

Un supplément d'âme dans votre fonds de pension ?

OUT OF THE BOX > Funds for Good

La communication autour du package de rémunération de nos collaborateurs ne s'arrête heureusement pas à une simple énumération de chiffres. Il est possible d'aller un pas plus loin... et de mettre du "sens" voire des valeurs sociétales dans les avantages extra-légaux notamment. Exemple.

Créée en 2012, Funds for Good s'est donnée pour mission de mettre en relation des gérants de société en besoin de financement et des investisseurs professionnels, tout en générant un impact social. Comment ? En soutenant la réinsertion de personnes précarisées via un accès au financement et un accompagnement de terrain. Funds for Good conçoit et distribue des stratégies et produits de placement, en association avec des partenaires de gestion. « Nos clients sont des institutionnels au profil d'investisseur prudent » explique Patrick Somerhausen, managing partner de Funds for Good. « Ils font un choix de consommation responsable en misant sur la reconnexion nécessaire entre la finance et l'économie réelle. Notre business model est simple. Nous partageons 50% du profit et 10% du chiffre d'affaires en le mettant à disposition de personnes précarisées (chômeurs et allocataires sociaux) via un dispositif de micro-crédit qui va les soutenir dans un projet entrepreneurial. La volonté, c'est d'être proche de la société dans laquelle nous vivons et de contribuer concrètement à son redéploiement. Nous prêtons donc des fonds propres à des entrepreneurs et nous essayons en plus de les soutenir via une pla-

teforme de coaching et d'accompagnement. Les expériences françaises en matière de microcrédit ont montré des taux de réinsertion durable de plus de 80%. Il s'agit d'un des outils de lutte contre la précarité qui

« Faire un choix de consommation responsable en reconnectant la finance et l'économie réelle. »

fonctionne le mieux. La réalité de terrain en Belgique est très comparable.»

Les investisseurs qui confient leurs fonds en gestion à Funds for Good s'inscrivent d'une certaine manière dans une logique d'économie circulaire. « Exactement ! Nous sommes encore au début de la démarche mais l'intérêt est grandissant, » reprend Patrick Somerhausen. Les signaux sont positifs en effet... et l'investissement de ▶



« Il est important d'éclairer l'investisseur quant aux possibilités et de l'aider à fixer lui-même ses propres critères. »

Pierre Olivier Beckers (ex CEO de Delhaize) dans l'initiative en tant que président du Conseil d'Administration peut être considéré comme tel.

PRESSION SUR LES FONDS DE PENSION

Pour que le dispositif fonctionne, il faut évidemment disposer de fonds de plus en plus importants en gestion. Parmi les voies de développement figurent donc les fonds de pension et les contrats d'assurances de groupe mis en place par les entreprises au profit de leurs collaborateurs.

Une stratégie d'investissement sociétale pourrait être de nature à permettre aux employés de l'entreprise de s'impliquer dans un projet social via un élément clé de leur package de rémunération. *« Les patrons et les responsables RH sont en position de mettre la pression sur les fonds de pension. La première phase pour entrer dans ce processus repose sur la conviction personnelle. Ensuite, il faut expliquer aux bénéficiaires finaux de ces placements qu'il y a un supplément de valeur dans la méthode d'investissement qui est retenue. »*

SENSIBILISATION

Il y a encore peu d'expérience tangible dans le domaine mais déjà, plusieurs DRH marquent un certain intérêt envers l'approche proposée par Funds for Good.

Etienne Pierson, DRH au sein de Laborelec (groupe GDF Suez) partage lui aussi un avis positif sur cette "autre manière" de penser l'investissement.

« Bien sûr, l'allocation d'une partie de la marge bénéficiaire à des œuvres sociétales fait du sens. Mais le levier le plus important réside dans l'in-

vestissement lui-même. Il est important d'éclairer l'investisseur quant aux possibilités et de l'aider à fixer lui-même ses propres critères. »

Intuitivement, nous pouvons imaginer que ce type de "placement" est de nature à susciter l'enthousiasme auprès des collaborateurs qui voient l'épargne que l'entreprise réalise à leur profit générer une plus-value dans la société... Nous n'y sommes pas encore. Etienne Pierson constate en effet que la demande n'émane pas encore naturellement ni au sein des collaborateurs ni parmi les partenaires sociaux : *« Il y a certainement encore un travail de sensibilisation à réaliser. A titre individuel et privé, nous savons que bon nombre de collègues s'investissent en faveur de projets durables. Mais dans le cadre de l'entreprise et de sa politique globale de rémunération, ce n'est pas encore un réflexe spontané. Il reste du chemin à parcourir sur le plan de l'information... »*

JEAN-PAUL ERHARD 