

**Projet de recherche ESSEC pour Meeschaert Asset Management
Investissements socialement responsables et contribution au lien social et écologique**

Ce document présente un résultat de l'étude menée par le programme CODEV de l'ESSEC avec le soutien de l'équipe ISR de Meeschaert Asset Management pour préciser et approfondir les enjeux éthiques liés aux relations entre investisseurs et entreprises, et analyser leurs contributions au lien social et écologique.

**« L'empreinte sociale » d'un investissement : comment évaluer ce qui compte vraiment ?
Présentation de l'indicateur de capacités / qualité relationnelle en entreprise**

Les critères de la performance sociale continuent de faire débat et soulèvent des questions fondamentales sur la nature et l'étendue de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les sociétés, les investisseurs et les agences de notation extra-financière ont mené des réflexions et des actions très importantes ces dernières années, mais aucune norme n'est aujourd'hui partagée.

Or, justement parce que la contribution sociale est difficile à objectiver, si nous n'y sommes pas attentifs, elle devient la variable d'ajustement des autres indicateurs de « performance de l'entreprise » : la qualité des liens risque alors de se dégrader brutalement avec des impacts humains parfois irréparables.

L'approche des capacités (Sen 1999 ; Nussbaum 2000) et du développement humain propose des principes susceptibles d'aider les entreprises à définir des relations mutuellement bénéfiques entre toutes leurs parties prenantes et avec la société. En effet, elle vise à promouvoir l'accès de chacun aux ressources permettant l'exercice des capacités individuelles et collectives, et un développement humain à long terme incluant les générations futures. Formalisé par l'économiste indien Sen (1987, 1993), puis par plusieurs auteurs (Nussbaum 2000, 2011a, Alkire 2002, Stewart 1995, Robeyns 2005), elle définit le développement humain en se fondant sur ce que les personnes sont effectivement capables de faire et d'être (Sen, 1987) et la qualité du lien social comme l'un de ses vecteurs majeurs.

En se fondant sur cette approche et sur des études empiriques, notre démarche vise à évaluer les effets des investissements sur les capacités des parties prenantes. L'hypothèse de départ est d'étudier la contribution sociale d'un investissement en analysant dans quelles mesures l'entreprise qui fait l'objet d'une participation, protège, promeut ou au contraire détruit les capacités de ses employés, mais aussi de façon plus large, de ses fournisseurs, de ses clients, de ses partenaires et de toutes les parties prenantes sur lesquelles l'entreprise a des effets, y compris les générations futures.

Nos résultats de recherche sont le fruit d'un partenariat de recherche entre le laboratoire CODEV à l'ESSEC et la société de gestion Meeschaert Asset Management, qui a permis de construire un indicateur de capacité relationnelle en entreprise, à partir d'une enquête exploratoire et de deux études de cas.

Plan de l'intervention

I. L'Investissement Socialement Responsable : la nécessité d'un nouveau paradigme

1. La contribution sociale de l'entreprise : une question en suspens
2. Partager la valeur créée avec les parties-prenantes
3. Évaluer la qualité du lien social à long terme

II. Définir la contribution sociale d'une entreprise : l'apport de l'approche des capacités

1. L'accès aux conditions socio-économiques du lien social
2. La qualité relationnelle

III. Méthodologie : Comment mesurer l'empreinte sociale d'un investissement ?

1. Les étapes de la démarche : créer un lien entre la théorie des capacités et avec les acteurs opérationnels
2. Principes de construction de l'indicateur : objectiver la qualité des relations en entreprises à travers une approche multidimensionnelle et des seuils :
 - Une approche multidimensionnelle
 - Une attention aux effets sur chaque partie-prenantes
 - Des seuils d'accès aux capacités

IV. Résultats : Atouts et limites des indicateurs composites pour objectiver l'empreinte sociale

1. Les atouts d'un indicateur pour mesurer les capacités relationnelles en entreprise
2. La nécessité d'associer une démarche qualitative :
 - Serge Ferrari, la coopération avec des partenaires industriels
 - Korian, les familles, les patients et le territoire de soin

IV. Conclusion

L'indicateur de capacité relationnelle en entreprise :

Dimension	Composante	Poids	Dépourvu si
Accès aux conditions socio-économiques du lien social	Santé et bien-être au travail	1/15	Taux d'absentéisme pour congé maladie supérieur à la moyenne sectorielle ¹
	Sécurité au travail	1/15	Nombre d'accidents et de presque accidents / nombre d'heures travaillées supérieure à la moyenne sectorielle
	Diversité et égalité des chances	1/15	Écart de salaire entre les hommes et les femmes (comparaison des moyennes des salaires) supérieur à 5 % ²
	Employabilité et accès à une évolution professionnelle	1/15	Nombre de jours de formation moyen inférieur à 5 jours par an par employé OU Pas d'entretien annuel pour chaque employé
	Accompagnement dans des situations de vulnérabilité	1/15	Part des personnes en situation de vulnérabilité (handicap, réinsertion, ...) inférieur à 5 %
Relations au sein de l'entreprise et de son écosystème	Partage de la valeur créée	1/15	Facteur multiplicateur entre le plus bas et le plus haut salaire supérieur à 12 ³ (facteur à ajuster selon le contexte)
	Dialogue social	1/15	Taux de participation à un organisme représentant les salariés (syndicat) inférieur à 10 % ⁴
	Partage des valeurs et de la stratégie	1/15	Pas de représentant des salariés siégeant au conseil d'administration
	Relations avec les sous-traitants et fournisseurs	1/15	Non-respect des délais de paiement et d'autres clauses contractuelles avec les fournisseurs
	Relations avec les investisseurs	1/15	Moins de 20% du capital détenu par des investisseurs à long terme (durée d'investissement supérieur à 10 ans)

¹ Les données chiffrées sont à ajuster en fonction des moyennes sectorielles

² A adapter pour d'autres types de population discriminées à cause de leur niveau d'étude, de leur origine, de leur handicap, de leur âge (cas particulier des jeunes et des séniors), la visée étant de tendre de vers 0

³ A préciser à partir du sondage exclusif CSA auprès d'un échantillon national représentatif (sept. 2011) publié dans *Le Facteur 12. Pourquoi il faut plafonner les revenus* (G. Giraud et C. Renouard, Editions Carnets Nord, 2012, nouvelle édition 2017, p253-262).

⁴ A préciser en fonction des moyennes sectorielles. En France, 11 % des salariés de 18 à 65 ans se déclarent syndiqués selon l'enquête « Statistiques sur les ressources et les conditions de vie » (SRCV) de l'Insee de 2013.

Engagement sociétal	Fiscalité	1/15	Taux d'imposition effectif inférieur de plus de deux points au taux d'imposition légal
	Pérennité de l'activité	1/15	Moins de 30 % des bénéfices réinvestis dans l'activité
	Ancrage territorial	1/15	Citoyens et collectivités locales non représentés dans la gouvernance de l'entreprise (pas d'administrateur issu de la société civile)
	Compensation des externalités pour les générations futures	1/15	Externalités directes et indirectes sur le milieu (eau, carbone, biodiversité) non compensées
	Respect des droits fondamentaux au long de la chaîne de sous-traitance	1/15	L'entreprise n'a pas de plan de vigilance pour éviter la complicité à l'égard des droits fondamentaux des personnes et groupes affectés par son activité.