

# Être et se comporter en Investisseur Responsable

Jean EYRAUD

*Jean EYRAUD a fait une grande partie de sa carrière à EDF, d'abord comme juriste puis comme fondé de pouvoir de la société financière du Groupe, puis responsable de la gestion d'actifs d'EDF, en charge de l'épargne salariale, de la couverture des passifs sociaux et du projet puis de la gestion des actifs de couverture du démantèlement des centrales et de l'aval du cycle du combustible, représentant à l'époque 25 milliards €. Parallèlement il a été notamment Président de la Commission placements et Vice-Président de l'AFTE - Association Française des Trésoriers d'Entreprise - et Président de l'Af2i - Association Française des Investisseurs Institutionnels - de 2011 à 2017. Il en est désormais Président d'honneur et Conseiller de l'actuel Président.*

Pour répondre à la question générale de la responsabilité d'un investisseur, on se limitera en première approche à rechercher dans le dictionnaire Larousse la définition « académique » du terme responsable.

On retiendra plus particulièrement deux définitions :

- ✓ « Qui est réfléchi, sérieux, qui prend en considération les conséquences de ses actes – ex : ce n'est pas une attitude responsable. »
- ✓ « Qui doit rendre compte devant une autorité de ses actes ou des actes de ceux dont il a la charge. »

Il apparaît clairement que la première définition s'applique parfaitement à notre réflexion et en appelle immédiatement à la deuxième question : comment être et se comporter en investisseur responsable ?

La deuxième définition évoque plus une obligation pratique, une modalité minimale et somme toute banale de la première. Si nous la retenons également, c'est parce qu'elle mérite un examen particulier dans le cadre de ce guide.

L'Investissement Socialement Responsable ne se limite pas à une politique de gestion et au choix d'investissements sur la base de critères financiers et extra-financiers. Cette stratégie doit s'accompagner d'un comportement particulier, qu'il se rapporte à l'investisseur lui-même, ou qu'il soit purement personnel à ses collaborateurs. Il doit permettre à l'investisseur d'être distingué des autres et reconnu comme tel par ses intermédiaires financiers. Ce comportement a plusieurs facettes extrêmement variées que nous allons passer en revue, sans être probablement exhaustif.

Remarquons, avant de rentrer dans le vif du sujet, qu'un investisseur responsable n'est pas l'investisseur parfait, qui en adoptant le qualificatif responsable, s'élèverait ipso facto au-dessus de la mêlée. Il s'agit plutôt d'un investisseur qui prend conscience qu'il convient d'appliquer certaines règles de comportement, tant pour lui-même dans ses objectifs économiques, sociaux et financiers, son attitude et son fonctionnement, que pour ses collaborateurs. Il entreprend alors de définir ces règles pour qu'elles soient bien adaptées à sa culture d'entreprise et compatibles avec ses objectifs. Il s'attache ensuite à les communiquer, les observer et enfin rendre compte de ses actes, en toute cohérence.

## 1. Comportement dans la gouvernance : gouvernance et processus décisionnel

Le mode de gouvernance est important pour assurer le bon fonctionnement de l'institution, sa gestion financière et sa pérennité dans le temps.

Il doit s'agir ici de structurer un processus décisionnel et de délégation de pouvoirs pour gérer au quotidien des actifs et des opérations, selon leur degré d'importance ainsi que dans une perspective de long terme.

Gérer signifie acheter ou vendre, payer et recevoir, mais aussi sélectionner, suivre et bien sûr remettre en cause ses décisions pour des raisons stratégiques ou tactiques. Cela va concerner aussi bien la trésorerie que les investissements de plus long terme, soit une palette des instruments les plus liquides aux actifs illiquides. Il va de soi que l'on doit viser une sécurité financière globale (conservation des actifs, traitement des transactions, cyber-sécurité) ainsi que la bonne application des décisions de gestion financière, la gestion et le contrôle des risques.

A cet effet, la plupart des institutions se sont dotées en leur sein d'un ou de comités spécialisés visant à définir les objectifs financiers, organiser sa mise en œuvre et participer, à des degrés divers au(x) processus de décision. Si ces modalités d'organisation sont clairement une force, Il faut aussi qu'elles apportent la réactivité nécessaire lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de forte volatilité des marchés.

Des études sur les comportements des comités financiers montrent que les décisions prises peuvent être largement sous-optimales<sup>1</sup>. Il est du devoir des managers, des responsables des investissements et des présidents de ces comités financiers d'éviter les différents biais de comportements rencontrés au sein de ces comités : excès de confiance, biais de confirmation, expertise, diversité, passivité de groupe, leadership autoritaire, disponibilité, cadrage, procrastination, comportement moutonnier, etc.

Le risque est bien une absence de prise de décision, un timing inapproprié ou encore un mauvais choix stratégique ou tactique.

Il est important que la composition des membres fasse ressortir une expertise collective et de respecter les opinions de chacun, surtout lorsqu'elles sont documentées et motivées.

L'article R.322-11-6 du Code des Assurances récemment introduit mentionne : « *L'ACPR tient compte, dans l'appréciation portée sur chaque membre du conseil d'administration ou de surveillance, de la compétence, de l'expérience et des attributions des autres membres de l'organe auquel il appartient, elle s'assure que ceux-ci disposent collectivement des connaissances et de l'expérience nécessaires en matière de marchés de l'assurance et de marchés financiers, de stratégie de l'entreprise et de son modèle économique, de son système de gouvernance, d'analyse financière et actuarielle et d'exigences législatives et réglementaires applicables à l'entreprise d'assurance, appropriées à l'exercice des responsabilités dévolues au conseil d'administration ou au conseil de surveillance.*»

Le même type de dispositions a été introduit dans le Code de la Sécurité Sociale et dans le Code de la Mutualité.

Par ailleurs, la chaîne des prises de décision doit faire l'objet d'une description claire et d'un mode de délégation de pouvoirs et de signatures le plus clair possible, pour éviter toute ambiguïté, des risques de mauvaise décision et de non-respect des consignes données.

Attention par exemple à ne pas confier des responsabilités d'opérations relevant du quotidien à des comités ne se réunissant que périodiquement.

## **1. Comportement dans la politique d'investissement : processus, chartes et codes**

Les institutions ont tout intérêt à coucher sur le papier leurs différentes pratiques de gouvernance et en particulier pour tout ce qui concerne le processus d'investissement,

Ces textes peuvent prendre différents noms : Processus d'investissement, charte financière, règlement financier, etc. Ils sont en outre l'occasion de clarifier certains points de la réglementation institutionnelle à laquelle l'institution est soumise et de faciliter la prise de décision par les administrateurs ou les membres du comité financier « ad hoc ».

### **a. Politique d'investissement**

Les investisseurs communiqueront, dans leur rapport annuel, leur politique d'investissement et, le cas échéant, les modifications apportées par rapport à celle décrite dans le rapport précédent.

Les points à développer sont les suivants :

- ✓ réglementation applicable ;
- ✓ objectifs de la gestion et Gestion actif passif ;
- ✓ organisation de la gestion ;
- ✓ processus d'investissement ;

---

<sup>1</sup> « Prise de décision collective : modes et implications pour les comités financiers » – Vanguard (2009)

- ✓ structuration des actifs et qualité ;
- ✓ modalités de sélection des gérants et des OPC ;
- ✓ cadre comptable et de fonctionnement opérationnel ;
- ✓ dispositif de contrôle interne et le cas échéant externe.

Des informations complémentaires seront données notamment sur la politique « *best execution* », sur la politique d'engagement, l'emploi de critères extra-financiers en rappelant qu'il convient d'adopter des dispositions distinctes et cohérentes avec les objectifs de détention, les volumes d'encours gérés et le mode de gestion, directe ou par délégation.

En particulier, on doit sérier *a minima* en grandes catégories :

- ✓ les participations stratégiques,
- ✓ les actifs à titre de placement et gérés en direct ou sous mandat (actions ou instruments de taux),
- ✓ les parts de fonds (OPCVM ou FIA), les autres actifs qui ne constituent pas des instruments financiers (prêts, actifs réels, etc.),
- ✓ les instruments financiers à terme.

Cette segmentation ne doit pas être confondue avec celle à vocation comptable des normes IFRS, qui distingue les actifs en fonction de leur objectif et de leur durée de détention, ni pour les acteurs concernés avec celle issue du modèle de risque Solvabilité II.

#### **b. Politique de vote**

L'AF2I préconise qu'à l'instar des dispositions de l'article 314-100 du Règlement Général de l'AMF, les investisseurs élaborent, lorsqu'ils détiennent directement des actifs significatifs en actions cotées (montant à déterminer) un document intitulé "politique de vote".

Il doit être consultable sur le site Internet et figurera en résumé dans le rapport annuel de l'institution.

Une fois construit, ce document pourra être librement modifié. Le document évoquera l'organisation du mode de gestion des actions en portefeuille (mandats, fonds ou SICAV) et les conséquences qui en résultent pour l'exercice des droits de vote.

Dans le cas où les droits de vote sont exercés en direct, le document doit intégrer :

- ✓ les principes de la politique de vote ;
- ✓ la gestion des conflits d'intérêts ;
- ✓ Le mode d'exercice des droits de vote ;
- ✓ la manière dont l'institution rend compte de l'exercice de ses droits de vote ;
- ✓ et dans le cas où les droits de vote sont exercés par des sociétés de gestion au titre des OPCVM détenus par l'institution : les modalités selon lesquelles l'institution dialogue avec les sociétés de gestion sur leurs politiques de vote.

La politique de vote doit en tout cas bien distinguer les différentes situations selon qu'il s'agit de participations stratégiques, d'investissement directs en actions en direct ou sous forme de mandats de gestion ou d'investissement en OPC (OPCVM/FIA), car la responsabilité et l'application de la politique de vote sont différentes et reviennent soit à l'investisseur, soit au gérant.

Les autres classes d'actifs feront l'objet des précisions adéquates : politique immobilière, politique en matière d'octroi de prêts et de sélection des entreprises, moyens de recherche et d'analyse crédit.

### **3. Comportement envers les intermédiaires financiers**

Les partenaires avec lesquels l'investisseur peut être amenés à travailler (sociétés de gestion, dépositaires-conservateurs, BFI, consultants) ont d'abord tout intérêt à connaître comment ils sont sélectionnés, sur quel(s) sujet(s) et pour quelle durée.

Il peut donc être intéressant de fixer, dans un texte, les méthodes de sélection de l'investisseur institutionnel pour ses « prestataires » et « contreparties » : sélection via des outils quantitatifs, des consultants, par consultation restreinte ou large, par appels d'offres marchés publics ou européens, avec ou sans exigence de notation minimale.

Nous attirons l'attention sur le fait que le mode de sélection doit être approprié avec les enjeux réels liés à cette sélection. Nombre d'investisseurs considèrent que l'appel d'offres « marchés publics » est un processus long inadapté à une allocation tactique ou au choix d'un OPCVM ouvert.

Concernant les relations avec les sociétés de gestion de portefeuille, l'Af2i et l'AFG ont mené il y a quelques années et poursuivent une réflexion commune pour :

- ✓ analyser les contraintes réglementaires qui pèsent effectivement sur les investisseurs institutionnels;
- ✓ améliorer la connaissance que peuvent avoir les investisseurs institutionnels des sociétés de gestion de portefeuille (SGP) et de leurs offres ;
- ✓ renforcer la stabilité du passif des OPC proposés aux investisseurs.

Il apparaît que, historiquement, la réglementation, contrairement à certaines procédures internes, impose peu de ratios d'emprise aux investisseurs institutionnels, exception faite des OPC eux-mêmes. Les crises financières de 2008 et de 2011 ont conduit les régulateurs à être plus vigilants et, dans de nombreux cas, à faire des recommandations en termes de limites... qu'il convient de respecter.

Pour atteindre les objectifs précédemment cités, est publiée une «**Charte SGP - Investisseur**» articulée autour d'éléments clefs :

- ✓ les règles de bonne conduite transcrivant les engagements respectifs pris par la SGP et par l'investisseur afin de renforcer la stabilité du passif des OPC et de conforter les investisseurs quant à la sécurité des investissements réalisés ;
- ✓ les «*due diligences*» de place ayant pour objectif de standardiser les principales questions que pose un investisseur institutionnel à l'entrée en relation avec une SGP<sup>2</sup> ;
- ✓ une présentation synthétique des risques objectifs liés à une relation entre un investisseur et une SGP visant à répondre aux interrogations que peut avoir un investisseur.

Dans ce cadre, les engagements de l'investisseur sont clairement définis :

- ✓ Utiliser les «*due diligences*» de place (qui seront éventuellement complétées) en respectant la confidentialité des données.
- ✓ Ne pas faire de «*trading*» sur les parts de l'OPC, mais intervenir dans une optique d'investissement stable.
- ✓ Informer la SGP préalablement à toute opération, que cela soit une souscription ou un rachat. Le délai, surtout concernant les rachats, doit être adapté au niveau du risque de l'OPC.
- ✓ Informer la SGP des contraintes qui pourraient avoir une incidence sur l'investissement réalisé.
- ✓ Respecter la propriété intellectuelle de la SGP.

En outre, le bon comportement de l'investisseur, dans les relations courantes et la vie quotidienne avec ses intermédiaires financiers est un aspect tout à fait fondamental, souvent ignoré des relations commerciales et financières. Combien de fois entend-on des critiques sur ceux ayant la réputation d'être injoignable, invisible ou de ne jamais répondre personnellement au téléphone. Ce comportement n'est pas vraiment approprié. Car les relations avec son gérant ne doivent pas être à sens unique.

#### 4. Comportement général

##### a. Principes déontologiques

---

<sup>2</sup> Ces questionnaires types ont été rénovés en 2018 et sont disponibles sur les sites respectifs de l'AFG et de l'Af2i.

Ces principes concernent classiquement les engagements de loyauté du personnel vis-à-vis de l'institution elle-même, mais également vis-à-vis du marché et de ses acteurs lors de la réalisation d'opérations.

Par ailleurs, d'autres principes déontologiques régissent le choix et la sélection des gérants et des intermédiaires financiers, la confidentialité des débats internes au sein des réunions des comités financiers et des informations communiquées lors des processus de sélection, les relations avec les intermédiaires financiers, les avantages et cadeaux.

Ainsi, cela peut être aussi bien des consignes aux collaborateurs juniors pour éviter d'accepter des invitations à déjeuner seul avec une contrepartie, mais aussi la manière même de se comporter au cours de ces déjeuners. Une sorte de guide de savoir-vivre raisonnable qui doit viser à mettre tout le monde à l'aise, y compris les intermédiaires financiers avec lesquels l'institution travaille.

## **b. La transparence**

La transparence ne signifie pas tout révéler à ses correspondants ou dans son rapport annuel.

On n'est pas tenu de tout dire, mais il faut, en toutes circonstances éviter le mensonge, car personne ne vous croira plus ensuite. Comme disait un homme politique anglais, « *je ne mens jamais, car il faudrait trop de mémoire* ».

En revanche, réunir une ou deux fois par an ses gérants pour évoquer le bilan du portefeuille global et ses performances, les enjeux et l'évolution du passif, ses projets, ses constats, ses satisfactions et ses critiques est une bonne méthode, qui évitera bien des appels téléphoniques ou des pertes de temps inutiles.

La transparence dans les relations quotidiennes comme dans les rapports de gestion doit être aussi comprise comme le précepte de Nicolas Boileau « *Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement.* »

En d'autres termes, le professionnalisme et la transparence se rejoignent. La transparence ne doit être ni de l'intrusion, ni de l'espionnage économique. Savoir décrire un processus d'investissement clair et identifié, dans un bon français, bien documenté avec des explications compréhensibles et simples, comparables d'un exercice à l'autre, démontre généralement une meilleure compétence qu'un papier confus, alambiqué avec des arguments fumeux ou mal agencés.

Mettre l'information au bon endroit sur son site Internet, c'est mieux ! Et cela évite à tous de perdre du temps.

## **c. La clarté**

Le critère de clarté ne se confond pas avec la transparence.

La clarté doit figurer dans ce qu'exprime le Responsable des investissements ou ses collaborateurs. Sachons utiliser le mot juste, les bonnes expressions et les bons usages pour effectuer une transaction dans les meilleurs délais et sans risque de mauvaise interprétation<sup>3</sup>.

Il existe différents codes de bonne conduite, comme celui de l'AFTE pour les opérations de taux et de change, comme ceux de l'ICMA ou de l'AFG. Il n'est pas interdit de s'en inspirer pour se fixer des idées claires et éclairer ses collaborateurs sur les bonnes méthodes.

## **d. Le juste prix**

---

<sup>3</sup> Cf. Codes de bonne conduite et responsabilité dans le droit des marchés financiers ; Mémoire Nikolina APOSTOLOVA Sous la direction de M. Le Professeur Michel STORCK, DEA droit des affaires université Robert Schumann promotion 2003/2004

Chaque investisseur pense que le « Graal » est de pouvoir capter le meilleur prix au meilleur moment. Cette démarche est autant courante dans les transactions que dans les appels d'offres.

Dans chaque cas, il est essentiel de ne pas oublier le principal – l'objectif – et de s'assurer qu'il est atteint par de bonnes méthodes. A défaut, il est impensable de reprocher à autrui de ne pas avoir obtenu les résultats escomptés.

Un prix ne se conçoit qu'au regard de la prestation proposée et des services associés. Ne le regarder que dans l'absolu est vide de sens.

A cet égard, la pression à la baisse sur les frais de gestion de mandats et fonds dédiés institutionnels a sans doute atteint ses limites. Même si l'environnement des sociétés de gestion d'actifs est de plus en plus concurrentiel, une prestation de gestion de qualité, et les services associés (reporting financier et extra-financier) a un prix légitime. Le choix systématique de certains institutionnels du mieux-disant en termes de frais de gestion se révèle souvent a posteriori un mauvais calcul.

## 5. Comportement vis-à-vis des collaborateurs

### a. Un environnement de travail sain

Le Responsable des investissements doit être vigilant sur les conditions de travail de son équipe, en s'assurant que les collaborateurs de la Direction des investissements disposent d'un environnement de travail satisfaisant (surface, calme, intimité, etc.) leur permettant de s'y épanouir. La localisation, la proximité de nœuds de communication ou d'espaces verts propices à la détente ou au sport, la climatisation des espaces, la facilité de restauration méridienne, le bruit, tous ces critères comptent.

A titre d'exemple, nombre d'entreprises ont adopté les « *Open Space* », plus chic en anglais que « poulailler », mais cela revient grosso modo au même. Les critiques généralement entendues vis-à-vis de ce mode d'organisation des bureaux<sup>4</sup> sont les manques d'espace, d'intimité et de calme, la difficulté de concentration, l'absence de rangement.

Les mètres carrés de bureaux coûtent cher en Région Ile de France et la communication entre acteurs est indispensable au sein d'une équipe de gestion. Il y a donc un juste milieu à trouver, pas toujours simple, mais il mérite un effort tout particulier, car on y passe de longues heures chaque journée de travail. L'*Open Space*, par nature, suppose des espaces dédiés, de travail, de réunion, de détente, peu compatible avec le coût du m<sup>2</sup> perdu quand les bureaux sont à Paris ou en proche banlieue.

En revanche, les espaces dits de « *coworking* » développés ces dernières années dans des immeubles rénovés peuvent avoir une ergonomie et une conception meilleures que dans certains vieux immeubles loués pas chers, mais parfois peu fonctionnels et peu adaptés aux besoins actuels de câblage informatique, ou même que certains bureaux au sein de tours à La Défense. Seul inconvénient du *coworking* : il semble mieux adapté à des équipes commerciales qu'à la gestion proprement dite.

### b. Employeur responsable

Disons-le crûment, il y a encore beaucoup trop d'employeurs « esclavagistes » qui s'imaginent que mettre ses collaborateurs sous pression permanente, avec des objectifs impossibles à atteindre, permet de tirer le meilleur d'eux-mêmes. Certes, on peut toujours arguer que le stress facilite et accélère les capacités intellectuelles et ce n'est pas tout-à-fait faux, mais il y a des limites !

Malgré un code du travail plutôt rigoureux et même souvent trop, le responsable des investissements peut encore facilement déraiper en imposant à ses collaborateurs des conditions et charges de travail inadéquates. Il faut reconnaître que les arrivées conjointes, il y a quelques années déjà, de la messagerie, des téléphones mobiles, des ordinateurs portables et de la législation des 35 heures ont fait exploser petit à petit les règles qui ont dominé la vie au travail depuis l'après-guerre. A sa décharge,

---

<sup>4</sup> Claire GATINOIS « Les Français n'aiment pas les « Open Space » LE MONDE ECONOMIE | 04.11.2014  
Alexandre Des Isnards et Thomas Zuber « L'Open Space m'a tuer », Hachette Littérature - 2008

le responsable peut être lui-même pris dans un engrenage hiérarchique et soumis des contraintes internes ou externes, quand il ne s'agit pas de s'aligner sur quelques pratiques ou nécessités managériales dans un environnement international.

Néanmoins, la technologie peut aussi être appréhendée comme un outil au service du mieux vivre des salariés. Un commercial équipé d'une tablette a son catalogue de produits dans la main, et peut répondre à toute question impromptue d'un client lors d'un rendez-vous, et agit pour la planète, en limitant les éditions papier (qui plus est, lourdes à porter). De même, les visio-conférences constituent pour tous un gain de temps et de fatigue.

Le responsable des investissements doit donc s'assurer que ses collaborateurs donnent leur meilleur d'eux-mêmes dans des conditions « normales » de travail et pas seulement en leur donnant au mieux un bonus annuel, au pire un entretien d'évaluation annuel. Il faut sûrement éviter la surcharge de travail, ne pas donner des délais de réalisation de tâches trop courts, veiller au respect des horaires de travail, des temps de repos ou des vacances, avoir un comportement compatible avec les nécessités de la vie de famille, en particulier à ceux des collaborateurs ayant des enfants jeunes et d'âge scolaire ou encore qui sont des aidants familiaux.

Évitons aussi les réunions après 18h00 ou le vendredi soir, les messages adressés le dimanche et les jours fériés ou encore de déranger un collaborateur pour des motifs plus ou moins justifiés lorsqu'il est en congés.

Les petites attentions, les compliments et les remerciements n'ont jamais fait de mal à personne et sont aussi une source d'encouragements plus que les hurlements quotidiens, ou pire, les vexations en public.

Cela peut être de prévenir les situations de discrimination, de harcèlement ou d'injustice ou encore s'interdire d'imposer un objectif contraire à la réglementation, à l'éthique ou aux valeurs de l'institution.

Enfin, et c'est indispensable dans les petites équipes, il convient de ne pas oublier de permettre à son personnel, quel que soit son niveau, de bénéficier d'heures de formation professionnelle ou de se perfectionner par la participation à des séminaires ou à formations externes lourdes (MBA, SFAF, CFA, etc.) et d'en tenir compte dans leur charge de travail.

### **c. Soyons exigeants avec nous-mêmes et ayons du respect vis-à-vis des autres.**

De nos jours, les comportements personnels se dégradent à vive allure.

La fréquentation du métro donne une bonne idée du climat de décadence dans lequel la France plonge depuis plusieurs années déjà.... Et ce n'est pas propre à notre pays.

Certes, les media et le petit monde de la mode, se croyant intelligents et supérieurs aux autres, en sont en grande partie responsables, comme certains responsables politiques, qui veulent « casser les codes », sauf que l'éducation et le savoir-vivre étaient autrefois un rempart et une force pour savoir se comporter en société, quel que soit son niveau social et de fortune.

Pourquoi pas des tenues décontractées chics comme le *friday wear* des années 80 ? En revanche, l'abandon de la cravate au profit de poitrails velus, maintenant celui des chaussettes pour montrer ses chevilles, le visage non ou mal rasé, les chevelures hirsutes, les jeans troués, l'envahissement des chaussures dites « de sport », les vêtements non repassés et les fautes de goût criantes, bref le parfait débraillé physique, non seulement tuent lentement tout un écosystème industriel, artistique et commercial français, mais dénonce aussi un manque de rigueur dans les comportements individuels et vis-à-vis des autres.

Ce manque de respect des autres est de plus en plus criant et fait craindre que le pire soit encore à venir. Heureusement, certaines entreprises ont encore un « *dress code* », qui permet de remettre un peu d'ordre et de savoir-vivre ensemble.

Observez bien autour de vous. Dans le métro, ceux qui restent assis sur les strapontins aux heures d'affluence, qui ne laissent pas leur place aux personnes âgées et aux femmes enceintes, et qui font

semblant de ne pas vous voir cachés derrière leur smartphone, ceux qui vous encombrent dans le bus avec leur patinette, et j'en passe !

Quelques exemples en réunion ?

Comptez ceux qui rangent leur chaise en quittant la réunion, ceux qui ne proposent pas de partager leur bouteille d'eau, ceux qui se goinfrent de bonbons, sans mettre les papiers dans la poubelle, ceux qui passent leur temps à lire et écrire leurs messages, quand il ne s'agit pas de regarder des vidéos ou la presse, ceux qui arrivent systématiquement en retard ou partent toujours avant la fin, ceux qui déclarent qu'ils participeront au déjeuner qui suit et vous laisse en plan avec les plateaux-repas commandés pour eux, ceux qui s'inscrivent aux conférences et ne viennent pas, sans s'excuser préalablement, etc., etc.

Sans parler des comportements au domicile : ceux qui se fichent complètement du tri sélectif, qui ne nettoient pas l'ascenseur après avoir descendu leur sapin de Noël, qui ne disent jamais bonjour ou bonsoir, ceux qui vous passent devant et vous claquent la porte au nez, ceux qui prennent la gardienne pour un esclave et balancent n'importe quoi dans le vide-ordures, ceux font du bruit jusqu'à plus d'heure, etc., etc., etc.

Tous ces petits exemples, apparemment anodins, montrent que promouvoir l'investissement responsable est un leurre, s'il ne s'accompagne pas aussi d'un comportement personnel exemplaire des acteurs financiers. L'éducation financière tant réclamée est une chose, mais la bonne éducation reste une priorité tant pour les parents que pour l'école.

L'ESG est avant tout porteur d'un corpus de valeurs. Mais on ne peut pas être investisseur responsable, par la seule sélection des actifs gérés. C'est aussi un mode de fonctionnement, une philosophie de vie, de la part de ceux qui développent la gestion ISR.

*Achévé de rédiger en juillet 2018*