



**HAL**  
open science

## Capital humain : mesure, management et reporting Un état des lieux sur le plan théorique et pratique

Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Élisabeth Walliser

### ► To cite this version:

Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Élisabeth Walliser. Capital humain : mesure, management et reporting Un état des lieux sur le plan théorique et pratique. COMPTABILITE, CONTROLE, AUDIT ET INSTITUTION(S), May 2006, Tunisie. pp.CD-Rom. halshs-00548090

**HAL Id: halshs-00548090**

**<https://shs.hal.science/halshs-00548090>**

Submitted on 18 Dec 2010

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Capital humain : mesure, management et reporting

## Un état des lieux sur le plan théorique et pratique

C. BESSIEUX-OLLIER (enseignant-chercheur) \* \*\*

[cbessieux@supco-montpellier.fr](mailto:cbessieux@supco-montpellier.fr)

Groupe Sup de Co Montpellier

M. LACROIX (professeur)\*

[monique.lacroix@univ-montp1.fr](mailto:monique.lacroix@univ-montp1.fr)

ISEM

E. WALLISER (maître de conférences) \*

[elisabeth.walliser@univ-montp1.fr](mailto:elisabeth.walliser@univ-montp1.fr)

Faculté de sciences économiques

Avenue de la Mer

BP 9606

34054 Montpellier cedex 1

\* Membres du groupe de recherche ERFI

\*\* Membre du groupe de recherche CEROM

### Résumé

S'il est admis que le capital humain est une composante clé de la valeur de l'entreprise, on ne peut pourtant que constater son absence des états financiers publiés par l'entreprise. En effet, les ressources humaines ne sont pas reconnues comme des actifs par les référentiels comptables internationaux, notamment celui de l'IASB (applicable aux comptes consolidés des sociétés cotées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005). Bien que pouvant être présenté comme une « ressource susceptible d'apporter des avantages économiques futurs à l'entreprise », le manque de contrôle de ces ressources exclut d'emblée le capital humain de la définition de l'actif donnée par l'IASB, dans la mesure où ces ressources sont susceptibles de disparaître en cas de départ des personnes concernées. Compte tenu de ces conditions restrictives, seuls quelques éléments incorporels ont vocation à figurer à l'actif des états financiers. Le capital humain ne faisant pas parti de ces éléments, il importe néanmoins de pouvoir prendre conscience et a fortiori de suivre la valeur apportée par les individus à l'entreprise, et, éventuellement, de publier des informations sur le sujet. Les modèles existants proposant des informations volontaires -managériales et financières- relatives au capital humain sont présentés, ainsi qu'une étude exploratoire des pratiques de reporting des entreprises en la matière.

### Mots clés

Capital humain ; Capital intellectuel ; Actif bilantiel ; Normes comptables internationales ; Publications volontaires d'information.

## **Capital humain : mesure, management et reporting**

### **Un état des lieux sur le plan théorique et pratique**

Savoir-faire marketing et technologique, capacité innovatrice, compétences et capital humain sont actuellement l'objet d'attention fréquente dans la presse économique et les discours des managers tandis que les recherches et les écrits se multiplient sur le *knowledge management* (Epstein, 1998 ; Teece, 1998), les compétences organisationnelles (Prahalad et Hamel, 1990), l'apprentissage organisationnel (Argyris, 1993) et de façon plus générale sur les investissements immatériels. Ce thème transversal semble marquer la littérature managériale et professionnelle supposant que les ressources durables fondamentales à la disposition des entreprises sont de plus en plus positionnées en terme de capital humain. Dès 1971, les travaux de Lev et Schwartz ont ouvert le débat dans le domaine des sciences comptables. Et à partir de la deuxième moitié des années 90, le débat théorique sur les intangibles s'est enrichi d'un nouveau concept globalisant, celui de capital intellectuel (Brooking, 1998 ; Edvinsson et Malone, 1997 ; Lynn, 1998).

Le capital humain peut-être défini comme une agrégation d'éléments immatériels aussi divers que l'expérience, le savoir faire, les compétences ou encore la créativité<sup>1</sup>. Il est généralement mis en avant pour son rôle clé dans la compétitivité de l'entreprise et l'innovation. S'il est admis que le capital humain est une composante clé de la valeur de l'entreprise, on ne peut pourtant que constater son absence des états financiers publiés par l'entreprise. En effet, les ressources humaines ne sont pas reconnues comme des actifs par les référentiels comptables internationaux, notamment celui de l'IASB (applicable aux comptes consolidés des sociétés cotées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005). Bien que pouvant être présenté comme une « ressource susceptible d'apporter des avantages économiques futurs à l'entreprise », le manque de contrôle de ces ressources exclut d'emblée le capital humain de la définition de l'actif donnée par l'IASB dans la mesure où ces ressources sont susceptibles de disparaître en cas de départ des personnes concernées.

S'il est donc acquis que le capital humain ne s'inscrit pas dans les modèles classiques de comptabilité, faut-il, pour autant, le percevoir uniquement comme un élément de coût ? N'est-il point utile d'appréhender sa valeur, sa participation à la performance globale de

---

<sup>1</sup> D'après P. H. Sullivan, Value driven intellectual capital, John Wiley & Sons, Inc. 2000.

l'entreprise ? Le problème posé prend alors une tournure de type managérial puisqu'il importe alors de pouvoir prendre conscience et a fortiori de suivre la valeur apportée par les individus à l'entreprise.

Dans les approches théoriques actuelles, les ressources intangibles se situent au centre de la création de valeur. Un besoin croissant d'une nouvelle génération d'outils analytiques se fait ressentir pour juger de la performance organisationnelle tant du point de vue des managers, des actionnaires et des investisseurs que des autres parties prenantes (Flamholtz, 1999 ; Kaplan et Norton, 2000 ; Lev, 1999).

Des travaux bien connus plaident dans ce sens comme ceux expérimentés par le groupe scandinave Skandia qui a établi une liste de critères axés sur le capital humain (Edvinsson, Malone et Mazars Audit, 1999). Kaplan et Norton (1996) ont également mis en exergue le bien fondé d'informations non financières dans les « *Balanced Scorecard* » et leur capacité à appréhender le capital de l'entreprise en plusieurs composantes significatives, incluant le capital intellectuel. La démarche de Sveiby (1997) avec « *The Sveiby Intangible Assets Monitor* » en Australie et celle de Lev (2001) avec « *The Value Chain Scoreboard* » aux Etats-Unis, répondent des mêmes intentions.

Parallèlement, des informations non financières sur le capital intellectuel sont recherchées par les partenaires externes de l'entreprise (Mavrillac et Siesfeld, 1998). Des rapports précurseurs d'entreprises ou de normalisateurs du Nord de l'Europe concernant les incorporels, et plus spécialement les ressources humaines, répondent à cette demande (Danish Agency, 1998). Si la prise en compte d'indicateurs non financiers doit déboucher ensuite sur une rentabilité financière, on peut alors s'attendre à ce que cette communication soit progressivement intégrée dans le *reporting* financier des entreprises.

L'objectif de cette communication est de montrer que face à la non reconnaissance comptable des ressources humaines par les instances normalisatrices et ce en dépit de leur importance avérée (première partie) se développent des informations volontaires -managériales et financières- relatives au capital intellectuel (deuxième partie).

# **1. Le capital humain, capital intellectuel stratégique de la firme : le paradoxe de sa négation en tant qu'actif bilantiel.**

## **1.1. Genèse des travaux sur le capital humain**

### **1.1.1. Un sujet enfoui dans un thème plus large : celui de capital intellectuel**

Le thème de recherche relatif au capital immatériel n'est pas nouveau. En témoignent les nombreux écrits sur le sujet depuis le début des années 1980, étroitement associés, dans un premier temps, à la notion de *goodwill*. Dans cette première phase, liée au bouleversement de la vision classique de l'économie, de la firme et de son capital et que l'on peut prolonger jusqu'au milieu des années 1990, les chercheurs s'interrogent sur l'émergence du capital immatériel et sur son intérêt pour l'entreprise (« pourquoi, quoi et où ? »)<sup>2</sup>. Les conclusions convergent alors vers l'idée, désormais acquise, que sa valeur pour l'entreprise est telle qu'elle mériterait d'être mesurée. Suit alors une deuxième vague de travaux sur les investissements immatériels, forts de leur reconnaissance économique, tendant à leur faire acquérir une reconnaissance comptable. Le débat se tourne alors vers des problèmes de mesure et de gestion du capital immatériel (« comment ? »)<sup>3</sup>. C'est d'ailleurs au cours de cette période que de nombreux organismes de normalisation rendent les conclusions de leurs travaux en matière de reconnaissance des actifs incorporels dans les états financiers.<sup>4</sup>

Dans le même temps, avec l'émergence dans les années 1990 d'une littérature plus managériale, le regard porté sur le capital immatériel semble évoluer vers un concept plus actuel : celui de capital intellectuel, qui selon certains auteurs (Fincham et Roslender, 2003), s'apparente à de nouvelles formes de contrôle et de *reporting*. En 2000, une nouvelle revue voit d'ailleurs le jour : son titre « *Journal of Intellectual Capital* » est évocateur.

Ces travaux doivent leur impulsion au développement de la théorie « *ressource-based* » de la firme (Wernerfelt, 1984) apparue dans le champ stratégique à la fin des années 1980, qui propose une vision différente de celle mise en avant par les économistes industriels et le

---

<sup>2</sup> Selon une expression de Petty et Guthrie, 2000

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> CNC, ASB, IASB....

modèle de Porter. L'idée fondamentale est assez simple : l'entreprise la plus compétitive est celle qui possède les ressources les plus avantageuses et qui sait les exploiter au mieux. Cette approche part, non pas de la configuration de l'environnement ou de la structure du secteur, mais des ressources et compétences détenues par les entreprises. Autrement dit, la volonté des contributions « *ressource-based* » est de comprendre le processus conduisant à la performance par la valorisation des ressources internes à l'entreprise (Mignon, 2003).

Dans la théorie des ressources, la concurrence ne se fait plus entre produits mais entre entreprises singulières. Elle n'oppose plus de couples produits-marchés mais des compétences déployées et incarnées dans des firmes.

Les ressources sont définies comme des actifs stratégiques. D'après la classification opérée selon Barney (1996), celles-ci peuvent être tangibles (disponibilités financières, outil industriel) ou intangibles (propriétés intellectuelles, réputation, savoir-faire etc.). Les compétences consistent à mettre en oeuvre et à combiner les ressources. Pour Hamel et Prahalad (1995), les compétences sont un ensemble de savoirs et savoirs faire de l'entreprise en particulier des capacités d'innovation technologiques, qui sont à la source d'avantages compétitifs, et qui vont lui permettre de se démarquer des concurrents.

Or pour Grant (1991, 1996), ce sont précisément les connaissances qui sont les principales ressources productives d'une firme. Elles peuvent être explicites ou tacites mais ces dernières sont plus à même de procurer un avantage concurrentiel du fait de leur transférabilité très limitée. Ces connaissances sont liées au savoir-faire de l'entreprise. Elles sont acquises et stockées par des individus.

Pour relier les courant fondateurs avec la réalisation effective d'un avantage concurrentiel, Wright, Dunford et Snell (2001), proposent un modèle intégrateur mettant en relation les capacités dynamiques de l'entreprise avec les connaissances et le capital humain.

Capital intellectuel, capital immatériel, capital humain ... la distinction entre ces termes reste cependant vague (Petty et Guthrie, 2000) car insuffisamment explicitée. Ils semblent bien souvent être utilisés de manière synonyme. C'est aussi ce que nous avons pu constater à

travers le survol, sur les dix dernières années, des thèmes traités par six revues comptables majeures<sup>5</sup>.

Lorsqu'on examine ainsi les articles consacrés à ce sujet entre 1995 et 2004, on constate que les sujets portent rarement sur le thème du capital intellectuel mais plutôt sur des actifs immatériels particuliers (marques, recherche et développement et logiciels) à égalité avec des sujets portant sur l'immatériel en général. Ils font d'ailleurs encore, l'un comme l'autre, l'objet d'articles récents. Le sujet relatif au *goodwill* continue également à inspirer de nombreux travaux. Quant au terme « capital intellectuel » celui-ci fait rarement apparition seul. On le trouve souvent accolé au terme de capital immatériel (numéro spécial EAR 2003), ou alors intimement relié aux connaissances (*knowledge*)<sup>6</sup> (AOS 2001).

	AOS	AR	CCA	EAR	JAE	JAR
Marques, R&D, logiciels.		2004	2002, 2001, 2000, 1999	2003, 1997	2003, 1999, 1996	2002, 1998
Goodwill			2000	1996, 1995		2000
Actifs intangibles, ou incorporels, ou immatériels + norme IAS 38	2001	2001, 1995	2004, 1998	2003, 2001	1999	2004, 2002, 2001, 1999, 1998
Capital intellectuel	2001			2003		
Capital humain ou ressources humaines, (connaissance ou <i>knowledge</i> )	2004, (2001)	(1997)	2003	2003, (1998, 1995)		(1999), 1999, (1998)

<sup>5</sup> Accounting Organisation and Society (AOS), Accounting Review (AR), Comptabilité Contrôle Audit (CCA), European Accounting Review (EAR), Journal of Accounting and Economics (JAE), Journal of Accounting Research (JAR).

<sup>6</sup> Les sujets sur le *knowledge management* faisant plutôt référence à la gestion du capital intellectuel contrôlée par une entreprise et donc à la manière de transmettre les connaissances n'ont pas été retenus ici, ce thème s'éloignant quelque peu de l'objet de notre article.

Il n'a donc pas pu être véritablement être dégagé de tendance concernant l'évolution des termes employés. Les termes de capital intangible, d'actif intangible, de capital de connaissance (*knowledge capital*) et de capital intellectuel semblent traduire des concepts similaires (Lacroix et Zambon, 2002). On peut se référer alors à la définition de L'OCDE (1999 cité par Petty et Guthrie p. 158) selon laquelle le capital intellectuel est défini comme « la valeur économique de deux catégories d'actifs immatériels (« *intangible assets* ») : le capital organisationnel (structurel) et le capital humain. ».

### **1.1.2. Où l'on tente de s'interroger sur sa mesure...**

Précisément, l'ensemble des recherches sur la contribution des immatériels à la valeur des entreprises placent effectivement, de manière plus ou moins explicite cependant, le facteur humain au cœur de la création de toutes sortes d'actifs immatériels. Paradoxalement, comme l'indique le tableau précédent, le thème du capital humain, sous l'angle comptable, semble ignoré. Il est peut-être plutôt invisible, « noyé » dans des thèmes plus larges ou trop rapidement assimilé au capital intellectuel de la firme.

Il y a une trentaine d'année pourtant, un article précurseur de Lev et Schwartz (1971), soulevait le débat sur la prise en compte du capital humain dans les états financiers. Cet article fait largement référence aux écrits des économistes, qui les premiers, ont placé le capital humain au cœur de la richesse de l'entreprise. « *The most valuable of all capital is that invested in human beings* (Marshall, 1905) ; “ *One such source (of income) is the productivity capacity in human beings, and accordingly this is one form in which wealth can be held*” (Friedman, 1956) ; “*The search for better explanation (of the growth of income in most countries) has led to (...) an interest in less tangible entities, such as technological change and human capital*” (Becker, 1964).

Les auteurs proposent alors un modèle de mesure basé sur la notion d'investissement développée par Fisher (1961) selon laquelle la valeur du capital correspond à l'actualisation de ses revenus futurs. Leur modèle présentant le capital comme la somme actualisée des salaires annuels jusqu'à la retraite de l'individu a, comme on peut l'imaginer, immédiatement suscité des critiques (Flamholtz, 1972) selon lesquelles, entre autres, le modèle ignore la possibilité que l'individu a de quitter l'organisation pour d'autres raisons que son départ à la



retraite ! Il a cependant le mérite de s'être intéressé le premier au problème et permet de soulever un des principaux obstacles quant à sa prise en compte dans les états financiers de l'entreprise.

Peu d'auteurs se sont finalement risqués à définir réellement le capital humain: on retiendra la tentative de Chen et Lin (2004) qui tentent d'appréhender le capital humain selon deux axes : l'un relatif à la valeur des individus, l'autre à leur caractère unique. Selon eux, les dépenses effectuées sur les individus présentant ces deux caractéristiques de manière forte devraient être traitées comme des investissements. Elles devraient alors comprendre aussi bien les dépenses relatives à leur formation en cours de développement qu'à leurs coûts de remplacement en cas de départ. Les individus concernés par le qualificatif « capital humain » sont des managers, des experts à forte compétence technique et toute personne engagée dans l'élaboration des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Ils aboutissent alors à la définition selon laquelle le capital humain peut être défini comme résultant « d'investissements réalisés par l'entreprise dans les talents et de la technologie, qui lui procurent des avantages compétitifs. Ces avantages uniques et de grande valeur doivent être tenus à l'écart d'autres entreprises ».

Pour Chen et Lin, refuser à ces dépenses, dans cette catégorie de personnel, le caractère d'investissement revient à occulter une part de la création de valeur de l'entreprise. Elle peut également conduire l'entreprise à effectuer des choix malheureux en cas de période de compression de charges, ce qui à terme peut remettre en cause sa pérennité.

S'il est admis que le capital humain est une composante clé de la valeur de l'entreprise, on ne peut pourtant que constater son absence des états financiers publiés par l'entreprise. Précisément, nous allons examiner, à la lumière du référentiel comptable international actuel, les possibilités offertes aux entreprises en matière de reconnaissance du capital humain en tant qu'actif.

## **1.2. Des critères comptables restrictifs (IFRS)**

Le référentiel étudié est celui de l'IASB (*International Accounting Standards Board*) dont les normes constituent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 la référence pour les grands groupes européens cotés<sup>7</sup>. Les dispositions comptables en matière de reconnaissance de capital humain, un capital immatériel parmi d'autres, peuvent se trouver dans la norme IAS 38 relative aux immobilisations incorporelles.

Il y est précisé qu'un investissement immatériel peut figurer à l'actif du bilan d'une entreprise s'il satisfait à la fois à la définition d'une immobilisation incorporelle et aux critères de comptabilisation.

Une immobilisation incorporelle est définie comme un actif non-monétaire identifiable sans substance physique. Il faut donc dans un premier temps revenir à la définition de l'actif proposée par le cadre conceptuel de l'IASC (1989 §49)<sup>8</sup>, avant d'aborder les critères de comptabilisation d'un actif incorporel proposés par l'IAS 38.

### **1.2.1. L'identification d'une immobilisation incorporelle**

Un actif est défini dans le *framework* comme une « ressource contrôlée par une entité du fait d'évènements passés et à partir de laquelle on s'attend à ce que des avantages économiques futurs bénéficient à l'entité ».

➤ *Les avantages économiques futurs peuvent résulter, à la fois, d'accroissement de revenus mais aussi d'économies dans les coûts de production par exemple (IASB, 2004, IAS 38 §17).*

Si l'on se réfère au cadre conceptuel de l'IASC, l'avantage économique futur est défini comme « le potentiel qu'a cet actif de contribuer, directement ou indirectement, à des flux positifs de liquidités ou d'équivalents de liquidités au bénéfice de l'entreprise » (IASB, 1989, §53).

---

<sup>7</sup> L'actuelle norme sur les immobilisations incorporelles IAS 38 doit être lue conjointement à la norme IAS 36 sur la dépréciation d'actifs et la norme IFRS 3 relative aux regroupements d'entreprises.

<sup>8</sup> IASC, *Framework for the preparation and presentation of financial statements*, 1989

Cette précision dans la définition semble dans un premier temps favorable à la prise en compte du capital humain. Les avantages économiques futurs induits par celui-ci étant à l'origine de l'engouement d'un certain nombre de chercheurs et praticiens à proposer des modèles aptes à prendre en compte le capital humain sur la performance de l'entreprise (cf 2<sup>ème</sup> partie).

- *C'est la notion de contrôle qui va poser un problème.* Bien que la définition de l'actif fasse référence à des « événements passés », ce qui peut faire penser au contrat de travail qui lie le salarié à une entreprise, par exemple, l'IAS 38 précise finalement cette notion sous l'angle des avantages économiques futurs.

En particulier, il est précisé § 13 que « l'entité contrôle l'actif si elle a le pouvoir d'obtenir des avantages économiques futurs découlant de la ressource sous-jacente et si elle peut également restreindre l'accès des tiers à ces avantages. » Il est alors fait référence aux droits légaux détenus par l'entité qu'elle peut faire appliquer par un tribunal pour prouver sa capacité à contrôler les avantages économiques futurs découlant d'une immobilisation incorporelle. La notion de droit légal ne doit toutefois pas être confondue avec la notion de contrôle. Le droit légal est une condition suffisante mais non nécessaire pour affirmer que l'entreprise dispose d'un contrôle sur les revenus futurs de l'actif car elle peut, théoriquement, disposer d'un contrôle d'une autre façon. Simplement, en l'absence de ce droit légal, la démonstration du contrôle sera plus difficile.

Précisément, en matière de capital humain, la question de la protection des savoirs et des compétences semble au cœur de sa reconnaissance car elle conditionnera sa prise en compte en tant qu'actif.

C'est ainsi qu'il est fait expressément référence à la question de la formation pour l'exclure de la définition d'immobilisation incorporelle (§16) : « une entité peut avoir une équipe de personnes qualifiées et être à même d'identifier des compétences supplémentaires de ce personnel qui généreront des avantages économiques futurs à la suite d'une formation. L'entité peut également s'attendre à ce que le personnel continue à mettre ses compétences au service de l'entité. Toutefois, en règle générale, une entité a un contrôle insuffisant des avantages économiques futurs attendus d'une équipe de personnes qualifiées et d'un effort de formation pour que ces éléments satisfassent à la définition d'une immobilisation incorporelle ».

Toute l'ambiguïté de cette interdiction réside dans l'utilisation du terme « en règle générale... »

Pour des raisons similaires, la norme semble également exclure toute notion de compétence même spécifique puisqu'elle ajoute qu'« il est peu probable qu'un talent spécifique en matière de gestion ou de technique satisfasse à la définition d'une immobilisation incorporelle ». L'emploi du terme « peu probable » est à nouveau ambigu. Il s'explique ici par le fait que l'interdiction peut être levée à condition que « ce talent soit protégé par des droits permettant son utilisation et l'obtention des avantages économiques futurs attendus de ce talent et qu'il satisfasse également aux autres dispositions de la définition ».

Il est en effet admis (§15) que certaines connaissances du marché ou connaissances techniques, qui font directement référence aux compétences des individus, sont à même de générer des avantages économiques futurs qui peuvent être protégés par des droits légaux ou une obligation juridique des membres du personnel de respecter la confidentialité.

Dans le cas où l'on se trouverait dans un cas de ces particuliers, il faudrait pouvoir apporter la démonstration du contrôle de cette connaissance via un droit de « propriété » intellectuel par exemple, à défaut d'avoir un droit de propriété sur le personnel ; on bute néanmoins, sur l'autre mot clé de la définition de l'immobilisation incorporelle pour satisfaire pleinement à la première étape de reconnaissance.

➤ *Précisément, pour qu'un élément incorporel satisfasse à la définition de l'immobilisation incorporelle, encore doit-il pouvoir être identifiable.*

L'IASC exprime par **identifiable** le fait que l'on puisse **distinguer l'actif séparément du goodwill** (IASB 2004 IAS 38 §11). Cette condition se justifie par le fait que le caractère non physique des actifs immatériels accroît la difficulté d'identifier la ressource qui leur est attribuable.

Un actif satisfait aux critères d'identifiabilité dans la définition d'une immobilisation incorporelle lorsqu'il est (§12) :

- séparable, c'est à dire qu'il peut être séparé de l'entité et être vendu, transféré, concédé par une licence, loué ou échangé, soit de façon individuelle, soit dans le cadre d'un contrat, avec un actif ou un passif lié ;

ou

- résulte de droits contractuels ou autres droits légaux, que ces droits soient cessibles ou séparables de l'entité ou d'autres droits et obligations ».

La séparabilité n'est pas une condition nécessaire pour identifier un actif immatériel car l'identification est possible par d'autres moyens. C'est toutefois une condition suffisante. La constatation de droits contractuels ou de droit légaux constituant l'alternative. Ces droits s'avèrent donc utiles à la fois en matière d'identifiabilité et de preuve de contrôle des avantages économiques futurs.

A ce stade, il peut y avoir des actifs incorporels qui ne pourront pas être identifiés au bilan. En effet, pour cela, l'actif incorporel doit encore satisfaire aux critères de comptabilisation.

### **1.2.2. La comptabilisation d'un actif incorporel**

Une double condition est émise par la norme : la probabilité que les avantages économiques futurs spécifiquement attribuables à l'actif incorporel iront à l'entité et que le coût de cet actif doit pouvoir être mesuré de manière fiable (IASB, 2004 IAS 38 §21).

- *La probabilité d'avantages économiques futurs* : Il s'agit d'apprécier ici la probabilité des avantages économiques futurs en utilisant « des hypothèses raisonnables et documentées qui représentent la meilleure estimation, par la direction, des conditions économiques pendant la durée de vie de l'actif » (§ 22).
  
- *La fiabilité de mesure du coût* est le deuxième critère de reconnaissance de l'actif immatériel au bilan. Ce point étant celui qui va généralement empêcher l'entreprise d'inscrire l'actif immatériel au bilan. En effet, cette condition pourra être satisfaite plus ou moins facilement selon que l'actif est acquis séparément ou dans le cadre d'un regroupement d'entreprises. De même, la difficulté peut être grande dans le cas d'une immobilisation développée en interne. La qualité de mesure du coût de l'actif immatériel

pouvant différer d'un cas à l'autre, c'est à ce niveau qu'il est alors nécessaire d'opérer une distinction dans le mode d'obtention de l'immobilisation incorporelle.

A) Dans le cas où *l'immobilisation incorporelle serait acquise de manière isolée*, il est précisé (§25) que « le prix qu'une entité paie pour acquérir séparément une immobilisation incorporelle reflète les attentes relatives à la probabilité que les avantages économiques futurs attendus incorporés dans l'actif iront à l'entité ». Le premier critère de comptabilisation est donc rempli. Par ailleurs « le coût peut généralement être mesuré de manière fiable (§26) » puisque le prix d'acquisition a généralement été déterminé lors de la transaction et se présente sous la forme de trésorerie ou d'autres actifs monétaires.

L'immobilisation incorporelle est alors naturellement évaluée au coût d'acquisition.

B) *Lors d'un regroupement d'entreprises*, des actifs incorporels peuvent être identifiés séparément du goodwill, à la date d'acquisition, lorsqu'ils satisfont à la définition de l'actif et aux critères de reconnaissance quant à la probabilité d'avantages économiques futurs et à la fiabilité de la mesure.

Selon IFRS 3 « regroupement d'entreprises », le coût de l'actif est sa « juste valeur » (*fair value*) au moment de l'acquisition. La juste valeur peut être mesurée de manière fiable s'il existe un prix de marché fourni par référence à un marché actif. Pour qu'un marché soit considéré comme actif, il doit satisfaire trois conditions : (1) c'est un marché sur lequel les éléments négociés sont homogènes, (2) des acheteurs et des vendeurs consentants peuvent être trouvés à tout moment et (3) les prix sont disponibles au public (IAS 38 §8).

Dans le cas où ce prix de marché n'existerait pas, le coût devra se fonder sur la meilleure estimation possible du prix que l'entreprise aurait payé pour l'actif. Ce prix doit alors refléter une transaction entre un acheteur et un vendeur bien informé qui négocient en toute indépendance (*arm's length transaction*). La méthode des *cash-flows* actualisés (ou flux nets de trésorerie futurs) générés par l'actif est une des méthodes possible de même que l'application de multiples reflétant les transactions actuelles du marché.

Si le coût de l'actif ne peut être mesuré de manière fiable, alors ce dernier ne peut être reconnu distinctement au bilan, et doit être inclus dans le goodwill. En revanche, il est

possible de reconnaître une immobilisation incorporelle qui n'avait pas été reconnue dans les états financiers de l'entité acquise.

Le goodwill résiduel doit toujours être constaté à l'actif. Il représente en effet un paiement effectué en vue d'avantages économiques futurs, résultant soit d'un effet de synergies entre les actifs immatériels identifiés, soit d'actifs qui ne peuvent être reconnus individuellement à l'actif mais pour lesquels l'acheteur est prêt à payer un certain montant lors de l'acquisition. (IAS 38 §11 et IFRS 3 § 52).

*C) Le cas de l'immobilisation incorporelle créée* étant le plus difficile à apprécier, la norme détaille les phases nécessaires à la création d'un actif immatériel en spécifiant à chaque étape s'il est possible de prédire des avantages économiques futurs dus à l'actif.

Elle distingue ainsi une phase de recherche durant laquelle aucune immobilisation incorporelle ne doit être comptabilisée (§ 54). Le cas des activités visant à obtenir de nouvelles connaissances est cité explicitement. La phase de développement ensuite, permet à l'entité, dans certains cas, d'apporter la preuve de l'existence d'un actif immatériel susceptible de générer ces revenus. Une attention particulière est apportée à la faisabilité technique du projet et à sa probabilité de succès commercial.

Dans certain cas admis, (logiciels, licences...), le coût englobera « la somme des dépenses encourues à partir de la date à laquelle cette immobilisation incorporelle a satisfait pour la première fois aux critères de comptabilisation (§ 65) ». Il pourra par exemple inclure les salaires s'ils peuvent être directement attribués à la préparation de l'actif. A l'inverse, les dépenses au titre de la formation du personnel pour utiliser l'actif doivent être exclues.

Les cas où des dépenses liées à la création d'immobilisations incorporelles pourraient figurer au bilan sont néanmoins rares. La norme précise en effet (§64) que « toute dépense ne pouvant être distinguée du coût du développement de l'activité dans son ensemble ne peut être comptabilisée en tant qu'immobilisation incorporelle ». C'est le cas des marques, mais encore des listes de clients générées en interne.

Il est alors précisé (IAS 38 §17) qu'une fois qu'une dépense a été comptabilisée en charges, il n'est pas possible de revenir sur ce choix, même si les conditions de reconnaissance de l'actif

sont vérifiées par la suite. La reconnaissance rétroactive est, en effet, interdite. En revanche, si les critères sont tous satisfaits, la reconnaissance au bilan devient obligatoire. Il reste, ensuite, à fixer les conditions de dépréciation des actifs ainsi reconnus au bilan<sup>9</sup>.

Les normes comptables internationales imposent pour les immatériels des conditions tellement restrictives que seuls quelques éléments incorporels ont vocation à figurer à l'actif des états financiers. On peut alors se demander si l'obstacle majeur à la prise en compte à l'actif du bilan du capital humain ne tient pas à un problème de définition. Des critères de différenciation dédiés proposés dans différents travaux de recherche pourraient ouvrir des pistes à une reconnaissance comptable du capital humain

### **1.3. Des critères d'identification potentiels**

Autrement dit, la notion de capital humain fait-elle référence à un ensemble de connaissances et de compétences englobées dans l'individu, à des investissements pour le former et le rendre plus performant, ou encore à des réalisations concrètes qu'il apporte à l'entreprise (ses outputs) : création de logiciels, marques, brevets, portefeuille clients, parts de marché... ?

Cette interrogation revient à poser à nouveau le problème de la séparabilité des différents éléments composant un même élément immatériel. C'est le fait que les éléments immatériels soient si reliés les uns aux autres qui amène généralement à penser qu'ils n'ont pas d'existence autonome et qui les exclut dans la majorité des cas de la définition de l'actif proposée par les normes comptables. Néanmoins, certains travaux proposent des typologies afin d'identifier les immatériels par leurs composantes, dont le capital intellectuel. D'autres auteurs ont cherché à identifier des critères de différenciation possibles de ces immatériels afin de pouvoir reconnaître ces incorporels d'un type particulier.

#### **1.3.1. Quelques typologies**

- On peut essayer de préciser cette notion à partir de la distinction opérée par *Pierrat et Martory* (1996, p. 123). Ces derniers distinguent quatre niveaux de séparabilité :
  - l'actif est totalement individualisé et séparable
  - l'actif est lié à un actif corporel

---

<sup>9</sup> Conditions précisées dans la présente norme et la norme IAS 36 relative à la dépréciation d'actifs.



- l'actif est rattaché à un actif immatériel englobant qui concentre la valeur de plusieurs composantes immatérielles non séparables
- l'actif est non affectable. Cette dernière catégorie s'apparentant au goodwill de l'entreprise.

➤ Dans le même esprit, *Alexander, Archer et al.* (1994) distinguent la « séparabilité conceptuelle » qui se rapporte à la possibilité d'identifier un composant de valeur distinctement de l'entreprise, de la « séparabilité empirique » qui se réfère à la possibilité de transférer séparément un composant de valeur. Ils notent également le paradoxe qui peut amener à attacher de la valeur à certains éléments conceptuellement distincts de l'entreprise dans son ensemble mais qui pratiquement ne peuvent être séparés de l'entreprise dans son ensemble ou d'un segment important et autonome de l'entreprise.

Ces essais de classification nous paraissent pertinents et suggèrent qu'il faille, par conséquent, opérer une distinction entre les éléments constitutifs du capital humain, à la fois au niveau des critères de reconnaissance, mais aussi, ensuite, au niveau du traitement comptable qu'il faut leur appliquer une fois ceux-ci reconnus.

*Pour le capital humain comme pour d'autres éléments immatériels, le problème de la séparabilité du goodwill dépend finalement de la manière dont on le définit : de manière étroite, en le limitant aux droits de propriété et droits légaux ou contractuels attachés à celui-ci ou de manière large, en prenant en compte un certain nombre d'éléments immatériels clés qui contribuent à sa valeur. Le capital humain, s'il se limite rarement aux droits qui lui sont rattachés garantissant le contrôle de ses avantages économiques futurs pour l'entité qui les détient, ne sera toutefois rarement reconnu, d'un point de vue comptable, pour les autres éléments créateurs de valeur qu'il condense.*

D'un point de vue comptable le problème qui se pose n'est plus de savoir comment reconnaître le capital humain mais comment transformer le capital humain en immobilisations incorporelles, droits de l'entreprise offrant les garanties d'avantages économiques futurs. Le débat sur la reconnaissance du capital humain renvoie alors sur des problèmes de reconnaissance d'incorporels particuliers (marques, logiciels, frais de R&D...)

### 1.3.2. D'autres essais de différenciation

Autrement dit à défaut de pouvoir reconnaître les *inputs* participants à la création du capital humain, les *outputs* contrôlés par un droit de propriété ou un droit contractuel pourront, sous certaines conditions, être activés, autrement dit figurer à l'actif du bilan d'une entreprise séparément du *goodwill* : ainsi en sera-t-il des projets en recherche et développement mis au point par les chercheurs ou les ingénieurs, des marques négociées par les services commerciaux ou encore des logiciels développés par les informaticiens.

Cette analyse en termes d'inputs et d'outputs rejoint les propositions de recherche relatives au capital humain dans diverses recherches comptable ou managériale.

- Les théories de la croissance endogène, en affirmant que le comportement des agents qui accumulent et véhiculent des savoirs est source d'innovation technologique donc de valeur présentent une lecture intéressante des ressources en capital intellectuel nécessaires à la compétitivité (Lucas, 1988 ; Romer, 1990). Ces investissements, créateurs de valeur n'ont pas d'effets apparents, seuls leurs impacts, sont perceptibles. *In fine*, l'investissement immatériel n'a d'impact visible que lorsqu'il procure des conséquences économiques et financières tangibles.

De l'analyse du processus de développement des immatériels émane une dualité dans la perception des immatériels. Sont des investissements immatériels, à la fois *les flux générateurs de ressources* et la manifestation tangible de ces flux, *potentiel de richesses accumulées*. Une analogie entre théorie économique et théorie comptable voudrait que la reconnaissance d'un immatériel en comptabilité repose aussi sur la double identité de l'événement : le flux originel de dépenses ou INPUT et de l'impact tangible de ce flux dans l'accumulation de richesses ou OUPUT. Cette dualité flux / stocks est classique en comptabilité dès lors que l'événement générateur s'exprime dans une transaction sur le marché. Or, si la représentation comptable du capital humain est si complexe, c'est parce que l'essence même des richesses immatérielles – compétences et savoirs – est intériorisée : le fait générateur (flux ou potentiel stocké) échappe alors à l'œil du marché. La complexité de la représentation comptable des immatériels tient donc dans des processus de création de valeur internalisés.

Ainsi apparaît une première catégorie d'immatériels, potentiel collectif non séparable ou flux non individualisable, endogénéisés au sein du processus de développement et de croissance de la firme. L'autre catégorie d'immatériels, dont l'identité est induite par le repérage d'éléments constitutifs individualisables ou négociables séparément, correspond à un ensemble d'éléments immatériels détachables du processus global et en conséquence externalisables. Cette typologie, met en évidence deux catégories fondamentales d'actifs immatériels, *les actifs immatériels externalisables et les actifs immatériels endogénéisés* (Lacroix M., 1997).

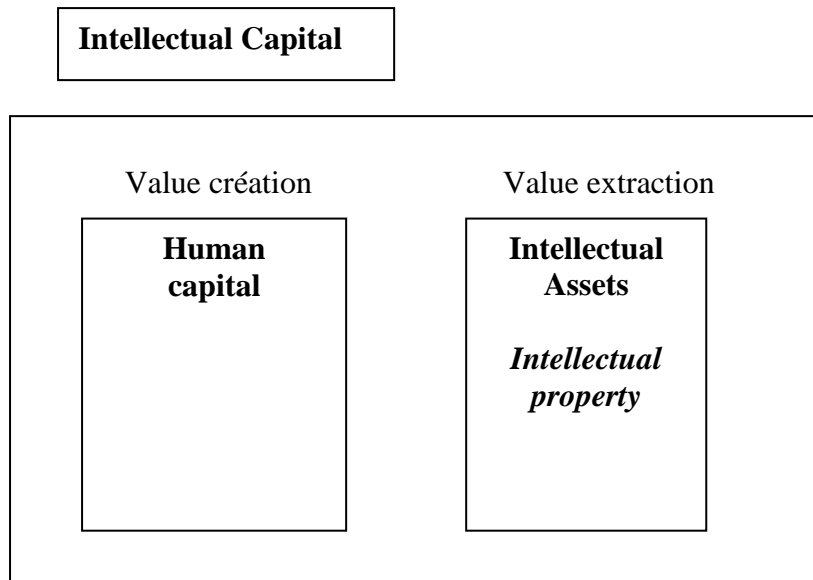
Mais identifier les actifs immatériels, n'est que la première étape de leur représentation comptable. Bien qu'il semble qu'historiquement, tout ait été fait pour que les « immatériels » n'apparaissent pas en tant qu'actifs dans les comptes, les positions ont désormais évolué notamment par la valorisation pour les marchés financiers des éléments immatériels (*Market Value Added* ou autres « sur-valeurs »). Néanmoins, le débat théorique sur la reconnaissance comptable est loin d'être clos, surtout en ce qui concerne les immatériels endogénéisés. La reconnaissance des immatériels endogénéisés est atypique et doit être posée en des termes différents.

Un des thèmes majeurs de la réflexion menée en matière de management stratégique confirme l'émergence des stratégies d'intention ou stratégies des ressources (Barney, 1991 ; Ghoshal-Bartlett, 1994) et focalise l'attention sur des ressources endogénéisées comme support du développement stratégique de l'entreprise.

Ce potentiel collectif, peu visible et non identifiable individuellement mais dont les effets s'expriment globalement dans la valeur de l'entreprise, est un actif endogénéisé. Or, la reconnaissance comptable d'un actif immatériel ne soulève pas de problème dès lors qu'une transaction sur le marché est possible, ce qui est le cas pour des actifs immatériels externalisables. En revanche, la reconnaissance des actifs immatériels endogénéisés compétences, connaissance est problématique en l'absence de référence au marché (Hodgson et al, 1993).

- Cette analyse rejoint la distinction opérée par P.H Sullivan entre le « *tacit knowledge* » à l'origine de la création de valeur et le « *codified knowledge and know-how* » (dont on a gardé une trace sur un support) qui peut figurer dans les états financiers de l'entreprise. Ces droits de propriété (brevets, droits de reproduction, marques, dessins

et modèles) ou droits contractuels (concessions, franchises, licences, contrats de non concurrence...) constituent alors pour ainsi dire les valeurs « extractables » du capital humain.



*D'après P.H. Sullivan, Profiting from Intellectual Capital: extracting value from innovation, John Wiley & Sons, Inc 1998.*

Cette conclusion trouve toute sa justification dans le fait qu'un employé peut quitter l'entreprise à tout moment, de son plein gré ou lors d'un départ à la retraite mais encore suite à un licenciement. La séparabilité du capital humain (au sens ici d'individu englobant un ensemble de connaissances et compétences) du reste de l'entreprise est ici indéniable mais nuit paradoxalement à sa définition en tant qu'actif car elle fait perdre à l'entreprise le contrôle des avantages économiques futurs qui pouvait en découler !

Les employés peuvent quitter l'entreprise ou tout simplement prendre leur retraite ou encore être licenciés. « Quelle que soit leur contribution à l'entreprise durant la période durant laquelle ils ont été employés, le fait que leur connaissance ait été apportée par eux lors de leur embauche ou au contraire acquise dans l'entreprise, ou qu'ils repartent avec elle, tout élément de knowledge codifié restera propriété de l'entreprise et viendra augmenter le stock de capital intellectuel de la firme. » (Sullivan , 1998 )

C'est ici le droit conservé par l'entreprise *in fine* qui fonde la notion de contrôle à défaut de pouvoir disposer d'un contrôle certain sur ses employés.

La difficulté principale en matière de capital humain tient donc à sa nature. Contrairement à un certain nombre d'intangibles, propriétés de l'entreprise, le capital humain ne peut être examiné sous l'angle des actifs mais sous sa capacité à engendrer de la performance, dans un contexte de création de valeur. En conséquence, les méthodes permettant d'appréhender sa valeur et les techniques de *reporting* seront forcément novatrices (Partie 2).

## **2. La publication volontaire d'informations relatives au capital humain**

Les systèmes comptables prévoient la comptabilisation de certains incorporels à l'actif des bilans. Ces critères, assez restrictifs, entraînent le rejet d'un grand nombre d'incorporels et d'éléments de « capital intellectuel » des états financiers (Partie 1). Parmi eux, figure une des composantes du capital intellectuel, le capital humain<sup>10</sup>.

Des modèles à vocation managériale ont été élaborés ces dix dernières années, afin de rendre compte de la gestion de la connaissance dans l'entreprise et de la façon dont elle permet de créer de la valeur<sup>11</sup>. A priori, ces modèles répondent davantage à une demande interne (2.1.1.) qu'à une demande externe (2.1.2.). Ils ont connu un développement suite à une prise de conscience de la nécessité pour l'avenir de l'entreprise d'un suivi de ses ressources stratégiques.

### **2.1. Les modèles existants**

#### **2.1.1. Des instruments de management du capital intellectuel (les travaux précurseurs)**

---

<sup>10</sup> Le capital humain inclut la connaissance, les compétences, l'expérience et les capacités des gens. Certaines de ces connaissances sont propres aux individus, d'autres sont plus génériques. Ses caractéristiques sont les suivantes : la capacité d'innovation, la créativité, le savoir-faire et les expériences antérieures, la capacité à travailler en équipe, la flexibilité, la tolérance à l'incertitude, la motivation, la satisfaction, la capacité à apprendre, la loyauté, l'éducation et la formation (Fletcher, Guthrie, Steane, Roos et Pike, 2003).

<sup>11</sup> Le besoin d'outils de gestion et l'émergence d'une nouvelle théorie de la firme sont mis en évidence dans un rapport réalisé par le consortium de recherche Européen PRISM dans « the PRISM Report 2003 : research findings and policy recommendations » par C. Eustace. Adresse Internet : <http://www.euintangibles.net>

Dans les années 1990, Edvinson et Malone, Kaplan et Norton, Sveiby ont été les premiers à publier des travaux sur le capital intellectuel. Lev et Zambon (2003) soulignent d'ailleurs le rôle essentiel des états du Capital Intellectuel qui « semblent avoir une fonction fondamentale d'auto-analyse, forçant l'entreprise à reconnaître ses actifs implicites et les liens existants entre des catégories diverses de capital (p. 599) ».

#### **2.1.1.1. Le capital intellectuel, vecteur de la création de valeur**

Edvinsson, Malone et leur groupe de travail ont réalisé, au milieu des années 1990, des travaux portant sur la comptabilisation et la publication d'informations relatives au capital intellectuel. Ces chercheurs ont ainsi créé le schéma de la valeur (*the value scheme*) et le navigateur (*the navigator*).

Le schéma de la valeur identifie *les différentes formes que prend le capital intellectuel* : le *capital humain* y figure aux côtés du capital structurel et du capital relationnel. L'évaluation de ces différents éléments permet la présentation d'une comptabilité du capital intellectuel d'une entreprise.

Le *navigateur* étudie *le processus de création de la valeur*, grâce aux efforts entrepris par une entreprise pour augmenter son capital intellectuel.

#### **2.1.1.2. Le capital intellectuel, facteur de performance globale**

Contrairement au modèle précédent, le *Balanced Scorecard* élaboré par Kaplan et Norton (1992, 1996) sert **indirectement** à l'évaluation des incorporels, du capital intellectuel et donc du capital humain, en tant qu'*outil de gestion fournissant une information compréhensible de la performance d'une entreprise*.

Quatre dimensions sont exploitées : finance, clients, processus interne et apprentissage et croissance. Pour chaque aspect, des objectifs sont retenus et traduits en mesures spécifiques. Les *ressources humaines*, tout en n'y figurant pas explicitement, y jouent un rôle central puisqu'elles vont devoir adopter des comportements et mettre en place des actions afin de parvenir aux objectifs poursuivis.

#### **2.1.1.3. Le capital intellectuel, déterminant d'une stratégie (basée sur la connaissance)**

Dans le modèle de Sveiby (1997), la *compétence des individus* est considérée comme le facteur principal de la connaissance, souvent à la base des structures organisationnelles internes et externes. Ces trois éléments non financiers sont mis en relation avec trois composantes du capital intellectuel : *le capital humain/ individuel*, le capital structurel et le capital clients. Ces composantes sont ensuite regroupées dans un tableau croisant des indicateurs de croissance ou de renouvellement, d'efficacité et de stabilité. La matrice obtenue constituant un véritable tableau de bord du capital immatériel (Intangible Assets Monitor<sup>12</sup>).

### **2.1.2. Des rapports informationnels sur le capital intellectuel**

Les recherches précédemment citées ont donné lieu à deux catégories de travaux, véritablement de nature informationnelle.

#### **2.1.2.1. Capital intellectuel et valeur financière**

Certains modèles, déjà anciens, visent à extraire la valeur incorporelle d'une entreprise à partir de sa valeur de marché. Ces modèles sont utilisés dans des études récentes et notamment sur des entreprises dans des secteurs à niveau élevé de connaissance. Tous ont en commun de rechercher la valeur incorporelle des entreprises, sans estimation, pour la plupart d'entre eux, de ses éléments constitutifs, qui sont la plupart du temps créés par les entreprises.

⇒ C'est ainsi que le ratio valeur de marché / valeur comptable suppose que la différence entre la valeur de marché d'une entreprise et sa valeur nette comptable est due à ses *éléments incorporels* et donc à une anticipation des profits futurs par le marché.

⇒ Le Q de Tobin est calculé ainsi : valeur de marché de l'entreprise / coût de remplacement des *actifs incorporels*. Lorsque Q est positif, le coût de remplacement des actifs incorporels est inférieur à la valeur de marché de l'entreprise, l'entreprise attend un retour sur investissement supérieur à la moyenne. Donc, plus Q est élevé, plus la valeur du capital intellectuel d'une entreprise est élevée.

---

<sup>12</sup> Site Internet suivant : [www.sveiby.com](http://www.sveiby.com)

⇒ Le CBI (Center for Business Innovation) de Cap Gemini et Ernst & Young a développé un Index de Création de la Valeur (Value Creation Index) de façon à mesurer l'impact des *actifs incorporels* sur la valeur de marché de l'entreprise.

L'index en question est établi à partir d'informations normalisées avec des pondérations prédéfinies et est représenté par un score unique par entreprise, comparable dans le temps et entre entreprises d'un même secteur d'activité. La performance de l'entreprise est donc fonction directement des incorporels de l'entreprise<sup>13</sup>.

⇒ PricewaterhouseCooper a également établi un outil de mesure et de publication de la valeur (Value Reporting Tool)<sup>14</sup>. Ce modèle est constitué de 4 éléments : une étude du marché, une étude de la stratégie et de la structure de l'entreprise, une étude de la gestion de la valeur (et notamment des *individus*, des marques et *actifs intellectuels*), une étude de la performance (notamment sociale). Le modèle recherche les éléments permettant de créer de la valeur dans l'entreprise.

⇒ Lev (2001) a produit un modèle nommé the Value Chain Scoreboard. Il a développé des évaluations du *capital intellectuel et des actifs incorporels* (Gu et Lev, 2001). Le modèle suppose d'identifier les composants individuels des processus et opérations d'une entreprise de façon à isoler leur impact sur le processus de création de valeur. Il s'agit donc de mettre en évidence une chaîne de valeur en 3 étapes : la découverte de nouvelles idées, produits, services, processus (notamment grâce à la formation des salariés); l'obtention d'une faisabilité technologique des idées, produits, services, processus en développement (qui se traduit par la création d'une connaissance codifiée) et finalement, la commercialisation des produits et services développés pour générer des ventes.

Dans chaque cas, il est recherché quels sont les processus d'innovation interne, les ressources externes et les relations / réseau. Le modèle suppose de *trouver les gains attribuables aux actifs du « capital connaissance »* et d'appliquer un coefficient (a discount rate) pour déterminer la valeur de ces actifs.

---

<sup>13</sup> Site Internet : [http://www.valuebasedmanagement.net/methods\\_valuecreationindex.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_valuecreationindex.html)

<sup>14</sup> Site Internet : <http://www.pwc.com/Extweb/service.nsf/docid/823BA0E6E0E3E22680256D4900365C77>



Tous ses modèles basés sur des approches financières ne permettent pas de mettre en évidence une valeur du capital humain et de gérer distinctement le capital intellectuel, en tant que tel. Les modèles qui suivent ont davantage été conçus dans cette optique.

### **2.1.2.2. Capital intellectuel et création de valeur**

Les recherches d'Edvinson, Malone ou Kaplan et Norton ont donné lieu à une deuxième catégorie de travaux récents réalisés en Europe et dans les pays scandinaves, fixant des normes de gestion et de reporting prévoyant à la fois la rédaction de rapports internes, avec des indicateurs permettant de gérer le capital intellectuel, et de rapports externes, à destination des partenaires de l'entreprise.

⇒ C'est ainsi que l'Agence Danoise pour le Commerce et l'Industrie (the Danish Agency for Trade and Industry, DATI) a mis en place un format « générique » d'états du capital intellectuel, de façon à ce que chaque entreprise puisse présenter les efforts qu'elle entreprend pour développer ses ressources de la connaissance (et notamment celles amenées par le *capital humain*). La DATI (2003) suppose que les états du capital intellectuel sont constitués de quatre éléments : un descriptif de la connaissance, des problématiques de gestion de la connaissance, des initiatives entreprises et des indicateurs sélectionnés.

La publication d'informations peut être orientée vers les besoins de l'entreprise (pour gérer au mieux les ressources intellectuelles) ou de ses partenaires extérieurs (c'est alors un outil de communication). Dans ce dernier cas, des informations financières plus traditionnelles peuvent être présentées. La publication d'informations pourra éventuellement faire l'objet d'une vérification par un auditeur.

Concrètement, le modèle danois d'état du capital intellectuel repose sur des indicateurs positionnés selon *4 dimensions : les employés, les clients, les processus et les technologies*<sup>15</sup>. Pour chaque dimension, des critères d'évaluation sont retenus en fonction des *ressources, activités et effets* constatés par l'entreprise.

⇒ Le projet Meritum (Meritum Project - Measuring Intangibles to Understand and Improve Innovation Management, 2002) est un projet de recherche mené à l'échelle européenne, basé

---

<sup>15</sup> Sites Internet : <http://www.ii-a.fr/intangibles/denmark.htm> et [http://www.videnskabsministeriet.dk/cgi-bin/theme-list.cgi?theme\\_id=100650&lang=uk](http://www.videnskabsministeriet.dk/cgi-bin/theme-list.cgi?theme_id=100650&lang=uk)

sur les pratiques de 80 entreprises et les évaluations d'experts de 6 pays européens<sup>16</sup>. Il trouve sa justification dans l'incapacité des modèles existants à améliorer le contrôle de gestion des incorporels. L'objectif recherché est donc d'améliorer la gestion du capital intellectuel et de favoriser la publication d'informations sur le sujet.

Le capital intellectuel est identifié grâce à une présentation de l'entreprise, un résumé des activités et ressources incorporelles et un système d'indicateurs.

Trois phases apparaissent donc : l'*identification des incorporels* critiques liés aux objectifs stratégiques de l'entreprise, la *définition d'indicateurs* permettant une évaluation des incorporels et enfin un *contrôle* permettant l'évaluation des effets des investissements sur les ressources incorporelles.

Trois catégories de capital intellectuel (ou catégories de ressources et activités incorporelles) sont citées : le *capital humain*, le capital structurel et le capital relationnel. Les ressources et les activités incorporelles sont distinguées.

Les indicateurs retenus peuvent être financiers ou non financiers mais sont vraiment spécifiques à l'entreprise. La validation par des auditeurs ou une institution reconnue semble un pré-requis nécessaire.

Le projet E\*KNOW-NET se présente comme une suite du projet Meritum puisqu'il tente d'exploiter et d'améliorer les résultats obtenus par le groupe de travail européen. Il met en évidence l'aspect le plus important sur lesquels doivent porter les recherches futures : l'intégration des guides existants dans un cadre commun accepté de part le monde, permettant l'évaluation et la publication des incorporels,

Dans cette étude, le capital humain n'est jamais cité tel quel. Il fait partie du capital intellectuel mais n'est pas spécifiquement mis en évidence.

⇒ Le rapport Nordika (2001) propose un guide sur le capital intellectuel édité par le Fonds Industriel Nordique (Nordic Industrial Fund) et réalisé en collaboration avec des représentants du gouvernement et des associations professionnelles des pays nordiques. Ce guide suppose dans une *première phase*, l'identification, la gestion des nouvelles opportunités des entreprises grâce à la gestion et à la mesure de la connaissance et des autres incorporels, dans une *seconde phase*, la mise en place dans les entreprises des processus de gestion et de mesure

---

<sup>16</sup> Site Internet suivant : <http://www.fek.su.se/home/bic/meritum> et [http://www.ll-a.fr/intangibles/ec\\_work.htm](http://www.ll-a.fr/intangibles/ec_work.htm)

(en prenant appui notamment sur les modèles danois, Meritum et le moniteur de Sveiby) et *pour finir*, la publication d'un rapport du capital intellectuel.

Sur la base des conclusions du rapport Nordika, le projet FRAME propose ensuite de développer les outils à l'intention des PME de manière à rendre les ressources de la connaissance des entreprises d'avantage « mesurables » de façon à ce que la valeur créée par ces ressources de la connaissance puisse être isolée, gérée et faire l'objet d'une communication.

Le rapport Nordika a donné lieu à un autre projet, commencé en février 2004 et devant durer 30 mois : le projet PIP ( Putting IC into Practice) afin de produire, mettre en place et disséminer des indicateurs harmonisés des valeurs incorporelles dans les pays nordiques. Il s'adresse aux PME du secteur des technologies de l'information.

⇒ Enfin, la Global Reporting Initiative (GRI, 2002), créée en 1997, développe des directives applicables globalement pour rendre compte des performances économique, environnementale, et sociale, initialement pour des sociétés et par la suite pour n'importe quelle organisation gouvernementale, ou non gouvernementale. La GRI collabore avec le programme d'environnement des Nations Unies. Des entreprises, O.N.G, organisations comptables, associations d'hommes d'affaires, et d'autres parties prenantes du monde entier participent activement aux travaux de la GRI<sup>17</sup>. Ses directives sont publiées dans un guide régulièrement actualisé que les entreprises peuvent utiliser si elles le souhaitent. Il fournit ainsi des indicateurs concernant *les ressources humaines* des entreprises. Des audits spécifiques effectués par des experts indépendants sont conseillés.

Les entreprises ayant choisi de publier appartenant à différents secteurs d'activités, il reste cependant difficile d'établir des comparaisons de mesure, de classification ou de publication d'informations relatives aux incorporels<sup>18</sup>. L'approche choisie par la GRI est néanmoins intéressante puisqu'elle permet la présentation dans un seul rapport d'indicateurs économiques, éthiques, sociaux ou environnementaux et évite « la prolifération d'états qui augmentent la charge de reporting des entreprises et décideurs (Lev et Zambon, 2003, p. 600).

---

<sup>17</sup> <http://www.sommetjohannesburg.org/groupes/frame-gri.html> et <http://www.globalreporting.org/>

<sup>18</sup> L'objectif affiché de la GRI est maintenant de publier des guides par secteurs d'activité. Quelques entreprises du CAC 40 indiquent d'ailleurs, en 2004) qu'elles attendent beaucoup de ces nouveaux guides.

Lev et Zambon soulignent d'ailleurs que considérer tous ces états alternatifs à la lumière des incorporels favoriserait la convergence vers un état unique capable de répondre aux besoins d'information sans être trop onéreux en terme de préparation et d'interprétation.

Il existe à présent un grand nombre de modèles à disposition des entreprises (et notamment des PME). Des outils et méthodes de visualisation et de mesure ont été créés avec, ces dernières années, la création de normes / guides de gestion et de reporting (Chaminade et Roberts, 2003). Dorénavant, une des difficultés pour les entreprises est de choisir le modèle qui leur semble le plus pertinent et permette une bonne communication vis-à-vis de leurs différentes parties prenantes.

Comme le soulignent Guthrie, Johanson, Bukh et Sanchez (2003), « Dans les travaux récents portant sur les guides de publication d'informations relatives au capital intellectuel, une perspective managériale a été combinée avec une perspective comptable et le développement de cadres d'analyse permettant l'identification, la gestion et la publication d'informations relatives au capital intellectuel ». Les recherches sur le sujet prennent de plus en plus une orientation reporting et donc publication d'information à des partenaires externes à l'entreprise (Lev et Zambon, 2003), avec une étude sur les différentes parties prenantes intéressées par des informations de telle nature.

## **2.2. Les pratiques de publication des entreprises du CAC 40**

Nous avons analysé les pratiques de publication d'information en matière de capital humain des entreprises du Cac 40<sup>19</sup>. L'étude a été réalisée à partir des rapports annuels 2004 (document de référence, rapport annuel, rapport de gestion et rapport développement durable ou Responsabilité Sociale et Environnementale – RSE dans la suite de l'article). Il s'agit d'une étude exploratoire.

### **2.2.1. L'analyse préliminaire**

---

<sup>19</sup> Nous nous sommes intéressés au capital humain et non au capital intellectuel puisque c'est la connexion et la capacité à combiner les trois catégories de capital intellectuel : capital humain, capital structurel et capital relationnel, qui crée le capital intellectuel d'une entreprise (Roberts et Berthling-Hanssen, 2000).

L'objet de cette étude n'est pas de déterminer qui sont les parties prenantes intéressées par des informations relatives au capital humain, de démontrer que les informations comptables traditionnelles sont ou non adéquates pour représenter la valeur d'une entreprise et de ses éléments incorporels – sous-entendu le capital humain - mais plutôt, dans un premier temps, de mettre en évidence les pratiques de publication, relatives au capital humain (en 2004), de grandes entreprises cotées.

### **Le référentiel de publication utilisé**

Nous avons analysé quels sont les modèles, guides ou indices utilisés pour communiquer des résultats aux parties prenantes. Nous supposons par ailleurs que les raisons pour lesquelles les entreprises cherchent à mesurer leur capital intellectuel ont une influence sur le choix des guides et des informations communiquées.

Il s'avère qu'en 2004, 22 entreprises sur 40, soit 55%, utilisent le référentiel GRI pour sélectionner leurs indicateurs relatifs au capital humain. Les autres citent soit le Global Compact (ou Pacte Mondial des Entreprises) créé par les Nations Unies<sup>20</sup>, la Charte de la diversité, la loi NRE ou bien ne citent pas de référentiel (6 sont dans ce dernier cas). Aucune entreprise ne cite les modèles précédemment présentés (Meritum, DATI, Nordika...)<sup>21</sup>.

Sur les 22 entreprises utilisant le référentiel GRI, seules 15 mettent en relation, grâce à un tableau de concordance, les indicateurs retenus et ceux de la GRI. Ceci pourrait être dû au fait que le modèle GRI est un objectif à atteindre, et expliquerait que les entreprises ne divulguent pas d'informations relatives à certains indicateurs.

Les entreprises citent parfois plusieurs référentiels : GRI et pacte mondial, NRE et pacte mondial, GRI et NRE... 28 entreprises sur 40 citent par ailleurs au moins le pacte mondial, soit 70 %.

Notons que le terme capital humain est peu utilisé par les entreprises. Seules 4 entreprises parlent de capital humain dans leur rapport annuel (AGF, Cap Gemini, Peugeot et Vivendi) et une seule de gestion de la connaissance (BNP).

Le terme Ressources Humaines est généralement adopté par les entreprises.

---

<sup>20</sup> Les 10 principes du Pacte mondial sont relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

<sup>21</sup> Les modèles proposés dans la première partie de l'article ont en fait surtout été utilisés par les entreprises de pays nordiques (Skandia, Célémi, Systematic Software Engineering A/S...). Il pourrait donc être intéressant, dans le futur, de rechercher les différences de pratiques selon l'appartenance nationale des entreprises.

### 2.2.2. La collecte des données

Nous nous sommes heurtés à plusieurs difficultés liées à la collecte des informations publiées par les entreprises sur le capital humain.

La première était liée à la nature des informations : nous nous sommes trouvés face à des informations à la fois quantitatives (données chiffrées, mais souvent en faible quantité) et qualitatives (philosophie de l'entreprise, description de processus –formation, mobilité...-, discours de dirigeants, de salariés...), statiques (mesurables à un moment donné) et dynamiques (montrant une évolution et permettant de créer, augmenter ou acquérir des ressources intellectuelles) pour reprendre les termes utilisés par Chaminade et Roberts (2003).

Nous avons donc recherché les informations suivantes publiées par les entreprises, qu'elles soient quantitatives, qualitatives, statiques ou dynamiques : les effectifs, la formation, la santé et la sécurité, la mobilité des salariés, leur rémunération, la satisfaction, le dialogue social, la diversité des parcours, l'emploi de salariés handicapés, l'égalité professionnelle (et notamment la parité hommes/femmes), le temps de travail... mais aussi des informations plus spécifiques au document de référence (notamment dans les comptes consolidés et les comptes individuels) telles l'actionnariat interne/salarié, la politique sociale, les charges de personnel, les engagements de retraite (avec les changements induits par les IFRS 1 et IAS 19), les provisions pour risques et charges (retraite & pensions, autres avantages), les stocks-options (IFRS 2), la souscription d'actions destinées aux salariés, la participation et l'intéressement, la rémunération de certains salariés (président et membres de la direction générale), les personnes chargées de la communication relative au développement durable et / ou RSE, la certification éventuelle de ces informations par des commissaires aux comptes et l'intégration de l'entreprise dans des indices boursiers spécifiques.

La seconde difficulté était liée à la répartition des informations relatives au capital humain, dans plusieurs documents : la moitié des entreprises publie, en plus des documents de référence, rapports annuels, rapports de gestion, un rapport consacré au développement durable ou rapport de RSE, avec une partie consacrée aux Ressources Humaines.

La troisième difficulté est liée au choix d'une méthodologie nous permettant de créer un indicateur de quantité d'information publiée montrant l'importance accordée par les entreprises au capital humain. Notre étude étant purement exploratoire, nous avons adopté la méthodologie suivante : nous avons additionné le nombre de pages (demi-pages, voire quart de pages) des rapports précédemment cités consacrées au capital humain et avons divisé le chiffre obtenu par le nombre total de pages des rapports.

Nous avons calculé les quantités d'informations publiées : 1) des entreprises qui publiaient un rapport consacré au développement durable ou RSE en plus du rapport annuel, rapport de gestion, rapport d'activité et/ou document de référence, 2) des autres entreprises, qui communiquaient de telles informations dans leur rapport annuel, rapport de gestion, rapport d'activité et/ou document de référence.

### 2.2.3. Les résultats

La moitié des entreprises du CAC 40 publiaient en 2004 un rapport de développement durable et / ou de RSE (tableau 1).

% d'informations relatives au capital humain figurant dans le rapport développement durable et / ou RSE	Nombre d'entreprises	Nom des entreprises
> à 30 %	3	Sanofi – Schneider – Thalès
De 25 à 30 %	3	L'Oréal – PPR – Total
De 20 à 25 %	4	Carrefour – Dexia – Lafarge – Veolia
De 15 à 20 %	5	AGF – Alcatel – BNP – Danone – Vivendi
De 10 à 15 %	5	France Telecom – GDF – Michelin - Suez – Axa
De 5 à 10 %	0	
< à 5 %	0	

**Tableau 1 : Entreprises publiant un rapport développement durable / RSE**

Notons que c'est dans les rapports de développement durable et de RSE que figure la part la plus importante d'informations relatives au capital humain : elle est en moyenne de 23,80 %.

Ces 20 entreprises publiant en 2004 un rapport de développement durable et / ou de RSE publient aussi, par ailleurs, des informations relatives aux RH dans un ou deux autres documents : rapport d'activité appelé parfois rapport de gestion ou rapport annuel et/ou

document de référence appelé également rapport annuel (il s'agit notamment des comptes consolidés avec annexes). Le pourcentage d'informations consacrées aux RH dans ces deux catégories de documents + le rapport développement durable et / ou RSE est en moyenne de 9,48 %.

Ceci est supérieur à la part d'informations relatives aux RH publiées par les entreprises n'établissant pas de rapport développement durable et / ou RSE, puisque la moyenne est alors de 7,11 %. Notons, à titre de comparaison, qu'Olsson (2001), cité par Guthrie, Petty, Yongvanish et Ricceri (2004) trouvait qu'aucune des 18 plus grandes entreprises suédoises de son échantillon ne consacrait plus de 7% de son rapport annuel à des informations relatives au capital humain.

Pour les 20 entreprises n'établissant pas de rapport développement durable et / ou RSE, les informations se trouvent réparties ainsi (en % de la masse globale) (tableau 2) :

Rapport de gestion Document de référence	Pas de rapport de gestion	> à 0 et < à 5 %	>= à 5 et < à 10 %	>= à 10 et < à 15 %
> à 0 et < à 5 %	1 – Publicis	1 - LVMH		2 – Accor - CA
>= à 5 et < à 10 %	9 – Air Liquide – Arcelor – Bouygues - Lagardère – Pernod Ricard – Société générale – STMicroelectronics – TF1 – Vinci -	2 – EADS - Renault	2 – Essilor - Thomson	
>= à 10 et < à 15 %	3 – Cap Gemini – Peugeot – St Gobain			

**Tableau 2 : Répartition des informations dans les publications des entreprises (ne présentant pas de rapport développement durable / RSE)**

### **Qui réalise la communication relative au capital humain ?**

Des directions développement durable ou RSE ont été créées dans 16 entreprises du CAC 40. Leur nom est soit : Comité développement durable, Comité de pilotage développement durable, Direction développement durable, Département développement durable, Direction qualité développement durable, Direction du développement durable du groupe, Comité du développement durable et de l'éthique, Direction du développement durable et de la responsabilité sociale, Comité directeur développement durable, Comité pour l'éthique et la RSE... Ce sont les directions des RH qui traitent les informations relatives aux RH dans les



autres cas. Il serait intéressant d'analyser dans le futur à qui ces directions développement durable ou RSE reportent et sont rattachées (Comité d'Administration ou autre..).

### **Certification des rapports et notation par des agences spécialisées**

14 entreprises sur 40 ont fait certifier les informations communiquées par leurs commissaires aux comptes en matière de développement durable et/ou RSE. Sur ces 14, 10 indiquent utiliser le référentiel GRI et 9 ont établi un tableau de concordance.

La vérification des données par des auditeurs n'étant pas une obligation, toutes les entreprises ne font pas certifier leur état de développement durable ou de RSE. Les processus d'audit ne sont d'ailleurs pas harmonisés... L'étude d'Owen, Swift, Humphrey et Bowerman (2000) met ainsi l'accent sur les difficultés et contraintes liées aux reporting et audits sociaux, notamment ceux relatifs au capital humain, puisque peu d'informations quantifiées sont données, ce qui amène des doutes quant à la crédibilité et la comparabilité des informations. Tout comme celles d'ailleurs des agences de notation, a priori indépendantes, qui vont conduire à l'intégration des entreprises dans des indices boursiers.

16 entreprises du CAC 40 font l'objet d'une notation de la part d'une agence indépendante : Vigeo, SAM, Ethibel et sont intégrées dans des indices : Dow Jones SI World, Dow Jones SI Stoxx, FTSE4Good ou Aspi Eurozone...

### **Analyse des résultats en fonction de la taille des entreprises et de leur secteur d'activité**

Nous n'avons pas recherché les déterminants des pratiques de publication des entreprises en matière de capital humain. Néanmoins, puisqu'il a été trouvé dans de précédentes études (Mathews, 1997 ; Gray, 2002) que la taille et le secteur d'activité sont deux facteurs permettant d'expliquer les pratiques de reporting, nous avons choisi de présenter nos résultats en fonction de ces deux critères.

#### Résultats moyens par taille

La taille a été mesurée grâce à deux critères : le Chiffre d'Affaires et le total des actifs. Pour réaliser notre analyse, nous avons constitué deux groupes d'entreprises en distinguant 1) les entreprises dont le critère de taille (CA ou total des actifs) retenu est inférieur à la médiane, 2) les entreprises dont le critère de taille retenu (CA ou total des actifs) est supérieur à la médiane.

Le chiffre d'affaires médian est de 15 366 millions d'euros. Le total des actifs médian est de 24 144 millions d'euros<sup>22</sup>.

Le pourcentage d'informations relatives au capital humain dans l'ensemble des rapports publiés par les entreprises est le suivant (20 entreprises en dessous de la médiane et 20 en dessus) :

	CA > à la médiane	CA < à la médiane	Total des actifs > à la médiane	Total des actifs < à la médiane
Pourcentage d'informations relatives au capital humain dans l'ensemble des rapports publiés	8,57 %	8,02 %	8,20 %	8,40 %

**Tableau 3 : Pourcentage d'informations relatives au capital humain dans l'ensemble des rapports publiés par les entreprises (fonction de la taille)**

Il ne semble pas vraiment y avoir de différence dans les niveaux de publication global des entreprises en fonction de leur taille. Les tests statistiques (non paramétriques) sur 2 échantillons indépendants avec la variable taille mesurée par le Chiffre d'affaires (inférieur ou supérieur à la médiane) ou le total des actifs (inférieur ou supérieur à la médiane) ne sont pas significatifs.

Le pourcentage d'informations relatives au capital humain dans les rapports développement durable / RSE des entreprises est le suivant :

	CA > à la médiane	CA < à la médiane	Total des actifs > à la médiane	Total des actifs < à la médiane
Nombre d'entreprises publiant un rapport développement durable / RSE	12	8	12	8
Pourcentage d'informations relatives au capital humain dans les rapports développement durable / RSE	17,82 %	32,76 %	20,89 %	28,16 %

<sup>22</sup> Les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à la médiane sont les suivantes : AGF, Arcelor, Axa, BNP, Bouygues, Carrefour, Eads, France Telecom, GDF, Michelin, Peugeot, PPR, Renault, Saint Gobain, Société générale, Suez, Total, Veolia, Vinci et Vivendi. Celles dont le total des actifs est supérieur à la médiane sont : AGF, Arcelor, Axa, BNP, Bouygues, CA, Carrefour, Dexia, Eads, France Telecom, Lafarge, Peugeot, Renault, Saint Gobain, Sanofi, Société générale, Suez, Total, Veolia et Vivendi.

**Tableau 4: Pourcentage d'informations relatives au capital humain dans les rapports développement durable / RSE publiés par les entreprises (fonction de la taille)**

Il apparaît que les entreprises de plus petite taille publient un pourcentage plus important d'informations relatives au capital humain dans leur rapport développement durable / RSE. Les tests statistiques sur échantillons indépendants avec la variable taille mesurée par le Chiffre d'affaires (t-test et U de Mann-Whitney, mais pas le test Z de Kolmogorov-Smirnov) sont significatifs ( $p < 0,005$ , signification asymptotique bilatérale). Ils ne le sont pas avec la variable taille mesurée par le total des actifs au bilan.

#### Résultats moyens par secteur

Nous avons distingué les entreprises appartenant au secteur de l'industrie et celles appartenant au secteur des services<sup>23</sup>.

	Industrie	Services
Nombre d'entreprises de chaque secteur	23	17
Pourcentage d'informations relatives au capital humain dans l'ensemble des rapports publiés	8,92 %	7,45 %
Nombre d'entreprises de chaque secteur publiant un rapport développement durable / RSE	11	9
Pourcentage d'informations relatives au capital humain dans les rapports développement durable / RSE	28,30 %	18,29 %

**Tableau 5 : Pourcentage d'informations relatives au capital humain (fonction du secteur)**

Les entreprises du CAC 40 appartenant au secteur industriel publieraient davantage d'informations relatives au capital humain que celles du secteur des services.

Les tests statistiques sur échantillons indépendants (t-test, U de Mann-Whitney et Z de Kolmogorov-Smirnov) sont significatifs ( $p < 0,005$ , signification asymptotique bilatérale), que l'on observe les informations publiées uniquement dans le rapport développement durable / RSE ou dans l'ensemble des rapports publiés par les entreprises.

<sup>23</sup> Les entreprises appartenant au secteur des services sont : Accor, Axa, AGF, BNP, Cap Gemini, Carrefour, CA, Dexia, France Telecom, Lagardère, PPR, Publicis, Société Générale, Suez, TF1, Thomson et Vivendi. Les 23 autres entreprises appartiennent au secteur industriel (sans distinction de catégories). Une analyse plus fine pourrait être réalisée dans le futur (entreprises hautement technologiques / faiblement technologiques).

Rapports durable/RSE	T	U de Mann-Whitney	Z de Kolmogorov-Smirnov
CA (inférieur et supérieur à la médiane)	- 2,377*	18,000*	1,095
Total des actifs (inférieur et supérieur à la médiane)	-1,018	41,500	0,913
Secteur (Industrie ou services)	2,283*	22,500*	1,461*

**Tableau 6 : Récapitulatif des résultats aux tests d'échantillon deux à deux : Rapports développement durable/RSE**

\* indique une relation significative avec  $p < 0,05$  (signification asymptotique bilatérale)

Ensemble des rapports	T	U de Mann-Whitney	Z de Kolmogorov-Smirnov
CA (inférieur et supérieur à la médiane)	0,582	184,500	0,632
Total des actifs (inférieur et supérieur à la médiane)	-0,217	190,500	0,474
Secteur (Industrie ou services)	2,257*	120,000*	1,487*

**Tableau 7 : Récapitulatif des résultats aux tests d'échantillon deux à deux : Ensemble des rapports**

\* indique une relation significative avec  $p < 0,05$  (signification asymptotique bilatérale)

Nous avons affiné l'analyse en distinguant 7 secteurs d'activité différents, en fonction des codes SIC principaux donnés par la base de données Worldscope. En raison du faible nombre d'entreprises dans chaque échantillon, des tests statistiques différents ont été réalisés. L'analyse ANOVA 1 facteur ne montre pas de différence significative entre groupes ( $F = 0,775$  et sign. = 0,583 pour les rapports développement durable/RSE et  $F = 0,782$  et sign. = 0,590 pour l'ensemble des rapports). Les résultats du test (non paramétrique à K échantillons indépendants) de Krustal-Wallis avec la méthode de Monte-Carlo (avec un niveau de confiance de 99 % et une échelle de 10.000) ne permet également pas de dire qu'il existe des différences significatives entre les 7 groupes, représentés par les secteurs (Khi-deux = 5,333

et sign. = 0,377 pour les rapports développement durable/RSE et Khi-deux = 6,077 et sign. = 0,455 pour l'ensemble des rapports).

Il nous semble que, d'une manière générale, la part d'informations relative au capital humain communiquée par les entreprises est assez forte. Une étude longitudinale permettrait de voir l'évolution de ce pourcentage sur plusieurs années. Néanmoins, comme le souligne Garcia-Ayuso (2003), il apparaît clairement que « les entreprises souhaitent maintenant partager la connaissance (...)... et qu'un « grand nombre d'entreprises partout dans le monde ressent actuellement la nécessité de modifier leurs systèmes d'information et de reporting pour considérer explicitement les incorporels dans leur processus de prise de décision managériales et pour être capable de fournir aux actionnaires une information financière utile (p. 600) ».

### **Conclusion :**

A ce stade, plusieurs réflexions peuvent être menées à partir de l'étude engagée.

La première est que les données relatives au capital humain, publiées dans les rapports annuels / financiers des entreprises, telles qu'elles sont envisagées jusqu'à présent, dans un principe de coût historique ne permettent pas de présenter une image fidèle de la situation de l'entreprise, et notamment des éléments créateurs de valeur. De nombreuses études mettent également en évidence la déficience de l'information comptable, celle de ses méthodes et principes. C'est le modèle comptable fondé sur le postulat du coût historique qui est remis en cause. Le modèle de la juste valeur semblerait plus pertinent, mais sur le plan pratique l'estimation fiable des avantages « économiques futurs liés aux incorporels » reste problématique et les normes internationales n'ouvriront pas de pistes nouvelles sauf à penser que les comptes consolidés aient pour vocation de donner la valeur réelle de l'entreprise.

La seconde est qu'il existe maintenant – même en l'absence de reconnaissance comptable du capital intellectuel - des outils managériaux de mesure, de description et de présentation des incorporels. Ils permettent réellement de suivre l'évolution des activités et des ressources incorporelles à disposition des entreprises.

La troisième est que l'utilisation de tels outils de reporting interne doit à la fois permettre d'améliorer la performance de l'entreprise mais aussi de révéler la « valeur cachée » des incorporels, du capital intellectuel et notamment du capital humain (Dzinkowski, 1999). Les divers *stakeholders* ont conscience de la valeur ajoutée par ces indicateurs. Dès lors les entreprises publient ces informations dans des rapports annexes (rapport sociétal, environnemental...). La difficulté principale réside alors dans la comparabilité de ces informations non balisées par les instances de normalisation comptables et sur leur fiabilité tant qu'elles ne seront pas auditées. La question suivante mérite donc d'être posée : la diffusion actuelle de ces informations volontaires répond-elle à des préoccupations de légitimation s'inscrivant dans une optique d'entreprise citoyenne ou à des motivations d'utilité financière ayant pour objectif d'accroître la transparence du seul point de vue de la gouvernance actionnariale ? Une analyse plus approfondie des pratiques des entreprises s'avère nécessaire.

### **Bibliographie :**

Abdel-Khalik A.R. (2003), « Self-sorting, incentive compensation and human-capital assets », *European Accounting Review*, Vol. 12, N° 4, pp. 661-697.

Alexander D., Archer S. et al. (1994), *The treatment of goodwill and other intangibles, Theory, standard and practice in France and United Kingdom*. Recherche franco-britannique pour l'OEC et l'ICAEW.

Argyris C. (1993), *Actionnable Knowledge. Changing the Statu Quo*. San Francisco, Jossey Bass.

Barney J.B. (1991), « Firm Resources and Sustained Competitive Advantage », *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 99-120.

Barney R. (1996), The Ressource-Based theory of the firm, *Organization Science*, vol.7, n°5, septembre-octobre.

Bessieux Ollier C. (2002), *Les déterminants culturels des choix comptables : le cas des éléments incorporels*. Thèse de Doctorat, Cotutelle Université de Genève et Université Paris Dauphine.

Bukh N., Chemnitz M.L., Thisgaard L. (2003), « Defining a research agenda regarding intangibles », Project « A European Research Arena on Intangibles », E\*KNOW-NET. [http://www.pnbukh.com/PDF\\_FILER/WP3B%2011%20october%202003%20FINAL.pdf](http://www.pnbukh.com/PDF_FILER/WP3B%2011%20october%202003%20FINAL.pdf)

Brooking A. (1998), *Intellectual Capital: Core Assets for the Third Millennium Enterprise*, London, International Thomson Business Press.

Cap Gemini (2000), *Measuring the future: the Value Creation Index*, ([http://www.valuebasedmanagement.net/methods\\_valuecreationindex.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_valuecreationindex.html))

Chaminade C., Roberts H. (2003), « What it means is what it does: a comparative analysis of implementing intellectual capital in Norway and Spain », *European Accounting Review*, Vol. 12, N° 4, pp. 733-751.

Chen H.M.et Lin K.J. (2004), The role of human capital cost in accounting, *Journal of Intellectual Capital*, vol.5, n°1, pp. 116 – 130.

Communauté européenne (2001), *The Intangible Economy. Impact and Policy Issues*, Report of the High Level Expert Group on the Intangible Economy, OPOCE, Luxembourg.

Danish Agency for Trade and Industry (1998), *Guideline for intellectual Capital Statements*, Ministry of trade and industry.

Danish Ministry of Science, Technology and Innovation (DMSTI) (2003), *Intellectual capital statements – The new guideline*. Copenhagen: DMSTI.

Edvinsson L., Malone M. (1997), *Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. New York: HarperCollins.

Edvinsson L., Malone M.S., Mazars Audit (1999), *Le capital immatériel de l'entreprise : identification, mesure, management*, Editions Maxima.

Epstein J.H. (1998), « Knowledge as Capital », *The Futurist*, May, Vol. 32, No. 4.

European Commission – DG Enterprise (2004), *Report on the feasibility of a Pan-European enterprise data repository on intangible assets*. Mantos Associates in association with The IASCF, London et Athena Alliance, Washington D.C.

European Commission – Information Society Technologies Programme (2003), *The PRISM Report 2003: research findings and policy recommendations*, Editeur C. Eustace, Octobre.

Finchan et Roslender (2003), Intellectual accounting as a management fashion : a review and critique, *European Accounting Review*, 12:4 , pp. 781-795

Flamholtz E. (1972), On the use of the economic concept of human capital in Financial Statements : a comment, *The Accounting Review*, january, pp. 148-152

Flamholtz E.G. (1999), *Human Resource Accounting*, third edition, Boston, Kluwer Academic Publisher.

Fletcher A., Guthrie J., Steane P., Roos G., Pike S. (2003), “Mapping stakeholder perceptions for a third sector organization”, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4, N° 4, pp. 505-527.

FRAME project. <http://www.icframe.net/>

Garcia-Ayuso M. (2003), "Intangibles: lessons from the past and a look into the future", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4, N° 4, pp. 597-604.

Global Reporting Initiative (2002), *Sustainability reporting guidelines*, <http://www.globalreporting.org/>

Ghoshal S., Bartlett C.A., 1994, Linking Organizational Context and Managerial Action : The Dimension of Quality of Management, *Strategic Management Journal*, vol.15

Gray R. (2002), "The social accounting project and accounting organization and society – privileging engagement imaginings, new accountings and pragmatism over critique?", *Accounting, Organization and Society*, N° 27, pp. 687-708.

Gu F., Lev B. (2001), « Intangible assets: management, drivers and usefulness », *Working paper*, [www.baruch-lev.com](http://www.baruch-lev.com)

Guimon J. (2003), « Recent European models for intellectual capital management and reporting : a comparative study of the MERITUM and the Danish guidelines », Autonomous University of Madrid. <http://www.iade.org/files/mcmaster2.doc>

Guthrie J., Petty R., Yongvanish K., Ricceri F. (2004), "Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, N° 2, pp. 282-293.

Guthrie J., Johanson U., Bukh P.N., Sanchez P. (2003), « Intangibles and the transparent enterprise: new strands of knowledge », *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4, N°4, pp. 429-440.

Hamel G., Prahalad C. (1995), *La conquête du futur*, Interéditions, Paris.

IASB (1998), IAS 38 immobilisations incorporelles (révisée en 2004)

IASB (2004), IFRS 3 regroupements d'entreprises (annule la norme IAS 22)

IASB (1998) IAS 36 dépréciation d'actifs (révisée en 2004)

Kaplan R.S., Norton D.P. (2000), *Le tableau de bord prospectif, pilotage stratégique : les 4 axes du succès*, Paris, Les éditions d'organisation.

Kaplan R.S., Norton D.P. (1992), « The balanced scorecard – measures that drives performance », *Harvard Business Review*, Vol. 70, N° 1, pp. 58-63.

Kaplan R.S., Norton D.P. (1996), *The Balanced Scorecard: translating strategy into action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Lacroix M. Zambon S. (2002), *Capital intellectuel et création de valeur : une lecture conceptuelle des pratiques françaises et italiennes*, *Comptabilité Contrôle Audit*, numéro spécial, pp. 61-84.



Lacroix M. (1997), *La reconnaissance des actifs immatériels et le reporting financier*, Thèse de doctorat, Bordeaux IV.

Lev B. (2001), *Intangibles, Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution Press, Washington D.C.

Lev B. Zambon S. (2003), « Intangibles and intellectual capital: an introduction to a special issue », *European Accounting Review*, Vol. 12, N° 4, pp. 597-603.

Lev B. (1999), « Seeing is Believing – A Better Approach to Estimating Knowledge Capital » *CFO Magazine*, April. Available on line <http://207.87.9.12/html/charts/99FEseei-2.html>.

Lev B., Schwartz A. (1971), « On the Use of Economic Concepts of Human Capital in Financial Statements », *Accounting Review*, Vol. 46, pp. 103–112.

Lucas R., 1998, On the Mechanics of Economic Development, *Journal of Monetary Economics*, n°22

Lynn B. (1998), « Intellectual Capital », *CMA*, February, Vol. 72, No. 1, pp. 10-15.

Mavrillac S., Siesfeld T. (1998), *Measures that matter : an exploratory investigation of investors' information needs and value priorities*, Rapport pour l'OCDE, 24 p.

Meritum project (2002), *Guidelines for managing and reporting on intangibles – intellectual capital report*. Madrid : Autonomous University of Madrid.

Michaïlesco C. et Sranon – Boiteau C. (2001), La stratégie de communication financière des entreprises – le cas de la diffusion d'informations sur le capital immatériel, *Actes du 5ème colloque du Centre de Recherche en Information et communication*, Nice, décembre, pp. 404 – 415.

Mignon (2003), *GRANT, l'analyse des ressources et le management des connaissances*, Encyclopédie des ressources humaines, pp. 1666-1678.

Mouritsen J., Larsen H.T., Bukh P.N. (2001), « Valuing the future: intellectual capital supplements at Skandia », *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 14, N° 4, pp. 399-422.

Nordic Industrial Fund (2001), *A report from the Nordika project: intellectual capital managing and reporting*, October.

O.C.D.E. (1999), *Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects*, Proceedings of an International Symposium, Amsterdam, 9-11 June, Paris, O.C.D.E.

Olsson B. (2001), “Annual reporting practices: information about human resources in corporate annual reports in major Swedish companies”, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Vol. 6, N°1, pp. 39-52.

- Owen D.L., Swift T.A., Humphrey C., Bowerman M. (2000), “The new social audits: accountability, managerial capture or the agenda of social champions?”, *The European Accounting Review*, Vol. 9, N° 1, pp. 81-98.
- Petty R et Guthrie J. (2000), Intellectual capital literature review, *Journal of Intellectual Capital*, vol.1, n°2, pp. 155 – 176.
- Pierrat C., Martory B. (1996), *La gestion de l’immatériel*, Nathan.
- Prahalad C.K., Hamel G. (1990), « The Core Competence of Corporation », *Harvard Business Review*, May-June, pp. 70-91.
- PriceWaterhouseCoopers (2005), *Good practices in Corporate Reporting*.  
<http://www.pwc.com/Extweb/service.nsf/docid/823BA0E6E0E3E22680256D4900365C77>
- Roberts H., Berthling-Hanssen P. (2000), “Ready for intellectual capital? A case study of 25 firms in the Norwegian printing, newspaper and magazine industries”, *Paper presented at the 23<sup>rd</sup> Annual Congress of the European Accounting Association*, Munich, Germany.
- Romer P., 1990, Capital, Labor and Productivity, *Brookings papers on microeconomics*
- Sullivan P.H (1998), *Profiting from Intellectual Capital : extracting value from innovation*, John Wiley & Sons ,Inc .
- Sullivan P.H. (2000), *Value-Driven Intellectual Capital. How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value*, New York, Wiley.
- Sveiby K.E. (1997), *The new organisational wealth: managing and measuring knowledge based assets*, Berret-Koehler, San Francisco.
- Walliser E. (2001), *La mesure comptable des marques*, Ed. Vuibert, Paris, 204 p.
- Wernerfelt B. (1984), A ressource-based view of the firm, *Strategic Management Journal*, vol. 5, pp. 171-174
- Wright, P.M, Dunford B.B, Snell, S.A. (2001), Human ressources and the Ressource-Based View of the firm, *Journal of Management*, vol 27, pp. 701-721
- Zambon S. (ed) (2003), « Study on the measurement of intangible assets and associated reporting practices », jointly realised by the University of Ferrara, the Stern School of Business, NYU, and the University of Melbourne, European Commission, Brussels, April ([http://europa.eu.int/comm/enterprise/services/business\\_related\\_services/papers\\_brs.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/services/business_related_services/papers_brs.htm))