

La (re)considération comptable du capital humain : qu'en est-il ?

Mounir BELLARI ¹

Résumé :

La comptabilité comme discipline quatre fois millénaire, se trouve actuellement plus subjective qu'objective vu qu'elle favorise l'actionnaire au détriment des autres parties prenantes de l'entreprise. La preuve c'est que jusqu'à nos jours, le capital humain, comme principale composante du capital intellectuel, même s'il est considéré par une majeure partie de la doctrine économique-managériale comme un investissement, nous ne pouvons pourtant que constater son absence du bilan comptable de l'entreprise. En effet, les ressources humaines ne sont pas reconnues comme des actifs dans les différents référentiels comptables. Une telle situation est justifiée tantôt par la difficulté de son évaluation et tantôt par l'obstacle juridique du droit de propriété.

Dans cet article, nous cherchons à montrer dans quelle mesure la (re) considération comptable du capital humain est un atout pour l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, nous allons, dans un premier temps, rapprocher le système comptable actionnarial (actuel) du système comptable partenarial (ciblé), puis nous essayerons de clarifier le concept du capital humain et élucider sa déconsidération par le comptable, et enfin nous expliciterons les principales propositions de son évaluation permettant de le mettre en valeur tout en présentant quelques voies légitimant cette reconsidération.

Mots-clés : Capital humain, (re)considération comptable, évaluation comptable, comptabilités actionnariale et partenariale.

¹ Doctorant à la Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Rabat – Souissi, Université Mohammed V de Rabat – Maroc. Laboratoire de Recherche en Compétitivité Economique et Performance Managériale (LARCEPM) mounir.bellari@gmail.com

INTRODUCTION

Par contraste aux facteurs de production classiques symbolisés par le travail et le capital physique et financier, reconnus nettement par la quasi-totalité des écoles économiques, le capital humain s'est imposé comme variable prééminente dans l'économie moderne. « La théorie du capital humain » a émergé, comme le rappellent Lepack et Snell (1994), par les travaux de Goode (1959), Schultz (1961) et Becker (1962). Ces économistes ont mis en exergue l'importance des « actifs immatériels », le « niveau de formation » du personnel, ainsi que leur « savoir-faire ».

Cependant, et il faut le reconnaître, comme le confirme Kiker (1966), la « graine » de la notion de capital humain a été semée bien plus avant avec toute une série d'économistes comme Petty (1691), Smith (1776), Say (1821), Farr (1853), Wettstein (1867), Walras (1874), Von Thünen (1875), Roscher (1878), Engel (1883), Fisher (1897) ou Sidgwick (1901).

Mais ce sont, incontestablement, les articles de Schultz (1961) et Becker (1964) qui ont permis la germination de cette graine surnommée capital humain. En effet, ces deux auteurs ont contribué de manière décisive à l'inclusion de ce concept dans la théorie économique moderne. Pour eux le capital humain est l'ensemble des aptitudes, physiques comme intellectuelles, de la main-d'œuvre favorable à la production économique.

Depuis les travaux fondateurs de ces deux auteurs, le capital humain a fait l'objet d'un intérêt considérable chez la population des chercheurs, notamment en sciences de gestion, et surtout en temps des crises. D'ailleurs, la crise économique de 2008 est un exemple évocateur du stimulus de la recherche sur le capital humain, mettant en valeur son rôle crucial dans la performance des organisations et l'impact imminent de sa négligence par les firmes (Stiglitz, 2009).

Ces recherches ont porté sur divers aspects du capital humain, dont principalement :

- L'aspect conceptuel, avec les travaux qui ont exploré (et explorent encore) ses différentes dimensions et son positionnement vis-à-vis des concepts connexes à l'instar du capital immatériel et du capital intellectuel (Bessieux-Ollier et al. 2006) ;
- L'aspect méthodologique, avec les travaux menés sur son évaluation et son

développement, comme l'a montré l'exemple de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE, 1996) ;

- L'aspect technique, avec les travaux abondants ayant porté sur sa comptabilisation dans le bilan des entreprises (Marquès, 1974).

Dans notre article, nous nous intéresserons particulièrement à ce troisième aspect. En effet, l'appréciation comptable du capital humain a toujours été son « talon d'Achille » (Flamholtz, 1972). D'ailleurs, dans les années 70, nous avons assisté à une concentration des articles dans cette discipline. Hélas, ce sujet de recherche, a été mis aux oubliettes pendant presque deux décennies (les années 80 et une bonne partie des années 90). Or, grâce à des revues spécialisées dont principalement the Journal of Human Resource Costing and Accounting (JHRCA, 1996) et the Journal of Intellectual Capital (JIC, 2000), le nombre de recherches dans ce domaine s'est nettement accru, puisque ces deux revues ont accaparé plus de 80% des articles sur la décennie 2000-2009 (Guthrie et al. 2012).

Ce débat conduit à la question centrale suivante : Qu'en est-il de la (re) considération comptable du capital humain ? Cette question se traduit en plusieurs sous-questionnements à même de répondre à la préoccupation principale du présent article :

- Que préconisent les systèmes de normalisation comptables nationaux et internationaux ?
- Le capital humain peut-il s'imposer dans une comptabilité purement actionnariale ?
- Mieux encore, mérite-t-il le statut comptable d'actif proprement dit ?

L'objectif principal du présent travail est donc de montrer dans quelle mesure la (re)considération comptable du capital humain permettrait-elle d'améliorer d'avantage l'image fidèle du patrimoine de l'entreprise, et par là plébisciter une comptabilité « partenariale ».

Pour répondre à cet ensemble de questions, une revue de littérature narrative est effectuée, basée sur une analyse documentaire qui explore les contributions universitaires les plus pertinentes au sujet du capital humain et son traitement comptable actuel, le dévalorisant, et celui ciblé, le valorisant. L'examen commence par :

- i. Un état des lieux du système comptable prédominant sur la scène des affaires, qui dévalorise le capital humain ;
- ii. Puis explorer les arguments en faveur d'un nouveau système de

comptabilité favorisant la valorisation du capital humain en découvrant une panoplie de modèles de son évaluation ;

iii. Et montrer la voie permettant d'éclairer cette reconsidération comptable via, d'une part, une doctrine comptable plus influente, surtout en termes d'enseignement éthique et citoyen de la comptabilité, et d'autre part, une réglementation comptable plus encourageante s'inscrivant dans le cadre de la loi-cadre n°03-22 formant charte de l'investissement reflétant la volonté de l'Etat marocain d'opérer « un bond qualitatif en matière de promotion de l'investissement » .

Il est nécessaire de souligner que cet article se concentre sur les publications qui fournissent une compréhension originale des points forts et faibles de la reconnaissance du capital humain en tant qu'actif comptable. Ce travail explore en revanche, une cinquantaine d'articles universitaires et rapports institutionnels portant sur le débat « (re)considération comptable du capital humain », datant de 1960 à 2022.

I. Comptabilité « actionnariale » vs comptabilité « partenariale » : états des lieux

1 - Le système comptable actuel :

Nul doute que c'est le modèle actionnarial qui s'est imposé jusqu'à nos jours comme système comptable répondant aux exigences du monde des affaires. Plusieurs auteurs ont souligné que la comptabilité est au service des investisseurs actuels et potentiels (Capron, 2005 ; Chiappello, 2005 ; Berland, et Pezet, 2009). Ce privilège cédé aux investisseurs trouve sa justification comptable dans le fait que ces derniers représentent le « combustible » en tant qu'une source importante de financement de la croissance de l'entreprise, d'une part, et dans le risque pris par une telle décision, d'autre part.

Ainsi, Richard (2010), considère la comptabilité comme « une discipline subjective » vu qu'elle est « modelée par un sujet qui a le pouvoir » en fonction de ses préoccupations. Donc, la comptabilité, selon un tel raisonnement, est une image configurée par le postulat de la partie prenante prédominante. De ce fait, nous pouvons dire que la logique boursière a pris le dessus sur la logique comptable pure qui prône une comptabilité équitable par son image fidèle.

Par ailleurs, une telle vision reste contestable dans une économie dématérialisée où le capital immatériel est le principal protagoniste. Aussi, les différents scandales financiers vécus durant ces dernières décades (l'affaire Madoff, la fraude Enron, la Banque Barings, la faillite de World.com, Parmalat, etc.) ont pu dénuder le système comptable actuel et déballer ses failles. Ces événements ont permis, aussi, l'émersion d'une vision comptable inaccoutumée en dévoilant ses enjeux d'ordres social et politique (De Blic, 2004).

Une vision étendue de la comptabilité que nous pouvons désigner par « partenariale », qualifiée de sociale ou sociétale, tend à occuper une partie du terrain avec la théorie des parties prenantes dans ses dimensions descriptive, normative et instrumentale (Freeman, 1984 ; Hill et Jones, 1992 ; Charreaux et Desbrières, 1998), faisant concurrence à la vision comptable étroite exclusivement économique orientée vers les actionnaires (Friedman, 1970).

Cependant, le « lobby » actionnarial reste toujours maître de la situation. En effet, Richard (2010) l'a relevé en précisant que « la pression des actionnaires court-termistes est tellement forte qu'ils en viennent à vouloir demander des distributions qui sont fondées sur des chiffres potentiels ». Autrement dit, encourager une gestion des résultats comptables par des pratiques discrétionnaires opportunistes (Mills et Newberry, 2001 ; Philips et al., 2003 ; Joos et al., 2003 ; Dunbar et al., 2004). C'est cette pression actionnariale qui semble être la raison principale pour laquelle Emmanuel Faber, ex-PDG de Danone, a été écarté en 2021 par son conseil d'administration, vu qu'on lui reprochait d'avoir négligé le compte de résultat pour s'occuper de sauver le monde.

Alors, peut-on, dans de telles conditions, parler d'image fidèle reflétant les performances économique-financières réelles de l'organisation ? C'est dans ce sens que certains auteurs, comme Morgan (1988), sont allés jusqu'à considérer l'objectivité comptable comme un mythe, et par conséquent remettre en cause l'une des principales caractéristiques de l'information comptable : la fiabilité .

Notons que l'avènement des normes comptables internationales IFRS, avec leur adoption depuis 2005, a fortement contribué à l'exaltation de ces « nuits de noce » immuables entre le système comptable et les investisseurs, avec le dévoilement qu'elles génèrent.

2 - Le « levier » IFRS :

Toute la philosophie des normes IFRS repose sur le fait de traduire la réalité économique et non juridique de l'entreprise. C'est ce que les anglo-saxons désignent par « substance over form », et que la comptabilité française a traduit en prééminence de la réalité économique sur l'apparence juridique. Une réalité qui doit aider l'investisseur dans sa prise de décision, et par là faciliter la circulation des capitaux sur le marché financier. Donc, nous pouvons considérer l'investisseur comme « l'enfant gâté » de ces normes comptables internationales. L'IASB (International Accounting Standard Board) estime que l'investisseur financier est le destinataire privilégié de l'information comptable. Ce choix est justifié, selon le normalisateur international, par la qualité d'intelligibilité, c'est-à-dire que pour l'IASB l'investisseur dispose d'une « connaissance raisonnable des activités économiques et de la comptabilité et la volonté d'étudier l'information d'une façon raisonnablement diligente » (IAS, 1998). Ainsi, les autres parties prenantes (Etat, créanciers, personnel, etc.) se trouvent marginalisées par ce traitement sélectif. Mais pour l'IASB, il s'agit d'une évidence, vu que les normes IFRS ne peuvent pas satisfaire toutes les préoccupations informationnelles des partenaires de l'entreprise. Cette conception s'oppose au modèle comptable partenarial de l'entreprise qui s'articule autour du dialogue et de la concertation entre les différentes parties prenantes, abstraction faite de la régularité des liaisons conventionnelles entretenues avec l'entreprise (Capron, 2005).

Donc, nous pouvons constater que le discours des IFRS ne colle pas avec les nouvelles valeurs managériales qui insistent sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). En effet, dans son livre vert, la Commission européenne (2001) indique que « la plupart des définitions de la responsabilité sociale des entreprises décrivent ce concept comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes » . C'est ainsi que certains chercheurs comme Ball et al. (2000), O'Dwyer (2001) et Crowther et Hosking (2005) soutiennent que les professionnels comptables ne peuvent pas jouer un rôle significatif dans la sensibilisation de l'entreprise vis-à-vis de la RSE, du fait de leur dévotion au modèle financier qui favorise l'investisseur . Alors, peut-on concilier entre des

normes comptables focalisées sur un actionnaire à vision court-termiste et le développement de pratiques RSE dans le cadre d'une approche stakeholders élargie ? La satisfaction des besoins des actionnaires l'emporterait sur toute considération environnementale ou sociale (Zhang et Andrew, 2014). Nul doute que cette surexploitation irrationnelle des ressources naturelles, ainsi que la considération des salariés comme variable d'ajustement par défaut sont le résultat d'un système économique au sein duquel la création de la valeur économique reste la finalité suprême.

Il est loin de penser que la sauvegarde du capital humain constitue une préoccupation majeure pour le système comptable actuel, et le traitement comptable de toute dépense inhérente au capital humain en tant que charge, en témoigne indéniablement. Un tel traitement « répulsif » et dévalorisant du capital humain nous interpelle et nous pousse à s'interroger sur les origines d'une telle marginalisation.

II. Le capital humain et sa marginalisation comptable :

1 - Le capital humain : un concept à clarifier

L'économiste américain Theodore Schultz (1961) est le premier auteur qui a mis en exergue le concept de capital humain en le présentant en ces termes « Alors qu'il apparaît évident que les individus acquièrent des savoir-faire et des savoirs utiles, il n'est pas si évident que ces savoir-faire et savoirs constituent une forme de capital [et] que ce capital soit pour une part substantielle le produit d'un investissement délibéré ». On peut en déduire que le capital humain ne peut pas se borner à une définition qui le délie de la performance et de la création de valeur. C'est la raison pour laquelle Becker (1964), considéré comme le successeur de Schultz et le vulgarisateur de ce précurseur, a une conception du capital humain qui s'accorde au capital financier et physique. En effet, il préconise qu'à l'instar du capital physique, le capital humain peut faire l'objet d'une acquisition par l'éducation et la formation, et son maintien ainsi que son développement peuvent être assurés par un entretien via des formations continues et des actions sanitaires. Aussi, il doit pouvoir générer des bénéfices par le biais des revenus encaissés dans le cadre de la mise à disposition des compétences. Notons que les deux auteurs s'accordent sur le fait d'assimiler le capital humain à un stock immatériel qui s'accumule et s'use.

Néanmoins, rester dans cette vision économique conduirait le gestionnaire à

réduire le concept de capital humain à des questions individuelles de formation, compétence, salaire, etc. Assurément, ces variables ne sont pas à sous-estimer, mais elles en cachent d'autres qui sont aussi primordiales pour ce concept, notamment, la collaboration, la concertation, les méthodes d'organisation, la communication, etc. C'est ainsi que le capital humain, en domaine des sciences de gestion, a fait l'objet d'une multitude d'études selon des approches différentes mettant en valeur des aspects diversifiés de ce concept.

Généralement, on présente le capital humain comme l'élément pivot du capital immatériel ou intellectuel considéré, par un bon nombre de chercheurs, comme la somme du capital humain, structurel et relationnel dont dispose une organisation (Edvinsson et Malone, 1997) . Selon Gates et Langevin (2010), c'est le capital humain qui a la plus grande valeur dans ce triptyque. Pour d'autres auteurs, le capital humain est un facteur qui offre sécurité et réussite pour l'organisation (Aliouat et Nekka, 1993). Notons que, le capital intellectuel est un concept qui met en évidence l'envergure du facteur humain dans la valeur des organisations (Pepin, 2006). Pour Lacroix et Zambon (2002), le capital intellectuel constitue un ensemble de ressources endogènes (compétence, savoir-faire, etc.) et de ressources externalisables (marques, notoriété, satisfaction des clients, etc.) qui aident à créer de la valeur pour les parties prenantes.

Ainsi, le rattachement du concept de capital humain aux compétences et à leur management, nous permet de le rapprocher de la théorie des ressources et de l'approche configurationnelle y afférente. En effet, la théorie des ressources, « ressource-based », considère les ressources immatérielles comme leviers de développement d'avantages compétitifs (Wernerfelt, 1984). Cette vision a été activée par la théorie des ressources internes vulgarisée par Hamel et Prahalad (1993). Cette théorie défend l'idée que les salariés et le processus de leur gestion constituent une pièce maîtresse dans la réussite des organisations et une source capitale d'avantage stratégique continu. Dans ce sens, Barney (2000), l'un des fondateurs du management par les ressources de l'entreprise, affirme que cette ressource stratégique doit remplir quatre critères : elle doit être précieuse, rare, inimitable et non substituable. Ainsi, selon Lin (2013) le capital humain satisfait complètement les conditions préfixées par Barney et par conséquent, on peut le considérer comme une ressource stratégique qui apporte à l'organisation un avantage compétitif tel que défini par la théorie du management par les ressources de l'entreprise.

Notons que la théorie des ressources s'est reposée sur l'approche configurationnelle, qui s'inscrit dans un cadre de gestion des ressources humaines, exposée par Pfeffer (1995), Delery et Doty (1996) afin de confirmer son apport au capital humain. L'objectif de cette approche est la mesure de l'impact des pratiques de ressources humaines sur la performance économique. Aussi, Bourion (2006), dans le cadre d'un management de proximité des ressources humaines, précise qu'en plus de la connaissance des capacités réelles d'un individu en action, il faut tenir compte de ses aspirations et ses ambitions, chose qui permettra de «placer la bonne personne au bon poste». Avec cette approche, chaque individu est porteur d'un potentiel de création de valeur, en l'affectant au poste adéquat. C'est une question d'organisation et de répartition du travail, c'est à dire de bonne affectation des ressources humaines.

Pour Kaplan et Norton (1992, 2004), et selon une approche purement stratégique, le capital humain n'est pas seulement des individualités, mais au-delà il tend vers l'intelligence collective, la reconnaissance, le leadership, formant une bonne partie des informations non financières dans leur fameux « Balanced Scorecard » .

Par ailleurs, dans le cadre du management des connaissances, Grant (1991, 1996) préconise que c'est la connaissance, explicite (formelle) ou implicite (tacite), qui est la principale ressource productive d'une organisation, tout en précisant que c'est celle tacite qui procure le plus d'avantage concurrentiel vu la difficulté de sa transférabilité. Cette connaissance inhérente au savoir-faire de l'organisation est acquise et stockée par les individus.

Au travers de ces différentes approches de la vision managériale, on constate que le capital humain n'est pas toujours un bloc uniforme. Donc, c'est un concept composé de briques élémentaires individuelles et collectives. Une meilleure analyse du capital humain n'est plus forcément inhérente à l'individu en tant que « capital-objet », mais c'est plus la capacité d'assemblage de ces compétences par rapport à un projet déterminé, et qu'on peut désigner par « capital-projet » (Méreaux et al. 2012). Ce raisonnement a été adopté par l'IIRC (International Integrated Reporting Council), qui définit le capital humain comme : « Les compétences, aptitudes, expériences des personnels ainsi que leur motivation pour innover, mais aussi leur alignement et leur adhésion aux règles de gouvernance, aux méthodes de gestion des risques et aux valeurs éthiques de l'organisation ; leur capacité à comprendre, élaborer et mettre en œuvre la stratégie de l'organisation ;

leur loyauté et leur motivation à améliorer les processus, produits et services, ainsi que leur capacité à diriger, gérer et collaborer. » . Une définition basée sur le modèle 3C (Compétence, Comportement et Créativité) dans ses dimensions individuelles, collectives et organisationnelles .

A présent, que dit l'approche comptable ? Est-elle pour la vision économique ou celle managériale ? Ou sorte-t-elle de ce lot avec une vision iconoclaste ?

2 - Le capital humain : un concept sous-estimé par le comptable

Si l'économiste voit le capital humain comme une ressource sous forme de capital-objet et que le gestionnaire d'entreprise le considère comme un investissement sous forme de capital-projet, alors, qu'en est-il de leur « confrère » le comptable ? Il suffit de jeter un simple coup d'œil sur les états financiers de l'entreprise est on aura la réponse : C'est une charge. Les comptables traduisent cette dépense immédiatement comme une charge de l'exercice comptable sans considération préalable de la durée probable pour laquelle cette dépense peut générer des bénéfices. En effet, en s'alignant sur l'approche doctrinale conservatrice, les comptables admettent par défaut que les dépenses de recrutement, de formation et de développement du personnel de l'entreprise constituent des charges plutôt que de s'aventurer dans une démarche plus créative permettant la distinction entre la dépense activable et celle qui ne peut pas l'être. Il est de notre droit de se poser la question sur le rapport entre les pratiques actuelles de réductions d'effectifs des entreprises et le traitement comptable des dépenses inhérentes aux salariés en charges.

Cette doctrine conservatrice justifie un tel traitement comptable du capital humain par plusieurs arguments, notamment :

- Les personnes ne peuvent pas être considérées comme un actif vu qu'elles ne peuvent pas faire l'objet de possession réelle et légale par l'organisation ;
- Les contraintes culturelles et éthiques qui sont contre l'évaluation de l'individu en termes monétaire ;
- La rareté de l'investissement dans les personnes comparativement aux actifs physiques et financiers ;
- La difficulté de la distinction entre les avantages économiques futurs attendus de dépenses en ressources humaines et la part à consommer immédiatement en tant que charge de l'exercice.

Néanmoins, au niveau de plusieurs référentiels comptables, et dans certains

cas précis, nous pouvons constater l'intégration partielle du capital humain en tant qu'actif comptable. En effet, la doctrine comptable a déjà pris un pas en avant en ce sens avec l'activation des dépenses de recherche et développement, mais sous certaines conditions restrictives .

Au niveau international, par exemple, l'IAS 38 relative aux immobilisations incorporelles, considérerait ce capital humain comme un actif non monétaire identifiable sans substance physique. Ce caractère identifiable est acquis, selon le §12 de la même norme, lorsque l'élément incorporel peut être séparable (cédé, transféré, loué, échangé) ou faire l'objet de droits contractuels ou légaux. Ce dernier point a été critiqué par certains auteurs, comme Pluchart (2005) qui dénonce le fait que cette norme comptable internationale ne prend en considération, en majeure partie, que les actifs incorporels acquis par l'entreprise, excluant ainsi ceux générés par le personnel de l'entreprise. Notons que, l'inscription de cet actif incorporel au bilan de la société est subordonnée à la satisfaction de deux principales conditions : d'une part, il est probable que les avantages économiques futurs attribuables à l'actif iront à l'entité, et, d'autre part, que le coût de cet actif peut être évalué de façon fiable (§21, de la même norme).

Une autre norme internationale traite cette question de capital humain. Il s'agit de la norme IFRS 3 regroupements d'entreprises, qui stipule que l'acquéreur de l'entreprise procède à une évaluation des actifs identifiables acquis et les passifs repris à leur juste valeur à la date d'acquisition. Toutefois, selon cette norme, la main-d'œuvre assemblée n'est pas identifiable, et par là « l'acquéreur intègre au goodwill la valeur d'une immobilisation incorporelle acquise qui n'est pas identifiable à la date d'acquisition . » Il est à noter que l'IFRS 3 considère le personnel de l'entreprise acquise, pris dans son ensemble, comme faisant partie intégrante du goodwill .

Bien que le capital humain soit incorporé au niveau du goodwill, il reste toujours considéré comme un actif non identifiable, et par conséquent, il ne subit pas un traitement d'évaluation et de comptabilisation à proprement dit. Aucune obligation n'est stipulée pour évaluer ce capital humain lors des rapprochements d'entreprises, alors qu'il constitue l'un des principaux aspects de succès de telles opérations (Cartwright et Cooper 1993).

Les référentiels comptables nationaux ne dérogent pas à cette règle de la comptabilité internationale : L'intégration du capital humain à l'actif du bilan ne peut être que partielle, mais sous certaines conditions bien évidemment.

Donc, on ne peut parler que d'une évaluation partielle du capital humain vu la difficulté de son identification, sans oublier l'importance réservée au principe comptable de prudence, surtout dans les référentiels comptables nationaux à prépondérance juridique . Cependant, en cas d'acquisition de l'actif incorporel par l'entreprise, cette dernière reconnaît implicitement via le prix payé la valeur du savoir-faire du personnel de l'entreprise acquise représentant sa principale source de production (Brummet et al. 1968).

Nous pouvons en déduire que l'élément crucial autour duquel s'articule toute cette conception est l'évaluation comptable du capital humain. Autrement dit, c'est pouvoir évaluer fiablement ce capital qui constitue la clé de voûte de toute la problématique de son activation et par conséquent sa reconnaissance comptable en tant que dépense d'investissement.

III. Vers une reconsidération comptable du capital humain

1 - Le capital humain comme actif bilantiel et la problématique de son évaluation :

Nous avons vu qu'au niveau des états financiers, qui « doivent donner une image fidèle des actifs et des passifs ainsi que la situation financière et des résultats de l'entreprise », les dépenses relatives au personnel de l'entreprise sont considérées comme des charges, et par conséquent nuisent à la performance de l'entreprise. Une telle conception ne colle pas avec l'approche ressources humaines qui met en valeur le capital humain et nous conduit à se poser la question par rapport à la capacité d'un tel système comptable à donner une image fidèle de la situation financière de l'entreprise vu qu'une part significative de son patrimoine immatériel, c'est-à-dire humain, paraît ne pas être fidèlement évoquée par les états financiers de l'entreprise.

Depuis 1960, un bon nombre de chercheurs (Hekemian et Jones 1967 ; Brummet et al. 1968 ; Lev et Schwartz 1971 ; Flamholtz 1972 ; Marques 1975 ; Capron 1995 ; Cappelletti 2010 ; Mouritsen et al. 2001 ; Rodov et Leliaert 2002 ; Moon et Kym 2006 ; Futsec et al. 2011 ; Méreaux et al. 2012 ; Rambaud et Richard 2015) ont focalisé leurs travaux sur la comptabilisation des ressources humaines.

Ainsi, selon Brummet et al. (1968), vu que, dans le cadre des fusions-acquisitions, le surplus du prix payé comptabilisé dans les comptes consolidés

sous forme de goodwill, inclut de facto le potentiel humain de l'entreprise acquise, pourquoi ne pas calquer le même raisonnement pour une partie du capital humain généré en interne.

En 1971, Lev et Schwartz suggèrent d'évaluer le capital humain, afin de l'inscrire dans l'actif bilantiel, en se basant sur le salaire estimé du salarié de l'entreprise mais à condition qu'il reste au sein de cette dernière jusqu'au bout de sa carrière. Un tel modèle d'évaluation a été critiqué par Flamholtz (1972), en justifiant qu'il ne tient pas compte de la mobilité du personnel (verticale, horizontale et environnementale). Il est à noter que Flamholtz est l'un des premiers auteurs qui a plaidé pour une comptabilité des ressources humaines tout en la définissant comme unité de mesure des investissements dans les êtres humains.

Il fallait attendre environ trois décennies pour voir d'autres propositions d'indicateurs permettant la mesure comptable du capital humain. C'est le cas par exemple de Mouritsen et al. (2001) qui ont indiqué, via le cas de la société Skandia, que des indicateurs comme le niveau de formation des salariés, ou leur ancienneté ou encore le temps de leur formation peuvent être des éléments pertinents pour évaluer comptablement le capital humain.

Rodov et Leliaert (2002), avancent une vision élargie du bilan pour intégrer le capital intellectuel. C'est une approche par la valeur de marché du triptyque capital humain – capital structurel – capital relationnel, tout en se focalisant sur le capital humain en pondérant ses principales composantes (expertise, expérience, formation,...). Ils se sont basés sur plusieurs méthodes d'évaluation financière, notamment l'EVA (Economic Value Added), la MVA (Market Value Added) ou le ROA (Return On Assets) ou encore le BSC (Balance ScoreCard) en essayant d'en dégager les atouts. Un tel modèle franchit les frontières traditionnelles du capital humain en se positionnant dans une vision financière, mais reste critiquable à deux niveaux : d'un côté, l'ampleur de la composante du capital humain est déterminée de manière subjective vu que c'est le rôle des dirigeants, et d'un autre côté, ce modèle ne concerne que les sociétés cotées puisqu'il est axé autour de la valeur globale de marché.

Pour Moon et kim (2006) qui se sont basés sur les travaux, à prépondérance stratégique, de Kaplan et Norton (1992), suggèrent d'évaluer le capital humain via des indicateurs de capacité, de satisfaction et de conservation des employés, qui traduisent leur compétence, leur engagement et leur

mémoire. Néanmoins, ce modèle d'évaluation ne propose aucune traduction comptable du capital humain.

Nous pouvons aussi citer le modèle de comptabilité de l'immatériel « Thésaurus-Bercy » (2011) de l'Observatoire de l'immatériel français, qui a mesuré comptablement la richesse créée par l'entreprise en incluant trois facteurs : le facteur A constituant les Actifs nécessaires qui sont du capital converti en « outils », puis le facteur T représentant le Travail en termes d'énergie humaine ou non humaine et enfin le facteur D exprimant Divers autres paramètres parmi lesquels l'ensemble des dépenses de consommables autres que l'énergie qui ne relèvent ni d'actifs, ni du travail . Selon Méreaux et al. (2022), même si ce modèle comptable avance des éléments nouveaux en termes de réflexion et d'évaluation du capital humain, il reste critiquable strictement au niveau de l'identification de ce dernier.

En 2012, Méreaux et al. proposent un modèle de traduction comptable du capital humain, qui mixe masse salariale comme élément comptable, d'une part, et compétences (savoir-faire) et connaissances (formation) comme éléments extracomptables, d'autre part. Selon eux, ce mixage a pour but de faciliter à terme l'inscription de ce capital immatériel dans les états financiers de l'entreprise. Nous pensons que ce modèle d'évaluation est parmi ceux les plus pertinents vu sa dualité d'analyse, sauf qu'au niveau de l'élément extracomptable compétence, l'indice de pondération ne tient compte que des compétences individuelles, alors que dans une entreprise la compétence collective voir celle organisationnelle ne constitue nullement la somme de ces compétences individuelles, mais c'est le résultat de leur complémentarité, concertation, coordination et communication. Ces aspects ont été omis par ce modèle de traduction comptable des ressources humaines.

Parmi les dernières propositions, il y a celle de Rambaud et Richard (2015) qui optent pour une autre approche qu'ils désignent par le TDL (Triple Depreciation Line) s'inscrivant dans une logique de reporting intégré. Ce modèle a pour vocation la protection d'au moins trois types de capital (financier, humain et naturel) tout en se focalisant sur le capital humain. Cependant, le modèle proposé se base sur une évaluation en termes de coût historique alors qu'il était préférable de procéder à une évaluation via la juste valeur puisque le capital humain est en perpétuel changement.

Toutes ces propositions ont pour point commun de croire en une considération du capital humain en tant qu'actif bilantiel, et par conséquent

une valorisation de la ressource humaine. Toutefois, elles se heurtent à un obstacle purement juridique : le droit de propriété, qui constitue le frein majeur à toute tentative d'activation du capital humain, et ce quelles que soient la pertinence et la fiabilité de son modèle d'évaluation. C'est la raison pour laquelle la voie de sa reconsidération comptable dépend largement de la persévérance des contributions de la doctrine comptable en cette voie qui valorise le capital humain, et de la prédisposition du législateur à faire un pas en avant en ce sens pour le bien de l'investissement et de l'emploi.

2 - Quelle voie pour la reconsidération comptable du capital humain ?

2.1 La voie doctrinale :

Nous savons que la doctrine comptable est le fait de la réflexion de chercheurs sur les problèmes généraux de la discipline comptable, sans oublier les recommandations et avis donnés par différents organismes concernés par cette discipline (CNC, OEC, AMMC, etc.). D'ailleurs, l'enseignant-chercheur constitue une pièce maîtresse dans cette sphère doctrinale, en amont et en aval. Si nous examinons en amont cette première source de la doctrine comptable, nous allons constater que l'enseignant-chercheur, considéré par Dupuy et al. (2006) comme le « constructeur de théories comptables », a dévié, au niveau du track enseignement, vers plus de technicité afin de servir l'objectif d'insertion professionnelle, plaçant ainsi en second lieu toute réflexion inhérente à la recherche comptable. La priorisation de cet objectif professionnel restreint la liberté de l'enseignant-chercheur dans son rôle de constructeur de théories comptables.

De surcroît, une brève analyse des programmes d'enseignement de la comptabilité au niveau des licences et masters à la fois universitaires ou des écoles de commerce nous permet de constater l'omission totale des questions éthiques d'une telle discipline, chose qui donne naissance à des professionnels plus technicistes que citoyens. C'est la raison pour laquelle certains pensent que la formation comptable est limitée à un simple problème de choix économique rationnel de nature purement technique (Williams 2004). Donc, on comprend mieux pourquoi à chaque fois que l'entreprise décide de minimiser ses coûts, elle pense directement à réduire ses effectifs, sans aucune considération sociale ou sociétale. A vrai dire, le dirigeant de l'entreprise se trouve dans une situation d'arbitrage entre augmenter la performance économique de son entité et d'adopter un

comportement éthique de préservation des emplois (Arce et Li 2011).

En monde des affaires, la discorde entre bien faire et faire le bien est une vieille lune. Peter Drucker, l'un des piliers du management contemporain, ironisait en disant que le livre que n'importe quelle personne voudrait écrire s'intitulerait : « Comment devenir millionnaire et aller tout de même au paradis ». Il est évident que l'entreprise n'a pas pour finalité d'être philanthropique ou humaniste, tout le monde sait que sa finalité suprême c'est d'être rentable et de faire du profit. Mais, il ne faut pas oublier qu'elle a des responsabilités tant sociales qu'économiques. Alors, comment équilibrer entre les deux ? Nous pensons que la reconnaissance du capital humain en tant qu'investissement au sein du patrimoine de l'entreprise est un premier pas. Une reconnaissance qui pourra être fortement stimulée par les chercheurs et les professionnels relevant de la discipline comptable et adhérents à cette approche éthique.

2.2 La voie juridique :

Au-delà des dissensions infinies entre économie et droit, le juriste et l'économiste doivent se soumettre de gré ou de force à la pluridisciplinarité du concept de capital humain. Dans notre cas, le juriste doit servir l'économiste dans cette orientation. D'ailleurs, dans les discussions entre juristes d'affaires, parmi les questions qui retentissent à chaque fois en cette thématique : A qui de l'Etat ou de l'entreprise, tire profit le concept de capital humain ? Nous pouvons répondre sans infime hésitation : les deux en tireront profit.

Pour éclaircir notre réponse, et par là séparer le bon grain de l'ivraie, prenons le cas de la nouvelle charte d'investissement (loi cadre n° 03-22) qui a pour principal objectif d'inverser la tendance actuelle où l'investissement privé ne constitue que le un tiers de l'investissement total de notre pays contre les deux tiers pour le public, comme le souligne le nouveau modèle de développement économique. L'ambition est de porter l'investissement privé aux deux tiers d'ici 2035, par l'accroissement de l'attractivité de l'économie nationale en accélérant la transition d'une économie fortement dépendante de secteurs fragiles tels que l'agriculture et le tourisme vers une économie plus stable articulée autour de piliers solides et durables à savoir l'industrie automobile, l'aéronautique, l'énergie renouvelable,... mais qui nécessitent de lourds investissements exigeant des financements dépassant parfois la capacité financière de l'Etat et par conséquent le recours au financement privé. En considérant le capital humain comme une dépense

d'investissement (actif) et non une dépense de fonctionnement (charge), ceci permettra à l'entreprise marocaine d'accroître sa capacité de financement (endettement) vu que l'élément in-bilan (capitaux propres) augmentera significativement grâce à cette activation. Ainsi, pour cette loi cadre d'investissement a vision globale et stratégique ayant pour principal objectif la création d'emplois stables, au niveau de son dispositif de soutien spécifique d'accompagnement des PME/PMI, des projets stratégiques et des entreprises marocaines à l'international, le cadre exécutif pourra élaborer des décrets d'application plus flexibles afin d'intégrer cette reconnaissance comptable du capital humain. Nous savons que ce n'est pas aussi simple que cela en a l'air, surtout que les créanciers risquent d'être le principal perdant dans cette approche de reconsidération vu qu'ils considéreront une partie de leur gage général (patrimoine) comme fictive. C'est dans ce cadre que devra intervenir l'ingénierie juridique des contrats afin de protéger les intérêts de ces créanciers grâce à des clauses plus protectrices. A ce niveau, nous pouvons nous inspirer du traitement des contrats des joueurs de foot professionnels, avec les fameuses clauses libératoires

Notons que par cette voie juridique nous ne cherchons pas à dénaturer l'être humain, le chosifier et le réifier, au contraire, nous cherchons à investir dans et via l'être humain, nous voulons le valoriser, lui rendre hommage par cette reconsidération et cette reconnaissance, et lui montrer qu'il est le centre névralgique de cette sphère pluridisciplinaire.

CONCLUSION

En termes de ressources, toute activité de production mobilise trois types de capitaux : humains (travail manuel et intellectuel), naturels (biens publics) et financiers (les actifs). Par ironie du sort, seule cette dernière typologie est reconnue comptablement en tant qu'actif. Une telle situation s'exacerbe quand il s'agit d'un système comptable dédié à l'actionnaire comme principal lecteur des comptes de l'entreprise, et le système comptable IFRS en est le modèle éclairé. La comptabilité, qui est l'une des disciplines élémentaires des sciences de l'organisation et de la décision, devrait plutôt être partenariale et non actionnariale, c'est-à-dire traiter comptablement les différentes parties prenantes d'une manière équitable : la comptabilité doit être une discipline objective et non subjective.

Cette approche étendue de la comptabilité commence à prendre du poids, la « pincée » philanthropique est devenue une « poignée » et la petite dose de

RSE a grossi. De ce fait, dans un tel cadre, la reconsidération comptable du capital humain est plausible voire nécessaire, économiquement, socialement et éthiquement. Il suffit de, financièrement, choisir le modèle d'évaluation ad hoc pour ce bien immatériel, d'une part, et, juridiquement, mettre en place les règles les plus adéquates pour protéger les parties prenantes, surtout les créanciers.

Ainsi, la pertinence du modèle d'évaluation du capital humain est un élément phare dans cette reconnaissance comptable du capital humain. Or, il faut reconnaître que, dans un domaine tel que l'immatériel qui est confus fonctionnellement et débattu comptablement, l'évolution du savoir et de la gestion dépendent largement des apports doctrinaux et pratiques. Comme l'a déjà souligné Pierrat (2009) « Une « pincée » de constructivisme serait donc la bienvenue pour « pimenter » un peu une telle « brochette » de positivisme ».

Bref, le changement de la philosophie des systèmes comptables n'est plus une requête mais plutôt une évidence urgente afin de tenir compte des différents enjeux sociaux et environnementaux d'un monde en perpétuelle évolution. Changeons cette image de la comptabilité qui, selon Berland et Pezet (2009) « reflète l'essence du capitalisme », par une « image plus fidèle » qui est une représentation exacte de la réalité et qui suppose l'existence d'une vérité universelle, et non pas une vérité pour les actionnaires et une autre pour les salariés.

Enfin, nous reconnaissons qu'une telle étude basée sur une revue de littérature narrative, et non systémique, est un simple pas parmi d'autres vers la compréhension et l'appréciation du capital humain afin d'épauler la vague d'auteurs qui plaident pour l'intégration complète de cet investissement dans les états financiers de l'entreprise. Un pas qui devra, dans le futur être soutenu par des études empiriques en vue de justifier scientifiquement un tel traitement comptable.

BIBLIOGRAPHIE

Becker G. S. (1964). « Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education ». Chicago. University of Chicago Press.

Bessieux-Ollier C. et Walliser E. (2010), « Le capital immatériel : Etat des lieux et perspectives », *Revue Française de Gestion*, vol. 207, n° 8, p. 85-92.

Bessieux-Ollier C., Lacroix M., Walliser E. (2006). « Le capital humain : approche comptable versus managériale ». *Revue Internationale sur le travail et la société*, vol. 4, n° 2, p. 25-57.

Brummet R. L., Flamholtz E. G. et Pyle W. C. (1968), « Human resource measurement : A challenge for accountants », *The Accounting Review*, vol. 43, n° 2, p. 217-224.

Burlaud A., (2022), *Comptabilités, l'empire des nombres*, Collection Grands auteurs francophones (dir. Darpy D., Denis J.-Ph. Et Deville A.), éditions ems Management & Société, Caen.

Cappelletti L. (2010), « Vers un modèle socio-économique de mesure du capital humain ? », *Revue Française de Gestion*, vol. 207, n° 8, p. 139-152.

Capron M. (1995), « Vers un renouveau de la comptabilité des ressources humaines », *Revue Française de Gestion*, vol. 106, p. 46-54.

Capron M. (2005), *Les normes comptables internationales, instruments du capitalisme financier*, La Découverte, Paris.

Chapellier Ph., Nègre E. et Verdier M.-A. (2018), « Replacer l'humain au cœur du système...Quels défis pour la comptabilité de demain ? », in *Comptabilité et société : Entre représentation et construction du monde*, éditions ems Management & Société, Caen.

Charreaux G. et Desbrières P. (1998), « Gouvernance des entreprises : valeur partenariale contre valeur actionnariale », *Finance Contrôle Stratégie*, vol. 1, n° 2, p. 57-88.

Chen, J., Zhu, Z., et Yuan Xie, H. (2004) « Measuring intellectual capital: a new model and empirical study », *Journal of Intellectual capital*, vol. 5, p. 195-212.

De Blic D. (2004), « La comptabilité à l'épreuve du scandale financier », *Comptabilité-Contrôle-Audit*, numéro thématique, p. 7-27.

Dupuy Y., Lacroix M. et Naro G. (2006), « Identités et dilemmes de l'enseignant-chercheur en sciences comptables », *Comptabilité-Contrôle-Audit*, vol. 12, n° 2, p. 9-26.

Edvisson L., Malone M.S. (1997). Intellectual Capital. The proven way to establish your company's real value by measuring its hidden brainpower. London: Judy Piatkus (Publishers) Limited.

Feige J., Méreaux J-P., Cholet P. (2020). Proposition d'un modèle d'évaluation comptable du capital humain-RH-QVT. Recherches en Sciences de Gestion, n° 1, p. 287-313.

Flamholtz E.G. (1972). On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements: A Comment. The Accounting Review, vol. 47, n° 1, p. 148-152.

Friedman M. (1970), « The social responsibility of business is to increase its profits », The New York Times Magazine, September 13.

Fustec A., Bejar Y., Gounel T., Zambon S., Thevoux S. (2011). Thésaurus-Bercy V1 : Référentiel Français de mesure de la valeur extra-financière et financière du capital immatériel des entreprises. Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi.

Gates S., Langevin P. (2010). Usage des indicateurs de capital humain et pilotage de la R.S.E. Revue Française de Gestion, n° 207, p. 125-138.

Guillard A., Roussel J. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept. Revue Management et Avenir, vol. 1, n° 31, p. 160-181.

Gumb B., Desmoulins-Lebeault F. (2010). De la pertinence du capital humain comme objet comptable : le cas des joueurs de football. Journée Capital immatériel : état des lieux et perspectives. Montpellier. 18 juin 2010.

Guthrie J., Ricceri F., Dumay J. (2012). Reflections and projections: A decade of Intellectual Capital Accounting Research. The British Accounting Review, vol. 44, n° 2, p. 68-82.

Hekemian J. S. et Jones C. H. (1967), « Put people on your balance sheet », Harvard Business Review, vol. 45, n° 1, p. 105-113.

Hill C. W. L. et Jones T. M. (1992), « Stakeholder-Agency theory », Journal of Management Studies, vol. 29, n° 2, p. 131-154.

Kaplan R., Norton D. (1992). The Balanced Scorecard - Measures that Drive Performance, Harvard Business Review, vol.70, n° 1, p. 58-63.

Kiker, B. F. (1966) « The Historical Roots of the Concept of Human Capital », Journal of Political Economy, vol. 74, p. 481-499.

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.

Lafontaine J.-P. (2017), « Responsable et comptable. Quelles conséquences pour le métier d'enseignant-chercheur en comptabilité-contrôle-audit ? », in *L'histoire comme méthode pour comprendre le management : mélanges en l'honneur du professeur Marc Nikitin* (dir. Floquet M., Labardin P. et Levant Y.), Editions L'Harmattan, Paris, p. 51-62.

Lev B., Schwartz A. (1971). On the use of the economic concept of human capital in financial statements. *The Accounting Review*, vol. 46, n° 1, p. 103-112.

Marquès E. (1975), *La comptabilité des ressources humaines*, Editions Hommes et Techniques, Paris.

Mémento IFRS (2021). Mémento expert. IFRS Arrêté des comptes 2020. Editions Francis Lefebvre.

Moon Y.J., Kim H.G. (2006). A Model for the Value of Intellectual Capital, *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, vol. 23, n° 3, p. 253-269.

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.

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.

Pierrat C. (2009), « Immatériel et comptabilité », in *Encyclopédie de Comptabilité, Contrôle de gestion et Audit* (dir. B. Collasse) Economica, 2ème édition, Paris, p. 913-929.

Pluchart J-J. (2005). L'évaluation comptable et financière des ressources humaines. In *Journées de l'AGRH. Paris Dauphine. (Ré) concilier l'économie et le social ?*

Prahalad C.K., Hamel G. (1990), « The Core Competence of Corporation », *Harvard Business Review*, May-June, pp. 70-91.

Rambaud A., Richard J. (2015). The « Triple Depreciation Line » instead of the « Triple Bottom Line » : towards a genuine integrated reporting. *Critical Perspectives on Accounting*, n° 33, p. 92-116.

Richard J. (2010), « Comment la comptabilité modèle le capitalisme », *Le Débat*, vol. 161, n° 4, p. 53-64.

Rodov I., Leliaert P. (2002). FiMIAM: financial method of intangible assets measurement. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 3, n° 3, p. 323-336.

Schultz TW. (1961), « Investment in human capital », *The American Economic Review*, vol. 51, n° 1, p. 1- 17.

Sveiby K.E. (1997), *The new organisational wealth: managing and measuring knowledge based assets*, Berret-Koehler, San Francisco.

Trébucq, S. (2006) « Capital humain et comptabilité sociétale : le cas de l'information volontaire des entreprises françaises du SBF120 », *Comptabilité Contrôle Audit*, vol. 12, p. 103-124.

Williams P. F. (2004), « You reap what you sow : The ethical discourse of professional accounting », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 15, n° 6&7, p. 995-1001.