

Le Capital Humain

On constate depuis de nombreuses années que le salarié prend de plus en plus d'importance au sein de l'entreprise, celle-ci cherchant de plus en plus à le motiver et à favoriser son épanouissement au travail. Toutefois bien qu'il se valorise dans les entreprises, on constate que cette valorisation est omise de l'actif du bilan, document qui récapitule l'outil productif de l'entreprise.

Le capital humain se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par l'accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir faire... . La notion de capital exprime l'idée que c'est un stock immatériel imputé à une personne pouvant être accumulé, s'user. Cette notion a été principalement développée par Gary Becker qui a obtenu le Prix Nobel en 1992.

Mais, comment ce capital humain est-il appréhendé actuellement ?

Nous verrons dans une première partie l'importance du capital humain puis, dans une seconde partie nous verrons comment ce capital peut être valorisé par chaque entreprise.

I. L'importance du capital humain

Gary Becker considère que les dépenses de formations aident à constituer un capital humain au même titre que les dépenses d'investissements des entreprises conduisent à la création de capital physique. C'est pour cela que nous analyserons les différentes possibilités d'accroître ses connaissances ainsi que certains effets dans l'économie.

A. Le capital humain repose sur une accumulation des connaissances

L'homme acquiert en tout premier lieu des connaissances grâce à la formation générale c'est-à-dire son éducation. Comme les entreprises, celui-ci procède à des investissements monétaires tels que l'achat d'éducation et de biens (livres, droits...) ou non monétaires comme la perte de temps et, il attend que ceux-ci soient rentabilisés. Cette rentabilité prendra la forme d'un salaire plus élevé lors de son entrée dans la vie active. En effet, l'individu cherche à optimiser ses dépenses d'éducation et à égaliser leur coût marginal avec leur productivité marginale.

Toutefois, ce salaire constitue une charge pour l'entreprise évaluée normalement en fonction du niveau d'étude de l'employé et non de sa productivité. En effet, une part importante des connaissances nécessaires à son emploi est spécifique à chaque société tel que l'utilisation d'équipements particuliers...

La société peut également accroître son capital humain par le biais de la formation professionnelle continue. Celle-ci est devenue obligatoire pour les entreprises depuis 1971 et ces dernières doivent consacrer un pourcentage de leur masse salariale au financement de la

formation de leurs salariés. Cette formation a pour but d'accroître ou de compléter les connaissances du personnel mais surtout permet à l'entreprise de devenir plus compétitive du fait de la hausse de la productivité.

B. L'intervention du capital humain dans l'économie

L'accumulation de connaissances se fait donc par l'éducation ainsi que la formation. Or tous les individus ne sont pas égaux devant la possibilité d'acquérir des connaissances. Ceci implique donc une plus grande vulnérabilité des individus face au chômage si ceux-ci détiennent un capital humain peu élevé. On assistera donc au développement du chômage structurel.

Cette aggravation de la situation de l'emploi se traduit toutefois par une augmentation du rythme d'accumulation du capital humain. En effet, l'individu au chômage va avoir recours à diverses formations afin de palier aux manquements précédents. On assistera donc à un arrêt de la progression du taux de chômage structurel ce qui permet de retrouver la situation initiale. Dans cette optique, le capital humain et le chômage connaissent des évolutions parallèles.

Lucas a permis de déterminer l'impact d'une augmentation du capital humain sur le chômage dans sa théorie de la croissance endogène. En effet, une hausse du chômage détruit une partie du capital humain car celui-ci a la propriété de se dégrader lorsqu'il n'est pas utilisé. Une longue période de chômage fait diminuer l'efficacité et la productivité des travailleurs, celle-ci affaiblit donc le taux de croissance de l'économie.

Malgré l'importance du capital humain, ce concept est difficilement interprétable. Celui-ci est assimilé à un stock de connaissances valorisé et incorporé aux individus et mesuré par le salaire versé. Ainsi, nous montrerons les différentes valorisations possibles du capital humain.

II. La valorisation du stock de connaissances

L'entreprise valorise une certaine partie des connaissances de l'homme. Toutefois, le savoir-faire n'apparaît pas dans la comptabilité de ces sociétés or, c'est un facteur de compétitivité qui améliore l'économie. Nous verrons donc les pratiques effectuées actuellement pour faire connaître le stock de compétences puis, nous verrons les apports des tendances suggérées.

A. La valorisation actuelle du capital

La comptabilité générale, lors de chaque exercice, prend en compte une partie du capital humain sous forme de salaires versés aux employés. Ces rémunérations constituent une charge pour les entreprises et figurent donc uniquement, à leur coût historique, dans le compte de résultat. On constate donc que ce dernier est important dans les états financiers.

A ce salaire, on peut ajouter les dépenses de formation et de recrutement que l'entreprise enregistre également comme une charge, c'est-à-dire comme quelque chose de non durable pour elle. La formation est prise en compte mais non ce qu'elle apporte aux

salariés : ses nouvelles connaissances et aptitudes. On prend donc en comptes les dépenses mais non les recettes futures espérées.

Afin de palier au manquement de la comptabilité générale, certaines sociétés doivent fournir obligatoirement certains documents afin de rendre compte aux salariés, à l'inspecteur du travail ainsi qu'aux actionnaires de l'aspect social de l'entreprise. Seules les sociétés de plus de 300 salariés ont en effet l'obligation d'établir un bilan social. Celui-ci récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées ainsi que les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes (Art. L.438-8 du Code du Travail). Ce bilan est constitué de sept rubriques différentes (emploi, rémunération et charges accessoires, conditions d'hygiène et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, conditions de vie et de leur famille). Toutefois, il est difficile d'interpréter un bilan social d'autant plus que le nombre d'indicateurs croît en fonction de l'effectif de l'entreprise. De plus, ce n'est qu'un simple instrument donnant une photo de la main d'œuvre de l'entreprise à un moment donné.

Devant l'incomplétude de l'information financière, on a assisté à l'émergence de la comptabilité des ressources humaines qui tend à palier le problème de l'évaluation économique et financière des ressources humaines dont l'entreprise utilise le savoir faire pour créer de la valeur (travaux fondateurs dus à R. Likert, L. Brummet...).

B. Les différentes approches de la valorisation du capital humain

Dans les années 70, trois méthodes d'enregistrement des ressources humaines ont été proposées :

- la méthode du coût historique : il s'agit de chiffrer le coût de l'investissement humain en sommant toutes les charges le concernant (coût de recrutement, de formation, d'intégration dans l'entreprise, d'adaptation à l'emploi et de promotion...). Toutefois, se pose le problème de son amortissement. E. Marquès propose d'amortir ces investissements par rapport à la durée de vie des individus, de leur état de santé, de l'âge de la retraite...

- la méthode du coût de remplacement : elle consiste à évaluer le capital humain d'une entreprise en cherchant quels seraient les coûts qu'il faudrait engager pour le reconstituer à l'identique.

- l'évaluation économique : B. Lev et A. Schwartz proposent d'évaluer le capital humain à partir des dépenses de recrutement et formation augmentées de la valeur actualisée des salaires que recevra un employé pendant toute la période d'activité dans l'entreprise.

En fait, le concept de comptabilité sociale présente l'intérêt de tenir compte de la valeur de l'individu à son travail. Mais trente ans après ces propositions, on constate que le capital humain ne figure toujours pas dans la comptabilité bilancielle des entreprises. Toutefois, on s'aperçoit tout de même que le courant de pensée évoqué précédemment a eu un impact tant au niveau national qu'international, mais uniquement concernant le traitement des engagements de retraite : constatation d'une dette potentielle à long terme (Art. 9 du Code de Commerce en France et IAS 19 au plan international).

Le référentiel comptable applicable aux clubs sportifs tient toutefois compte du concept de capital humain. En effet, les coûts liés aux joueurs distinguent les coûts de mutation et les coûts de formation. Les coûts de mutation peuvent être traités de deux façons distinctes : soit en tant que charge (avec étalement possible) soit enregistrées comme un élément d'actif incorporel.

On constate que le capital humain désigne l'ensemble des connaissances apprises par l'individu qui accroît son efficacité productive. Chaque individu est propriétaire d'un certain nombre de compétences qu'il valorise en les vendant sur le marché du travail. Toutefois, malgré l'importance de ce dernier dans l'économie, et malgré diverses tentatives d'évolution, ce capital humain est toujours considéré comme une charge pour l'entreprise au même titre que des matières premières.