14 Avenue Hoche  
75008 Paris, FRANCE  
T: +33 1 44 40 16 00  
[sycomore-am.com](http://sycomore-am.com)

-----

Pour plus d'informations sur les  
services proposés par Sycomore  
AM, merci de contacter  
Anne-Claire Imperiale :  
[anne-claire.imperiale@sycomore-am.com](mailto:anne-claire.imperiale@sycomore-am.com)