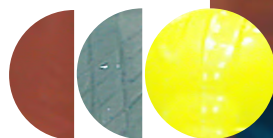


Actions collectives : Workforce Disclosure Initiative

Engagement actif



NOVEMBRE 2020

Communication publicitaire



Le sujet.

La crise de la Covid a suscité un regain d'intérêt pour l'analyse du « S » dans les facteurs ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance). Les investisseurs qui n'étaient pas encore convaincus de l'intérêt d'intégrer ces facteurs à leur analyse des entreprises ont réalisé qu'il leur manquait le cadre et les données nécessaires pour analyser le niveau de préparation et de réponse des entreprises à une crise sociale de cette nature et ampleur.



Le confinement, la distanciation sociale et la quarantaine ont créé d'énormes perturbations pour la population active en 2020. Ces perturbations ont conduit la plupart des entreprises à se préoccuper de la santé et du bien-être de leurs salariés, ainsi que de leur capacité à s'adapter aux changements nécessaires, tant au niveau professionnel que personnel. Des facteurs comme la stabilité de la main-d'œuvre ou l'existence (avant la crise) de programmes de bien-être, de droits des travailleurs et de développement professionnel ont permis à certaines entreprises de mieux résister que d'autres. Elles ont pu reprendre leur activité plus rapidement, préserver le moral de leurs équipes et retenir les talents clés. Certaines d'entre elles sont même devenues des références en matière d'agilité dans cette période de crise

L'urgence et l'importance du pilier social sont d'autant plus grandes que nous avons célébré en septembre le cinquième anniversaire des ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies). Trois de ces objectifs se rattachent directement à la gestion du capital humain : **5 - Égalité entre les sexes, 8 - Travail décent et 10 - Inégalités réduites.**

Un peu d'histoire

Candriam intègre depuis 2005 des facteurs sociaux dans son cadre d'analyse ESG. Selon le type d'entreprise, les facteurs concernant la main-d'œuvre et les chaînes d'approvisionnement représentent de 20 à 40 % de nos indicateurs d'analyse de la gestion des parties prenantes. La qualité de cette analyse est tributaire de la qualité des informations que nous pouvons nous procurer, qu'il s'agisse des informations communiquées au public ou des informations recueillies dans le cadre de contacts directs. Certaines entreprises nous permettent d'obtenir des réponses sur des aspects particuliers qui ne sont pas encore couverts par les rapports annuels, comme par exemple le taux de rotation du personnel ou les certifications propres à certains secteurs.

La gestion de la main-d'œuvre et des chaînes d'approvisionnement reste opaque et souffre d'un manque de données normalisées. Ces lacunes entravent l'analyse ESG et font ressortir le besoin d'une initiative mondiale de la même ampleur que les rapports *Carbon Disclosure Project* sur le carbone lancés il y a presque 20 ans.

En 2017, avec d'autres investisseurs, Candriam a aidé, *ShareAction* à lancer la *Workforce Disclosure Initiative* (WDI)¹ pour améliorer « la quantité et la qualité des données sur les structures de gouvernance de la main-d'œuvre, la gestion des risques, la santé et la sécurité, et d'autres pratiques connexes ». L'initiative a obtenu le soutien d'une quarantaine d'investisseurs représentant 4 000 milliards de dollars d'actifs sous gestion en juin 2020.

¹ - Initiative de transparence sur la main d'œuvre, https://shareaction.org/wp-content/uploads/2019/02/WDI-pilot-year-exec-summary_French.pdf

Rare auparavant, la communication sur les émissions de carbone est désormais largement répandue. La déclaration des émissions ne nécessite que quelques chiffres pour évaluer le risque climatique d'une entreprise. En revanche, la communication de données relatives à la main-d'œuvre et aux chaînes d'approvisionnement est beaucoup plus complexe... et il est grand temps qu'elle se concrétise. L'évaluation de la gestion du capital humain ne se prête pas à la simplification, ce qui rend d'autant plus difficile l'évaluation du facteur « S ». Le questionnaire annuel de la WDI a de quoi impressionner : 180 questions couvrant dix domaines clés, il nécessite 364 points de données de la part de chaque entreprise

Les sujets abordés vont des plus simples au plus sensibles, certains pouvant même présenter des ramifications juridiques. Ils portent par exemple sur composition et la rémunération de la main d'œuvre, la sécurité au travail, la stabilité du personnel, les droits des travailleurs et la main d'œuvre des chaînes d'approvisionnement. Si les réponses ont tendance à être quasi-systématiques sur le chapitre relatif à la gouvernance de la main d'œuvre (taux de réponse de 94 %), le pourcentage d'entreprises communiquant des informations baisse rapidement dès que sont abordés des sujets tels que les droits des travailleurs dans leur chaîne d'approvisionnement (45 %), le développement du capital humain (37 %), la structure de leur chaîne d'approvisionnement (27 %) ou la stabilité de leurs propres effectifs (taux de réponse de 21 %).

Ces aspects sont d'autant plus pertinents et urgents à l'heure actuelle que les investisseurs s'efforcent de comprendre quelles sont les entreprises les mieux équipées, du point de vue du capital humain, pour résister à la crise de la Covid. Sur la base de cette expérience, nous pensons que ces aspects conserveront une importance accrue dans le monde de l'après-Covid.

Il sera intéressant de voir si l'attention accrue portée à la lutte contre la discrimination raciale au travail, associée aux préoccupations relatives à la Covid, incitera davantage d'entreprises américaines à communiquer des données dans le cadre de la WDI en 2020. En 2019, la WDI a recueilli les réponses de 118 entreprises dans 17 pays. Parmi celles-ci, 91 étaient des entreprises européennes. À ce jour, la majeure partie des entreprises qui ont répondu à la WDI sont des entreprises de grande taille déjà largement considérées comme des leaders dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises.

La WDI a pour ambition de devenir la norme mondiale en matière de rapports sur le capital humain et les chaînes d'approvisionnement. Elle a déjà joué un rôle important en définissant un cadre de déclaration et en convainquant plus d'une centaine d'entreprises à communiquer des informations sur leur gestion du capital humain et des chaînes d'approvisionnement. Il existe d'autres initiatives en cours pour l'établissement de normes ESG et la communication des entreprises, dont la portée est souvent plus large que celle de la WDI. L'expression anglaise « alphabet soup » est souvent utilisée pour décrire cette explosion de propositions. En plus d'initiatives plus anciennes comme la GRI (Global Reporting Initiative) ou le SASB (Sustainability Accounting Standards Board), l'Union européenne est en train de remanier sa directive « NFRD » (Non Financial Reporting Directive) sur la publication d'informations non financières, bien que celle-ci ne s'applique qu'aux entreprises européennes. Les quatre plus grands cabinets comptables ainsi que l'IBT (International Business Council) ont annoncé qu'ils allaient lancer leur propre cadre de reporting. En septembre 2020, l'UE a proposé son propre registre central d'informations financières et non financières sur les sociétés. Nous sommes favorables à une transparence accrue sous toutes ses formes et espérons que ces initiatives pourront coordonner leurs efforts.

Prochaines étapes

Les investisseurs ont besoin d'une participation plus large des entreprises. Les entreprises américaines qui ont adopté le capitalisme des parties prenantes doivent maintenant passer à l'action en prenant des mesures concrètes pour communiquer de façon transparente sur la partie prenante des « travailleurs ». L'année 2021 devrait être l'occasion de mesurer les progrès accomplis et de vérifier si les entreprises tiendront leurs promesses.



//

La publication des informations relatives à la main d'œuvre et aux chaînes d'approvisionnement est bien plus complexe que celle des émissions de carbone, et il est grand temps qu'elle se concrétise.



128 Mds €

**d'actifs sous gestion
au 30 juin 2020**



550+

**experts
à votre service**



25 ans

**Leader dans
l'investissement responsable**

Ce document est publié pour information uniquement, il ne constitue pas une offre d'achat ou de vente d'instruments financiers, ni un conseil en investissement et ne confirme aucune transaction, sauf convention contraire expresse. Bien que Candriam sélectionne soigneusement les données et sources utilisées, des erreurs ou omissions ne peuvent pas être exclues a priori. Candriam ne peut être tenue responsable de dommages directs ou indirects résultant de l'utilisation de ce document. Les droits de propriété intellectuelle de Candriam doivent être respectés à tout moment; le contenu de ce document ne peut être reproduit sans accord écrit préalable.

Candriam recommande aux investisseurs de consulter sur son site www.candriam.com les informations clés pour l'investisseur, le prospectus et tout autre information pertinente avant d'investir dans un de ses fonds y inclue la valeur liquidative des fonds. Ces informations sont disponibles en anglais ou dans une langue nationale pour chaque pays où le fonds est autorisé à la commercialisation.



**CANDRIAM. INVESTING FOR TOMORROW.
WWW.CANDRIAM.COM**

CANDRIAM 
A NEW YORK LIFE INVESTMENTS COMPANY