

# L'actualité de la gestion

## Universités – Grandes Écoles – Entreprises – Institutions...

par Philippe Naszályi

### UNE TRÈS FORTE AUGMENTATION DES FONDS ISR EN 2020

Selon, le dernier panorama des labels européens de finance durable publié par NOVETHIC, en quelques mois de 2020, plus d'une centaine de fonds supplémentaires ont été labellisés et les investisseurs s'approchent des 1 000 attributions de labels à la fin du premier trimestre, avec un encours dépassant les 300 milliards d'euros. Si la dynamique est forte, elle n'est pas accompagnée d'une homogénéisation des référentiels ce qui complique la tâche des 170 fonds qui ont plusieurs labels de finance durable.

Cela représente 935 fonds labellisés et plus de 326 milliards d'euros d'encours à la fin du premier trimestre 2020.

**Le label ISR français et le standard belge** (comme son nom ne l'indique hélas pas!) *Towards Sustainability*, dernier arrivé dans le paysage des labels européens de finance durable, constituent toujours le duo de tête, chacun dépassant les 300 fonds labellisés et les 100 milliards d'euros d'encours. À la fin du premier trimestre, le label ISR occupe la première place en nombre de fonds (395 contre 355) mais il est devancé par *Towards Sustainability* en volume d'encours (141 milliards contre 168 milliards d'euros).

Les autres labels luxembourgeois **LuxFLAG ESG**, **FNG-Siegel** (Allemagne, Autriche et Suisse), l'**Umweltzeichen** (écolabel du ministère autrichien du Climat, de l'environnement (Umwelt), de l'énergie...) et le scandinave **Nordic Swan** (Cygne blanc) conservent leur dynamisme, malgré des volumes d'encours relativement modestes. On constate également la forte tendance à la demande de double ou triple labellisation : une cinquantaine de fonds nouveaux ont fait ce choix.

Le marché européen est d'ores et déjà sous l'influence des nouveaux cadres créés pour la finance durable par l'Union européenne : la taxonomie et les réglementations sur le *reporting* des fonds durables. Trois promoteurs de labels de ce panorama ont anticipé sur ces nouveaux standards

et d'ores et déjà amorcé l'intégration de la taxonomie européenne, ce référentiel d'activités à bénéfique environnemental, dans leur référentiel :

- L'autrichien *Umweltzeichen* exigera par exemple des preuves de conformité au dispositif européen et étend sa labellisation aux comptes de dépôt et d'épargne.
- Le label allemand FNG, lui, va encore plus loin et utilise d'ores et déjà la taxonomie européenne pour les fonds verts et exige une « stratégie durable explicite » détaillée et motivée.
- Le belge *Towards Sustainability* travaille sur une proposition de refonte de son référentiel pour janvier 2021.

Malgré tout : un peu tout et n'importe quoi dans ces labels ?

Le panorama des labels présente pour la première fois une analyse de la labellisation des fonds obligataires, plus de 200 fonds à ce jour dont une vingtaine de fonds d'obligations vertes. Toutefois, d'un label à l'autre, les critères d'exclusion environnementales sur les énergies fossiles varient fortement tout comme leur articulation avec des obligations vertes. Le label public français *Greenfin* peut être attribué à un fonds qui investit dans l'obligation verte émise par une société gazière puisque ses exclusions ne s'appliquent pas aux *green bonds*. En revanche, le label autrichien ne valide pas les *green bonds* de l'État français puisque le critère d'exclusion du nucléaire s'applique aussi dans ce cas de figure.

<https://www.novethic.fr/actualite/finance-durable/isr-rse/indicateur-novethic-l-offre-de-fonds-durables-explose-et-la-demande-suit-148210.html>

### ÉTUDE PRATIQUES DES BANQUES

#### « RESPONSABLES »

Matthieu Ribes, et Leila Kamdem-Fotso, ont réalisé une étude permettant d'évaluer comment 30 des plus grandes banques mondiales intègrent la durabilité dans leurs pratiques commerciales.

Bien que de nombreuses banques déclarent s'efforcer d'intégrer la durabi-

lité, leur analyse montre que cela ne se reflète pas toujours dans leur stratégie, leur gouvernance et leurs politiques d'entreprise. Il reste encore beaucoup à accomplir pour que les facteurs ESG soient pleinement intégrés dans le cadre de la gestion des risques des banques.

Plus précisément :

Seules trois des 30 banques évaluées ont été identifiées comme faisant preuve de meilleures pratiques pour un large éventail de facteurs de durabilité (Leaders). 10 banques sont identifiées comme faisant preuve d'une approche durable pour certains facteurs (partisans) et elles sont 17 à faire preuve d'une approche durable limitée pour la plupart des facteurs (suiveurs).

- La plupart des banques mettent en œuvre des normes de *reporting* ESG mais **elles sont 57 % à n'avoir pas encore pleinement intégré les facteurs ESG dans le cadre de leur gestion des risques.**
- Si toutes les banques évaluées proposent des produits respectueux de l'environnement, seules **43 % d'entre elles ont mis au point une offre de produits répondant pleinement aux questions socio-économiques.**
- Elles ne sont que 13 % à avoir mis en place des incitations financières liées à la durabilité pour le conseil d'administration et la direction générale. Parallèlement, seulement 27 % ont fixé des objectifs socio-économiques spécifiques et mesurables, conformes aux cadres de durabilité.
- Les banques mondiales ont engagé des milliards de dollars dans des mesures durables et introduisent des plans d'action ESG pour leurs clients qui ne respectent pas les normes.  
"La crise du Covid-19 a réaffirmé le rôle positif que le secteur bancaire peut jouer en travaillant avec les gouvernements et les régulateurs pour maintenir l'économie en marche. Les conclusions de notre rapport devraient rappeler aux banques que la crise est l'occasion de regarder au-delà des priorités immédiates, de réévaluer

leur objectif et leurs valeurs et d'utiliser certaines des meilleures pratiques décrites pour véritablement intégrer les facteurs ESG dans leurs décisions d'investissement pour le bien de l'entreprise, de leurs clients et de la société" souligne Leila Kamdem-Fotso, Associée *Financial Services* chez Mazars.

<https://www.mazars.fr/Accueil/News/Publications/Etudes/Etude-Pratiques-des-banques-responsables>



### UN PREMIER OBSERVATOIRE DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

La Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE) publie le premier Observatoire de la Transformation Digitale.

Piloté par les professeurs Imed Boughzala (Institut Mines-Télécom Business School) et Aurélie Dudézert (Université Paris-Saclay), il permet aux établissements de situer leurs pratiques de transformation digitale et de s'interroger sur leur maturité dans ce processus de transformation déjà largement entrepris dans notre secteur.

Avec l'Observatoire de la Transformation Digitale, la FNEGE permet aux écoles de management de son réseau de mettre en commun leurs expériences afin de nourrir leur propre stratégie sur cette question. Ce document présente une première synthèse des réponses apportées par les responsables d'établissements aux différentes questions concernant leur maturité dans la transformation numérique.

Cet état des lieux sera publié chaque année. <https://fr.calameo.com/read/00193017182fb27ad7a5b>



### LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : UNE AUTRE FACETTE DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES ?

Selon l'étude de Karine Briard pour la DARES, entre 2010 et 2015, six travailleurs sur dix ont suivi une formation dans le cadre de la formation professionnelle continue, un peu plus souvent les hommes que les femmes. Les taux de formation des femmes et des hommes sont proches, car

les femmes travaillent davantage que les hommes dans des secteurs où l'accès à la formation est élevé (administration publique, enseignement, santé, etc.). De fait, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes.

Les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers.

La période qui suit la naissance d'un enfant est également une période peu propice aux formations.

Pourtant, les femmes expriment plus souvent que les hommes le besoin et l'envie de se former. Leur temps de travail est en moyenne plus faible que celui des hommes, mais elles se forment plus fréquemment en dehors de leur temps de travail habituel.

[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_formation\\_professionnelle\\_continue\\_inegalites\\_femmes\\_hommes-2.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_formation_professionnelle_continue_inegalites_femmes_hommes-2.pdf)



### LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS EN EUROPE S'AMÉLIORE ?

Après deux ans d'âpres négociations, les conditions de détachement des travailleurs évoluent dans l'UE. En effet, la directive 2018/957 qui révisé la première directive « Détachement » adoptée en 1996 entre en vigueur le 30 juillet 2020. « Depuis 10 ans, le recours au travail détaché en France a plus que doublé. La nature dérogatoire et temporaire de ce dispositif a, dans certains cas, été dévoyée et certains travailleurs sont accueillis dans des conditions qui ne sont pas acceptables. Cette directive, pour laquelle nous nous sommes battus, oblige tous les États membres à veiller à ce que les travailleurs détachés aient le même niveau de rémunération que les travailleurs français. C'est une étape importante ! », précise Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Ces nouvelles dispositions espère-t-on pourraient « de créer des conditions de concurrence équitables et de renforcer la protection des travailleurs détachés », estime-t-on du côté du Ministère français qui précise :

- Que le principe d'égalité de traitement est affirmé : « A travail égal, rémuné-

ration égale ». Un salarié détaché en France par une entreprise établie à l'étranger bénéficie de la même rémunération qu'un salarié employé par une entreprise établie en France réalisant les mêmes tâches.

- Que les frais professionnels en matière de transport, repas ou d'hébergement doivent être remboursés aux salariés détachés, lorsque le salarié détaché doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail en France, si des dispositions légales ou conventionnelles françaises le prévoient.
- Qui organise un statut de détachement de longue durée de plus de 12 mois à partir duquel le salarié bénéficiera de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail. Cette durée pourra être allongée de six mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée.
- Que le contrôle par la DIRECCTE est renforcé puisque les antennes de cette dernière ont désormais la possibilité d'interdire une nouvelle prestation de service à une entreprise prise en défaut de paiement d'une amende administrative en matière de détachement sans attendre la réalisation d'une nouvelle prestation.
- Qui renforce la transparence de l'information, puisque le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a placé en huit langues étrangères (anglais, allemand, espagnol, portugais, italien, polonais, roumain et bulgare) les informations nécessaires aux entreprises.  
Références :
- L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 ;
- Le décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale ;
- L'arrêté du 28 juillet 2020 établissant la liste des informations mentionnées au IV de l'article L. 1262-2-1 du Code du Travail.  
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

