



Groupama Asset Management publie les résultats de son étude sur le Capital Humain

Pourquoi le Capital Humain ?

Le Capital Humain, un enjeu majeur dans l'analyse des fondamentaux d'une entreprise. Telle est l'hypothèse forte, point de départ de la démarche menée par Groupama Asset Management depuis plusieurs années.

La notion de Capital Humain regroupe le **capital humain individuel** (compétences, expériences et savoir-faire de chaque salarié) et le **capital humain collectif** (en référence à la culture de l'entreprise, ses évolutions et ses adaptations aux changements).

3 facteurs militent aujourd'hui pour le développement de l'analyse du capital humain : l'évolution vers une économie du savoir et de la connaissance, l'évolution démographique, nouveau paradigme pour les entreprises et la crise financière, qui entraîne un retour vers des logiques de long terme et oblige à reconsidérer l'analyse des ressources humaines.

Pour cela, il est nécessaire de surmonter **3 difficultés** : le surdimensionnement du capital financier dans l'analyse et la valorisation, le manque d'outils adaptés pour analyser le capital humain, et une nécessaire évolution des comportements et des mentalités.

Pour Groupama Asset Management, le **développement de l'analyse extra-financière** apporte une réponse concrète à ces enjeux et ces difficultés. Le capital humain est l'un des piliers de l'analyse extra-financière. Il est donc nécessaire de le réhabiliter comme un avantage compétitif pour l'entreprise dans une logique de long terme et ainsi de le positionner au centre de la stratégie de l'entreprise.



Asset Management

La méthodologie de l'étude du Capital Humain

L'équipe extra-financière de Groupama Asset Management a ainsi mené une étude empirique en 2009 pour intégrer le capital humain, actif immatériel, dans l'analyse d'une entreprise.

L'objectif de cette étude était de **concrétiser l'analyse** du capital humain pour l'intégrer à l'approche financière des analystes.

La première étape a consisté à sélectionner **13 indicateurs clés** pour cette analyse.

Ces indicateurs ont ensuite été regroupés en **4 « critères RH »** : la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences**, le climat social, la Santé/Sécurité et le pilotage des RH.

Une note globale qui détermine la **qualité de la stratégie RH** est ensuite attribuée. Elle s'appuie sur les 4 critères, mais dépend également de l'enjeu prédominant pour le secteur et l'entreprise.

L'intégration des critères RH aux critères financiers

La qualité de la stratégie RH peut avoir un impact fort sur les critères financiers que sont la croissance, la rentabilité, le positionnement concurrentiel ou le risque évènementiel.

L'approche développée par Groupama Asset Management montre ainsi l'importance de l'étude du capital humain pour évaluer une entreprise sur le long terme. L'intégration de cette analyse au sein des équipes de gestion va donc aider chaque gérant à mieux appréhender l'ensemble des risques liés à une société.

Avec 88,8 Md€ d'actifs (au 31 décembre 2009), gérés essentiellement pour le compte d'investisseurs institutionnels, Groupama Asset Management se classe aujourd'hui au 8ème rang des sociétés de gestion d'actifs françaises. Filiale de Groupama, 1er Groupe d'assurance mutuelle français, elle est reconnue pour sa gestion active sur la zone Europe.

En 2010 et pour la 4ème année consécutive, Eurofonds-FundClass l'a classée 1er gestionnaire français et européen de sa catégorie pour la régularité de ses performances.

Groupama Asset Management

Catherine Corbasson - Directrice de la Communication - Tel. 01 44 56 68 64

Karine Vitre-Duret - Responsable Evénementiel & RP - Tel. 01 44 56 58 00

kvitre-duret@groupama-am.fr

Contact Presse : Shan

Bérenqère Savelli – Tel. 01 44 50 58 73 – berengere.savelli@shan.fr