

La problématique de la mesure du capital immatériel dans la littérature comptable et financière.

The issue of measuring intangible capital in the accounting and financial literature.

EL MAALLEM Rajae

Doctorante

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger
Université Abdelmalek Essaadi
Laboratoire de recherche en Marketing Logistique et Management
Maroc
rajae.elmaallem@etu.uae.ac.ma

AAJLY Abdellah

Enseignant chercheur

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger
Université Abdelmalek Essaadi
Laboratoire de recherche en Marketing Logistique et Management
Maroc
aaabdellah@yahoo.fr

TAHROUCH Mohamed

Enseignant chercheur

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger
Université Abdelmalek Essaadi
Laboratoire de recherche en Marketing Logistique et Management
Maroc
tahrouchmohamed@yahoo.fr

Date de soumission : 30/06/2022

Date d'acceptation : 01/08/2022

Pour citer cet article :

EL MAALLEM R. & Al. (2022) « La problématique de la mesure du capital immatériel dans la littérature comptable et financière », Revue Française d'Économie et de Gestion « Volume 3 Numéro 8 » pp : 43-62.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



RESUME

Dans les entreprises de nos jours, l'implication du capital immatériel s'avère obligatoire, voire intrinsèque. Il s'impose à tout prix afin de s'aligner avec la concurrence acharnée des marchés économiques qui tendent à sortir du contexte traditionnel de l'économie se penchant vers la promotion de l'immatériel. Ainsi, les entreprises tendent à inclure les investissements immatériels dans leur stratégie d'investissement. Il leur advient alors indispensable de prendre ce capital en considération, de le promouvoir et de s'en servir pour l'amélioration de leurs performances. Elles investissent dans le progrès technique par voie d'innovation, d'introduction de nouvelles méthodes de travail, de formation, par le renforcement du service après-vente ou par le degré de la technologie intégrée dans leur chaîne de production ou de travail administratif. Ainsi, et dès lors, la compétitivité se joue à la base du savoir-faire, du savoir-être et de l'innovation.

Toutefois, la problématique de la mesure de l'immatériel ne cesse de tarauder la théorie et la pratique comptable dans le but de créer un consensus sur la terminologie de ce concept et ses méthodes de sa mesure, d'où l'orientation de cet article à faire une analyse théorique de cette problématique en se fondant pratiquement sur la littérature comptable et financière.

A travers cet article, nous cherchons à mettre l'accent sur les méthodes de mesure du capital immatériel en se fondant sur la littérature comptable et financière afin de cristalliser la place primordiale qu'il occupe et que sa mesure permet à mieux cerner la valeur de l'organisation où il appartient.

Mots clés : Capital immatériel ; investissements immatériels ; mesure de l'immatériel ; méthodes de mesure ; performance.

ABSTRACT

In today's companies, the involvement of the intangible capital is a must. It is essential in order to align the firm with the competition of economic markets which leaves the traditional context of the economy leaning towards the promotion of the intangible capital. Thus, companies tend to include intangible investments in their investment strategy. It becomes essential for them to take this capital into consideration, to promote it and to use it to improve their performances. They invest in technical progress through innovation, introduction of new working methods, training, strengthening of after-sales service or the technology integrated into their production or administrative chains. As a result, competitiveness is based on soft skills and hard skills as well. However, the issue of measuring the intangible capital continues to plague the theoretical and practical sides of accountancy and finances, aiming to create a consensus on the terminology of this concept and its measuring methods, hence the aim of this article to make a theoretical analysis of this issue based practically on the accounting and financial literature.

Through this article, we aim to make a focus on the measuring methods of intangible capital based on the accounting and financial literature in order to crystallize the essential position it occupies and that measuring it makes it better to rate the value of the organization where this capital belongs.

Key words: Intangible capital; intangible investment; measurement of the intangible; measurement methods; performance.

INTRODUCTION

L'ère économique actuelle est dotée d'une volatilité intrinsèque touchant ainsi toutes les économies et leurs composantes. Ainsi, le contexte économique actuel se trouve face à une atmosphère incertaine, vulnérable et complexe, ne laissant en aucun cas la chance aux entreprises traditionnelles de se faire identifier parmi les leviers des économies où elles appartiennent.

La digitalisation, l'intelligence artificielle, la concurrence nationale et internationale sont tous des facteurs qui contribuent et affectent le processus de prise de décision des entreprises, étant donné qu'elles constituent en elles-mêmes le moteur principal des économies nationales et internationales.

De ce fait, toute entreprise, quel que soit le domaine où elle opère, porte en elle-même le souci de sa pérennité et de sa croissance économique. Et pour assurer la couverture de ce souci, elle procède à des processus de prise de décision jouant principalement sur ses stratégies d'investissement en prime abord.

La stratégie d'investissement de l'entreprise est la pierre angulaire sur laquelle repose en principe l'avenir de l'entreprise, que cela soit sur le court, le moyen ou le long terme.

De ce fait, et pour en faire une stratégie pertinente pouvant faire objet d'une arme contre les volatilités confrontées, l'entreprise devrait jouer aussi bien sur le volet matériel qu'immatériel, d'où la prévalence du concept de l'investissement immatériel sur lequel repose la majorité des entreprises, quel que soit leur type et leur domaine d'activité

Le tissu occupé par les entreprises connaît un nombre énorme des entreprises dans différents secteurs. Ces dernières sont la composante principale de toute économie, occupant la part du lion avec des contributions importantes au niveau des exportations et de la production.

En effet, la concurrence, étant de plus en plus acharnée, impose que les entreprises s'identifient parmi leurs concurrents. Ce qui leur impose à leur tour de sortir de la tradition du matériel et de jouer en parallèle sur le volet immatériel. Ainsi, la bonne gestion des investissements immatériels, quels soient en formation, en recherche et développement, en brevets, marques, communication, marketing, etc, ne serait-ce qu'un facteur clé de succès pour les entreprises, leur octroyant un avantage concurrentiel.

Les investissements immatériels paraissent ainsi en tant qu'une valeur ajoutée et un levier de performance qui nécessite d'être valorisé et mesuré afin d'identifier ses retombées et leurs contributions tangibles et intangibles à la performance des entreprises.

Le fait de définir les déterminants de son évaluation permettra aux dirigeants de ces entreprises de bien identifier leurs stratégies en termes d'investissement.

La montée en puissance du concept de l'immatériel durant les dernières vingt années, commençant par les recherches académiques littéraires jusqu'à l'adoption d'une mentalité basée principalement sur la promotion de l'immatériel, a engendré que ce concept et ses retombées soient évalués impérativement vu que la valeur globale de l'entreprise au sein du marché où elle opère ne peut en aucun cas être mesurée qu'en se basant que sur ses retombées tangibles.

En somme, aujourd'hui, le progrès technique de l'entreprise, ses brevets, ses marques déposées, sont tous des facteurs clés de succès définissant l'insertion de l'entreprise dans les marchés qu'elle vise et de se positionner entre ses concurrents.

Le Rapport de la Commission sur l'Economie de l'Immatériel du mois de Décembre 2006 indique, à titre d'exemple, que l'industrie automobile repose avant tout sur ce qui est technique. Il atteste dans ses propos qu'« Il y a trente ans, être un leader de l'industrie automobile, c'était avant tout s'imposer par des critères techniques, par exemple les caractéristiques de la cylindrée. Aujourd'hui, c'est la marque, le concept, le service après-vente ou le degré de technologie intégrée dans les véhicules qui font, dans ce secteur, la réussite industrielle »¹.

En effet, la valeur d'une entreprise repose à la fois sur son patrimoine en termes d'actifs, sur ses capitaux tangibles, ses ressources productives, ses capacités dynamiques, le savoir-faire de ses membres, etc. Cela explique que la valeur de l'entreprise dépend étroitement du côté aussi bien matériel qu'immatériel. Mais la question qui se pose est comment mesurer le capital immatériel ?

Pour aborder notre sujet, nous allons cristalliser une revue de littérature sur le concept du capital immatériel et ses composantes à savoir le capital humain, le capital organisationnel et le capital relationnel. Ensuite nous allons aborder les méthodologies de mesure du capital immatériel en commençant par les méthodes comptables à savoir l'évaluation par les coûts, l'évaluation par les revenus futurs, les méthodes directes de mesure du capital intellectuel, les méthodes de capitalisation du marché, et les méthodes de la rentabilité des actifs. Ainsi que les méthodes extra comptables à savoir le bilan social, le tableau de bord prospectif, le moniteur de Sveiby, le modèle de Skandia et le modèle socioéconomique.

¹ Rapport de la Commission sur l'économie de l'immatériel, Décembre 2006

1. REVUE DE LITTÉRATURE : LE CONCEPT DU CAPITAL IMMATERIEL

Les dirigeants des entreprises se trouvent souvent face à la complexité d'évaluer les immatériels et à identifier leurs retombés sur leur performance vu l'amalgame entre les outils comptables et financier dans ce sens, et que l'évaluation de l'immatériel paraît, d'un côté, se fonder sur le côté subjectif, prévenant de la perception de chaque acteur, qu'il soit salarié, dirigeant, investisseurs, etc.

La différence des perspectives semble rendre l'évaluation de l'immatériel complexe, car une valeur sûre et approuvée selon les outils comptables ne peut être adoptée ainsi. De plus, le fait de laisser ce type d'investissement non évalué, implique une valeur nulle : « ne pas affecter de valeur à un élément, c'est lui affecter une valeur nulle » (Edvinsson et Malone (1997)).

La diversité des perspectives était à l'origine de l'obligation de recourir à des méthodes unifiées pour en faire une sorte de comptabilité dédiée à ce type d'investissement.

La comptabilité traditionnelle que tout gestionnaire adopte assimile le capital de l'entreprise à ce que reflète son bilan en tant qu'actif corporel, tel que les constructions, les terrains, les biens immobiliers, les biens d'équipement, etc. Toutefois, les montants engagés en recherche et développement, en progrès techniques et en l'innovation ont laissé apparaître un autre patrimoine immatériel caché sous ses charges engagées sans pour autant être reflété dans la comptabilité de l'entreprise parvenant à ces investissements.

Depuis l'apparition du concept de l'économie du savoir, le capital immatériel a pris une place primordiale au sein des organisations où il y a des stocks de richesses liquides, solides et gazeuses qui sont le capital immatériel (Fustec et Marois (2006)). Les chercheurs en sciences de gestions ont beau fait plusieurs recherches qui continuent jusqu'aujourd'hui sans pour autant être arrivés à un consensus (Bukh et al., 2001).

(Edvinsson & Malone, 1997), à l'issue de l'expérience du département du 'Capital intellectuel' de la société SKANDIA, ont été parmi les premiers chercheurs à définir le concept du capital immatériel en le définissant préalablement en tant que capital intellectuel. Dans ce cadre, ils rajoutent que le capital immatériel est « la détention d'un savoir, d'une expérience concrète, d'une technologie d'organisation, de relations avec les clients et de compétences professionnelles qui confèrent à SKANDIA un avantage compétitif sur le marché ». ((Edvinsson & Malone, 1997).

D'autre part, (Edvinsson & Malone, 1999) rajoutent que le capital immatériel représente « une combinaison des ressources et/ou des actifs incorporels, tels que les connaissances, le savoir-

faire, les compétences professionnelles et l'expertise, les relations avec les clients, l'information, les bases de données, des structures organisationnelles... Ces éléments peuvent être utilisés pour créer la valeur organisationnelle et fournir un avantage concurrentiel à une organisation ».

D'une autre perspective, plusieurs auteurs associent le capital immatériel au concept du profit. Dans ce sens, (Lev, 2001), définit le concept du capital immatériel en tant que ressources qui génèrent de la valeur future immatérielle. (Sullivan, 2000) définit aussi ce concept comme connaissances pouvant être converties en profit. Toutefois, le capital immatériel n'est pas un facteur pouvant seul créer de la valeur car il doit être accompagné d'autres facteurs de production pour en créer. (Bismuth & Tojo, 2008).

D'autre part, et d'un aspect philosophique en quelques sortes, (Edvinsson et Malone (1999)) remodèle l'image de l'entreprise sous forme d'un arbre et atteste ainsi que : « Si l'entreprise était un organisme vivant, par exemple un arbre, alors ce que nous décrivons dans les rapports et les autres documents en constituerait le tronc, les branches et les feuilles ».

Cette métaphore laisse entendre que pour juger l'efficacité ou la performance ou n'importe quel aspect d'une entité, il est légitime de la prendre dans son ensemble, allant du moindre détail jusqu'aux axes remarquables. Ainsi, le fait de prendre en compte que les éléments qui paraissent à l'œil n'est jamais suffisant pour refléter la valeur ni les origines réelles du fruit mur de l'arbre. Un arbre ne peut en aucun cas grandir et fructifier sans un arrosage à fréquence adéquate, avec le bon liquide, les bonnes racines, les bonnes habitudes de prendre soin des feuilles de l'arbre. Le même principe s'applique au capital immatériel de l'entreprise.

En somme, étant donné que le concept de l'investissement immatériel n'est pas récemment évoqué, plusieurs recherches ont été menées autour de ce concept dès les années 80' sans pour autant qu'un consensus entre les auteurs l'ayant évoqué n'ait été trouvé.

2. ZOOM SUR LES COMPOSANTES DU CAPITAL IMMATERIEL

La première étape à abordée donc est la détermination des composantes du capital immatériel. A partir des travaux d'Edvinsson et Malone (1997) et Sveiby (1997), on distingue entre trois composantes du capital immatériel, à savoir le capital humain, le capital organisationnel et le capital relationnel.

2.1 Le Capital Humain :

A l'entendre, le capital humain regroupe la capacité de l'entreprise en termes de ses ressources financières. Cet indicateur comprend à la fois les compétences individuelles du personnel, leurs expériences, leur capacité de promotion, d'innovation et de développement. De plus, et au-delà

des compétences individuelles, cet indicateur comprend aussi les compétences collectives telle que le savoir-faire et les capacités collectifs,

A travers cet indicateur, l'entreprise cherche à mettre l'accent sur la qualité et le potentiel de ses ressources humaines et d'évaluer leurs connaissances et ce afin de les traiter en tant que patrimoine, actif ou richesse à pouvoir transmettre, donc ayant une valeur à mesurer.

L'homme ainsi est le barycentre de la production qui, sans qu'il ait des compétences à manipuler et à développer, ne peut servir son entreprise à évoluer.

La théorie du capital humain, dès son apparition, n'a cessé de faire des recherches pour définir le lien de causalité/complémentarité entre la fonction de production des entreprises et les connaissances de ses membres.

Edvinsson & Malone (1997) et Sveiby (1997) définissent le capital humain en tant que la somme des connaissances tacites et explicites des employés et leur capacité à générer des actifs corporels et incorporels. L'homme est considéré par conséquent comme stock de connaissances permettant à leur propriétaire (les employés) de générer du profit et de créer de la valeur future dans leur organisation. Ce stock de connaissance est constitué de la formation, l'éducation, l'expérience et le développement personnel (Hsu et Fang (2009)).

Les recherches économiques, dès l'apparition du concept du capital humain, s'orientent principalement vers la mesure de ce lien. Toutefois, les travaux de recherche demeurent encore embryonnaires vu la nature polysémique de ce concept.

2.2 Le Capital organisationnel :

Le capital organisationnel, aussi nommé capital structurel, est selon Edvinsson et Malon (1997) « tout ce qui demeure lorsque les employés rentrent chez eux ». Il correspond à l'ensemble des actifs incorporels qui forment la structure organisationnelle de la société, son infrastructure technologique, ses systèmes et processus de production qui facilitent le travail et améliorent son efficacité et son efficacité (Edvinsson & Malone (1997)).

Le capital organisationnel est l'une des bases sur lesquelles opèrent l'entreprise. Il comprend à la fois les bases de données de l'entreprise, les manuels de procédures, les logiciels, les processus et procédures organisationnelles, le capital innovation, et tout ce qui contribue à l'amélioration de l'organisation.

2.3 Le Capital relationnel :

L'entreprise dans son activité quotidienne vit dans une confrontation fréquente avec son monde externe. Ce dernier comprend plusieurs composantes telle que le partenaire externes, l'organisation, les administrations, les fournisseurs, les clients, etc.

Pour les entreprises, la satisfaction de ces clients prime à la tête de toutes ses priorités, car un client satisfait est un client gagné de plus. Elle cherche ainsi à capitaliser ses liens avec ses clients en les fidélisant pour gagner leur confiance et leur engagement afin d'en obtenir un avantage concurrentiel durable (Bontis 1998).

Cela semble évident à dire. Toutefois, les entreprises en font des efforts énormes derrière afin de pouvoir franchir ce pas stratégique pour leur pérennité, ce qui fait de ce capital un capital extérieur à l'entreprise correspondant à un bien incorporel constitué des liens avec les clients, les fournisseurs, l'Etat et les autres parties prenantes (Bontis, 1998).

Le capital relationnel porte une vocation relative en principe à la capacité de concurrence dont jouit l'entreprise, la permettant ainsi de se positionner même face à un concurrent qui lui est symétrique. Ainsi, l'entreprise dont le capital relationnel est important est celle qui finit par s'accaparer de la part du marché la plus importante car ce capital impacte implicitement sa réputation et son image de marque.

3. METHODOLOGIES DE MESURE DU CAPITAL IMMATERIEL

3.1 Les méthodes comptables

La littérature comptable et financière s'est largement intéressée au concept du capital immatériel et à l'étude de sa gestion et ses méthodes de mesure. La comptabilité, à ce titre, et plus précisément la comptabilité des ressources humaines, s'est focalisée dès l'avènement du concept du capital immatériel en se basant sur les travaux de la théorie du capital humain (Schultz 1961), (Becker 1964) et de l'école des relations humaines (Likert 1967). Elle distingue entre deux méthodes de mesure à savoir **l'évaluation par les coûts** et **l'évaluation par les revenus futurs**.

3.1.1 L'évaluation par les coûts

Cette méthode souligne deux approches à savoir le coût historique et le coût de remplacement.

3.1.1.1 Evaluation par le coût historique

En comptabilité, le coût historique, qui est l'un des sept principes de la comptabilité, est la valeur d'entrée/prix d'origine d'un actif ou d'un bien au moment de son acquisition par l'entreprise.

Par conséquent, la valeur des actifs inscrits au bilan ne change pas même si elle évolue ou perd de la valeur au fil du temps.

Dans le cas des coûts relatifs au capital immatériel, les ressources humaines les évaluent en se basant sur ce principe. Cette évaluation consiste à enregistrer les coûts relatifs au recrutement, la formation continue, la promotion et les dépenses liées à l'évaluation des besoins RH, de la

détection, de l'évaluation et des entretiens et de l'intégration dans l'actif du bilan à leur valeur d'investissement d'origine.

Toutefois, les limites de cette méthode se manifeste dans la non prise en considération du capital humain dans le vrai sens du capital. Elle n'intègre que les couts tangibles relatif au processus de son acquisition et de sa promotion et marginalise la capitalisation de ses retombés pour l'entreprise. C'est dans ce sens que cette méthode a été contesté. D'une part, car les salariés demeurent les seuls propriétaires exclusifs de leurs connaissances acquises soit à titre personnel soit via les formation continue des entreprises où ils appartiennent et que ces dernières ne font qu'en bénéficier sans en être propriétaires. (Igalens 1995) affirme que «les connaissances et les compétences du salarié qui, au-delà de sa prestation quotidienne, font de lui 'une ressource humaine' sont sa propriété exclusive, pas celle de l'entreprise».

Dans le même sens, (Miller et Wurzburg 1995) précisent que la qualification des travailleurs n'appartient pas à l'entreprise et qu'il n'existe pas d'arrangements institutionnels permettant aux firmes de faire valoir un droit sur la valeur de ces propriétés. Conséquemment, les firmes ne peuvent pas procéder à l'amortissement des coûts de formation sur la période pendant laquelle elles profitent des avantages liés à la qualification du personnel.

Face à cette situation, Marquès (1974) propose deux solutions, à savoir le fait de « conserver pour l'usage interne les données pour la comptabilité des ressources humaines, ou publier deux documents : celui répondant aux normes légales et conventionnelles, et celui intégrant l'élément humain ». Toutefois, dans le cadre des normes internationales IFRS/IAS, la norme IAS 38 sur les actifs incorporels excluent les ressources humaines des actifs incorporels pour fuir la complexité de leur comptabilité.

3.1.1.2 Evaluation par le cout de remplacement

Selon le groupe Mazars, « la méthode du coût de remplacement consiste, en comptabilité, à considérer que la valeur d'un actif est égale à l'ensemble des coûts qui seraient engendrés par son remplacement par un actif similaire ou par sa reconstitution à l'identique »

Dans l'optique de l'immatériel, cette méthode, aussi appelée Current Cost, proposée par Flamholtz (1973), met l'accent sur l'apprentissage par pratique. Elle précise que la compétence des employés augmente au fil de temps grâce à l'expérience qu'ils acquièrent en activité sans pour autant donner lieu à des sorties de fonds.

Cette méthode intègre les aspects monétaires et non monétaires qui font évoluer la valeur avec le temps. Et comme il est signalé dans la définition de cette méthode, le volet de la reconstitution à l'identique de l'actif consiste à enregistrer les dépenses à engager pour reconstituer le capital

humain existant pour faire face aux écarts avec le marché. Ainsi, une forte subjectivité se déhanche dans ce sens portant sur l'idée même de reconstituer à l'identique le capital humain.

3.1.2 L'évaluation par les revenus futurs

La méthode de l'évaluation par les revenus futurs a été proposée par Mathé et Rivet (1994).

Elle précise que la firme doit enregistrer dans un compte d'actif nommé « ressources humaines » les flux actualisés des charges salariales. En contrepartie, elle intègre dans le passif du bilan, au niveau des capitaux propres, une nouvelle rubrique appelée « fonds sociaux ».

Cette approche comptable repose sur le principe des cash-flows. Elle fait inscrire les cash-flows actualisés des charges salariales, compte tenu du nombre de salariés, la durée moyenne estimée d'activité pour chaque salarié, le taux de la croissance annuelle des salaires et le taux d'actualisation, dans l'actif du bilan au lieu des comptes de résultat, tel est le cas pour la comptabilité classique, et fait en sorte que la valeur économique du capital humain soit égale à la capitalisation des dépenses salariales.

Cette méthode incite entre autres les salariés à faire évoluer leurs compétences et fait en sorte qu'ils soient une ressource évaluable appréciable ou dépréciable selon les modes de gestion de leur organisation (Capron 1995).

Toutefois, et vue son côté à forte subjectivité, qui se manifeste à titre d'exemple sous forme de l'estimation du taux de la croissance relative à chaque salarié, l'application de cette méthode se confronte à la limite du chiffre et du qualitatif (Capron 1995). De plus, plusieurs paramètres tel que le niveau de fidélité et d'attachement à l'entreprise, le progrès technique, la conjoncture économique, la législation, etc. perturbent le calcul via cette méthode (Vatteville, 1985).

La comptabilité des ressources humaines repose en principe sur les méthodes classiques de la comptabilité générale à savoir l'évaluation par coûts historiques et l'évaluation par les revenus futurs. De l'autre part, et face à la complexité de s'aligner sur des méthodes précises en commun accord afin de mesurer et gérer le capital immatériel, (Luthy, 1998) et (Sydler et al., 2014) distingue entre quatre catégories d'approches de mesure du capital immatériel, à savoir : **Les méthodes directes de mesure du Capital intellectuel (DIC), Les méthodes de capitalisation du marché (MCM), Les méthodes de la rentabilité des actifs (ROA), et Les méthodes du tableau de bord.**

3.1.3 Les méthodes directes de mesure du capital intellectuel (DIC)

Plusieurs méthodes s'inscrivent dans l'optique des méthodes directes de mesure du capital intellectuel. L'objectif commun de ces méthodes est d'identifier et de mesurer individuellement chaque composante du capital immatériel afin de faire l'estimation de sa valeur monétaire.

Les travaux de ces méthodes ont commencé avec (Flamholtz, 1985) puis amélioré par (JOHANSON & NILSON, 1996), donnant naissance à la méthode de “Human Resource Costing & Accounting”. Cette méthode mesure le capital intellectuel par le ratio de la contribution du capital humain de la firme divisé par la capitalisation des charges salariales. Cependant, la contribution du capital humain a un caractère subjectif qui diffère d’une entreprise à une autre, et d’une personne à une autre même au sein de la même organisation. (Sullivan, 2000) a mis l’accent sur les trois composant du capital immatériel, à savoir le capital humain, le capital relationnel et le capital structurel. De cette décomposition, il a fait l’analyse simultanée de ces trois composantes et leur capacité à faire renouveler l’entreprise où ils font partie. De cette analyse conjointe, (McCutcheon, 2008) a développé la méthode « Estimated Value Via Intellectual Capital Analysis » (EVIICA). Elle consiste en l’appréciation de chaque composante du capital immatériel et permet leur suivi.

Toutefois, vu l’aspect subjectif qui se manifeste encore une fois dans ces deux méthodes, elle demeure limitée du fait que les composant sur lesquelles elles se basent et l’action d’appréciation sont subjectifs et ne peuvent pas faire objet d’une mesure à appliquer dans toutes les entreprises, d’où la non intégration de leurs résultats dans les rapports financiers de la firme concernée.

3.1.4 Les méthodes de capitalisation du marché (MCM)

La capitalisation du marché prend en compte le prix de marché de la firme. Elle met en concertation cette valeur d’une part et les capitaux propres de l’entreprise de l’autre part.

En cas d’écart entre ces deux valeurs, cette méthode de calcul le justifie par le capital immatériel qui n’apparaît pas sur les états financiers de la firme concernée.

Plusieurs méthodes interviennent dans cette optique, à savoir :

- Le ratio « Market to Book » développé par Stewart (1998). Cette méthode calcule le capital immatériel par la différence entre la valeur boursière de l’entreprise et sa valeur comptable.
- Le « Q de Tobin » développé par Tobin (1950). Cette méthode calcule le capital immatériel par le ratio de la valeur boursière de l’entreprise divisée par la valeur de remplacement du capital.

Ces méthodes remédient au problème de chiffrage et du qualitatif subjectif des autres méthodes susmentionnées. Ces ratios permettent d’obtenir des valeurs qui non seulement aident à comparer entre les entreprises sur le marché (Sveiby, 2010), mais aussi à les aider elles-mêmes à valoriser leur capital immatériel. Toutefois, la limite principale de ces méthodes est qu’elles sont réservées que pour les entreprises cotées en bourse. Elles ne peuvent pas s’appliquer en

cas d'organismes publics ou des associations (Sveiby, 2010), ce qui met en question la valeur du capital immatériel.

3.1.5 Les méthodes de la rentabilité des actifs (ROA)

Le ratio de la rentabilité des actifs est calculé en divisant le résultat net de l'exercice par le total des actifs détenus par l'entreprise. La valeur des actifs figure au bilan de l'entreprise et le résultat net correspond à la différence entre les charges et les produits. Plus le ROA est élevé, plus l'entreprise est dite efficace et rationnelle dans l'utilisation de ses ressources matérielles et immatérielles.

Pour mettre en exergue le capital immatériel, la méthode de « la valeur économique ajoutée » (EVA) développé par Stewart (1991) procède à des réajustements du résultat de l'entreprise en prenant en considération les charges relatives au capital immatériel.

La différence entre le calcul de ROA et la variation de l'EVA est justifié par la présence du capital immatériel, y compris ses charges, et montre s'il contribue au résultat de l'entreprise.

De l'autre part, la méthode de Value Added Intellectual Coefficient ou VAIC développé par Pulic (2000) mesure la valeur ajoutée du Capital Immatériel en reposant sur trois critères : Le capital humain, le capital structurel et le capital investi. Cette méthode met en évidence la valeur ajoutée par ses composantes et l'efficacité de chacune d'elles.

L'avantage des méthodes de la rentabilité se manifeste dans le fait qu'elle quantifie le capital immatériel de l'entreprise. Cet avantage permet la comparaison entre les entreprises (Sveiby, 2010) en cas d'opération de fusion-acquisition à titre d'exemple car le chiffrage de l'immatériel permet de lui donner une valeur financière

Toutefois, la limite majeure de ces méthodes est qu'elles ne s'appliquent pas dans le cas des associations ou des organismes du secteur public.

4. Les méthodes extracomptables

Au-delà des mesures comptables qui entrent dans un acharnement avec les approches managériales, il est à distinguer que d'autres méthodes dites extracomptables interviennent dans l'évaluation de l'immatériel à savoir **le bilan social, le modèle Skandia (Edvinsson et Malone (1999)), le modèle socioéconomique (Savall 2008, Cappelletti 2010) et les méthodes du tableau de bord.**

4.1 Le bilan social

Le bilan social est un document complément du rapport annuel de gestion de l'entreprise. Selon Comhaire & Dendauw (1998), ce document est conçu dans une approche macro-économique afin d'apprécier les mesures prises en faveur de l'emploi.

Le bilan social est un outil de dialogue social interne qui apporte une vue sur l'ensemble des caractéristiques du personnel et des conditions de travail. Ce bilan permet de détecter les problèmes et de repérer les dysfonctionnements pour anticiper les actions en interne.

Selon Iacono (1996), ce document est décomposé selon la logique suivante :

1. Le découpage temporel : il est établi annuellement pour chaque exercice ;
2. L'absence des soldes positifs/négatifs et de la partie double car il est plutôt un état des lieux qu'un état de synthèse ;
3. La logique financière du bilan social ne porte pas sur l'évaluation des indicateurs, tel que pour les conditions de travail à titre d'exemple. Il donne seulement des informations financières concernant les couts relatifs aux ressources humaines, à savoir la masse salariale, la formation, etc.

Le bilan social se compose de sept chapitres et trente-quatre rubriques, à savoir :

- Chapitre 1 : L'emploi, dont les rubriques sont l'effectifs, les travailleurs extérieurs, l'embauches, les départs, le chômage et l'absentéisme ;
- Chapitre 2 : Les rémunérations et les charges accessoires, dont les rubriques sont la masse salariale, la hiérarchie des rémunérations, les charges accessoires, la charge salariale et la participation financière ;
- Chapitre 3 : Les conditions d'hygiène et de sécurités, dont les rubriques sont les accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles et les dépenses de sécurités ;
- Chapitre 4 : Les autres conditions de travail, dont les rubriques sont la durée du travail, son aménagement horaire, son organisation et les dépenses d'amélioration de ses conditions ;
- Chapitre 5 : La formation, dont les rubriques sont le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue, le nombre de stagiaires, le nombre d'heures de stage, les congés formation ;
- Chapitre 6 : Les relations professionnelles, dont les rubriques sont la composition du comité central d'entreprise, le nombre de ses réunions, les dates et les objets des accords ;
- Chapitre 7 : les autres conditions de vie relevant de l'entreprise, dont les rubriques sont les œuvres sociales et le coût des autres prestations complémentaires

Certes, le bilan social étant un moyen de reporting interne, présente des informations chiffrées en chiffres et en pourcentages, mais ces limites demeurent présentes dans le cas de sa lecture par une personne externe à l'entreprise vue le manque de visibilité sur les évolutions futures et d'homogénéité entre les informations qui y sont reflétées (D'Arcimoles 1994) .

4.2 Le tableau de bord prospectif (Kaplan & Norton, 1998)

Le tableau de bord prospectif développé par Kaplan & Norton (1998) est également un moyen de communication, de mesure et de gestion du capital immatériel qui traduit la stratégie de la société sous formes de quatre perspectives, à savoir :

- Perspective client : C'est la performance de vue du client et des parties prenantes ;
- Perspective processus interne : C'est La performance des processus de l'entreprise en termes d'efficacité et de qualité ;
- Perspective apprentissage : C'est La performance en termes du capital humain, du système d'information, d'organisation internes, de stratégies RH, de la culture etc. ;
- Perspective finance : C'est la performance financière compte tenu de l'efficience des ressources financières.

A partir de ces axes, il paraît que le perspective apprentissage est celui qui consacre une partie pour le capital immatériel, notamment le capital humain. Toutefois, ce qui est à reprocher dans cette méthode est le manque d'interaction entre ses composantes, d'une part, et le fait que cette méthode ne peut pas être un moyen de comparaison entre les entreprises vu qu'elle relève d'un aspect subjectif.

4.3 Le moniteur (The Intangible Assets Monitor) de Sveiby (1997)

Les travaux de Karl-Erik Sveiby ont mis l'accent précisément sur le tableau de bord du capital intellectuel (TBCI). Le TBCI a été expérimenté à l'entreprise de conseil suédoise Celemi. Il comprend trois axes stratégiques à savoir la structure interne, la structure externe, et les compétences. Selon Sveiby, les indicateurs de mesure de l'intangible figurant sur le TBCI se divisent en trois catégories : Croissance/ renouvellement, Efficacité et Stabilité. Les choix des indicateurs relèvent de la stratégie de chaque firme.

Pour Sveiby (1997), deux parties sont concernées par la gestion du capital immatériel. Ces deux parties relèvent de deux niveaux à savoir le niveau externe car l'entreprise essaye toujours de présenter son image et son système de management aux parties prenantes externes, telle que les actionnaires, les clients, les créanciers, etc. et au niveau interne vu que l'entreprise prend en considération l'amélioration de son SI et son système de management et de communication en interne pour en assurer la croissance.

La limite majeure qui se manifeste dans ce cas est la subjectivité d'attribuer une valeur à titre d'exemple à la valeur ajoutée par employé, de mesurer la satisfaction client, etc.

4.4 Le modèle Skandia (Edvinsson et Malone (1999))

Inspiré de de l'exemple de l'entreprise suédoise Skandia qui présente un rapport distinct sur le capital humain depuis 2000, Edvinsson et Malone (1999) ont réalisé un navigateur baptisé Skandia qui contient une trentaine d'indicateurs organisés en cinq domaines.

Ce modèle à son tour s'est inspiré du moniteur de Sveiby et du tableau de bords prospectif de Kaplan et Norton. Il remplace la structure externe du moniteur de Sveiby par le domaine « clients », la structure interne par les domaines « processus et renouvellement » et les compétences par le domaine « humain ».

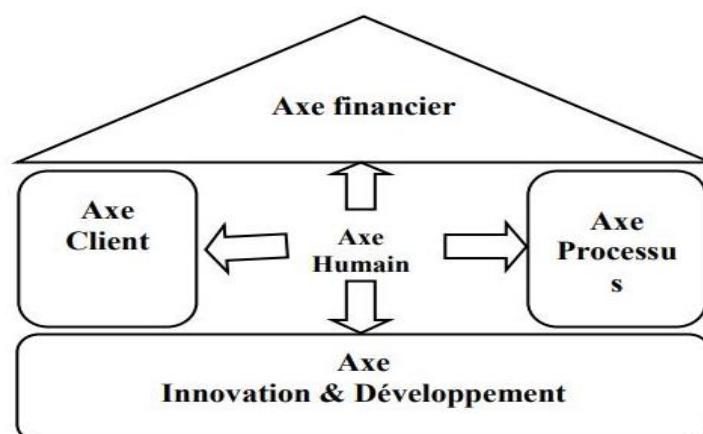
La méthode de ce modèle consiste à calculer le rendement via deux valeurs ; l'évaluation de l'investissement immatériel et le taux d'efficacité relevant des indicateurs de performance internes. Et pour ce faire, le navigateur procède par trois étapes :

- L'établissement du rapport sur le capital immatériel ;
- L'extraction des indicateurs de mesure des investissements immatériels annuels de l'entreprise ;
- Le calcul du taux de l'efficacité des investissements immatériels ;

Le Rapport sur le capital immatériel est élaboré ensuite sous forme d'un Tableau de Bord, suivant la logique de Kaplan et Norton (1996). Il permet d'exposer les indicateurs quantitatifs, monétaire et relatives

Le Navigateur de Skandia (Figure n°1) propose un modèle subdivisé en cinq domaines à savoir l'axe financier, l'axe clients, l'axe processus, l'axe renouvellement et développement, et l'axe ressources humaines. Chacun de domaines est présenté par une panoplie d'indicateur figurant sur le rapport sur le capital immatériel de l'entreprise

Figure n°1 : Le navigateur SKANDIA (Skandia Navigator)



Source : Edvinsson et Malone (1999)

En somme, le navigateur de Skandia créé par (Edvinsson & Malone, 1997) concrétise les informations sur le capital immatériel de l'entreprise dans ses rapports annuels.

La limite de cette méthode est que ce rapport est fait que pour la communication interne. En d'autres termes, il est destiné au personnel de l'entreprise. Toutefois, il est un outil qui reflète l'état du capital immatériel de l'entreprise ainsi que les stratégies implémentées et prévues dans ce sens.

4.5 Le modèle socioéconomique (Savall 2008, Cappelletti 2010)

Le modèle socioéconomique propose une méthode basée sur l'hypothèse de la compatibilité pondérée entre la performance sociale et la performance économique pour créer de la performance durable (Savall, 1974, 1975 ; Savall et Zardet, 1987, 2008, 2015 ; Cappelletti 2006, 2010 ; Savall, Bonnet, Cappelletti 2018).

Dans la théorie socio-économique, Cappelletti propose un modèle de contrôle basé sur la maîtrise de la performance sociale et le calcul de ses impacts sur la performance économique.

Cette méthode procède en décortiquant le processus de mesure en deux temps :

- Temps T : Il porte sur le diagnostic socio-économique. Ce diagnostic cherche à relever les dysfonctionnements, les coûts cachés et à évaluer les compétences.

Les dysfonctionnements sont relevés à travers les entretiens qualitatifs avec le personnel de l'entreprise selon six thèmes à savoir les conditions de travail, l'organisation du travail, la communication, la gestion du temps, la formation intégrée, la mise en œuvre stratégique.

Les coûts cachés sont repérés par des entretiens quantitatifs. Ces derniers cherchent à détecter les causes des dysfonctionnements en se basant sur cinq indicateurs : l'absentéisme, les défauts de qualité, la rotation du personnel, les accidents du travail, la sous-productivité directe ou la sous-efficacité.

Enfin, les compétences s'évaluent en se basant sur un outil appelé « grille de compétences ». Cet outil permet de détecter les forces et les faiblesses en termes de compétences du personnel de l'entreprise par rapport aux missions et aux tâches qui leur sont confiées.

- Temps T+1 : Il concerne l'évaluation socioéconomique. Cette étape consiste à faire un nouveau diagnostic des dysfonctionnements, des coûts cachés et des compétences et à le comparer avec ceux relevés au Temps T pour détecter l'évolution des dysfonctionnements, des coûts cachés y afférent et des compétences durant cette période. Le but de ce deuxième diagnostic est de repérer les vulnérabilités en termes des

compétences et de vérifier si le niveau des dysfonctionnements et de leurs coûts cachés augmente ou diminue. Si les vulnérabilités diminuent, cela implique une amélioration des compétences et de la qualité du management instauré dans l'entreprise, d'où le développement du capital humain durant cette période (Cappelletti 2010).

Sinon, si les dysfonctionnements et les vulnérabilités en compétences augmentent, les coûts cachés augmentent à leur tour et cette augmentation engendre une dégradation au niveau du capital humain.

Conclusion

Le tour de la littérature comptable et financière relève une panoplie de définition du capital immatériel et de ses méthodes de mesure. Les différentes approches trouvent leur point de convergence dans la décomposition du capital immatériel en capital humain, organisationnel et relationnel.

Les méthodes de mesure du capital immatériel se divisent en deux approches à savoir l'approche comptable et l'approche extra-comptable. Certaines d'entre elles cherchent à satisfaire les besoins en informations en interne de l'entreprise et d'autres mettent l'accent sur des besoins en externes pour mieux visibiliser le capital immatériel détenu par la firme.

L'approche comptable consiste à attribuer une valeur comptable au capital immatériel afin de l'intégrer dans le patrimoine de l'entreprise et de le voir reflété dans les états financiers. Toutefois, cette approche ne prend pas le capital immatériel, plus précisément le capital humain, dans son ensemble vu la rigidité d'intégrer la propriété en tant que propriété de l'entreprise car il reste détenu par ses détenteurs qui sont le capital humain de l'entreprise.

De l'autre côté, l'approche extracomptable cherche à attribuer une valeur économique au capital immatériel plutôt que comptable. Cette approche trouve ses avantages dans le fait qu'elle englobe ce capital et met l'accent sur le capital humain en tant que composante primordiale du capital immatériel.

En somme, les investissements immatériels deviennent une décision stratégique intrinsèque pour toute entreprise qui compte innover hors les contextes traditionnels.

L'immatériel, c'est l'ouverture conduit sous des réflexions profondes à base stratégique à long terme pour faire de l'entreprise un concurrent fort sur le marché.

De ce fait, cette décision stratégique à retombés remarquables, tel que la formation du personnel aboutissant à une main d'œuvre hautement qualifiée, les travaux de R&D, etc, sont tous des facteurs qui ne doivent pas être négligées en calculant la valeur de l'entreprise.

Le positionnement auquel aboutissent les entreprises grâce aux investissements dans l'immatériel sont dotés d'une importance significative remarquable à la fois par les membres de l'organisation elle-même, ses partenaires stratégiques et le contexte où elle opère, vu l'importance du capital immatériel, conçu par les nouveaux modèles de développement économique.

Ce tour de la littérature comptable et financière qui évoque les mesures du capital immatériel nous mène vers d'autres perspectives pour approfondir notre recherche dans ce sujet, et la question qui se pose dans ce stade est quel est l'effet qu'apporte le fait de mesurer le capital immatériel à la performance globale de l'entreprise ?

Notes

¹ Rapport de la Commission sur l'économie de l'immatériel, Décembre 2006.

Références

- Bismuth, A., & Tojo, Y. (2008). Creating value from intellectual assets. *Journal of Intellectual Capital*, 9, 228- 245;
- BONTIS N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models, *Management Decision*, vol. 36, n° 2, p. 63-76;
- Bukh, P. N., Larsen, H. T., & Mouritsen, J. (2001). Constructing intellectual capital statements. *Scandinavian Journal of Management*, 17(1), 87- 108;
- Cappelletti L. (2006), Le contrôle de gestion socio-économique de la performance : enjeux, conception et implantation. *Revue Finance Contrôle Stratégie*, vol.9, issue1, 135-155 ;
- Cappelletti L. (2010), Vers une approche socio-économique de mesure du capital humain. *Capital immatériel : état des lieux et perspectives*, Montpellier, France ;
- Cappelletti L. et Baker R.C. (2010), *Measuring and developing human capital through a pragmatic action research: a French case study*", *Action Research*, Sage Publications, vol. 8, n° 2, 2010, p. 211-232;
- Cappelletti et al., (2018) « Quarante ans après son invention : la méthode des coûts cachés », *ACCRA 2018/2 (N°2)*, p. 71-91 ;
- Edvinsson L. et Malone M. S. (1997), *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. HarperBusiness;
- Edvinsson L, Malone M S, (1999) *Le capital immatériel de l'entreprise, Identification, mesure, management*, Maxima ;
- Flamholtz, E. (1973). Human resources accounting: Measuring positional replacement costs, *Human Resource Management*, 12(1), 8-16;

- Flamholtz, E. G. (1985). Human Resource Accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 40 (10), 947-954;
- HSU, Y. H., FANG, W. (2009), Intellectual Capital and New Product Development Performance: The Mediating Role of Organizational Learning Capability, *Technological Forecasting & Social Change*, 76, 664-677;
- Kaplan R.S. and Norton D.P. (1996), *The balanced scorecard: Translating strategy into action*, Boston, Harvard Business School Press;
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1998). *Le tableau de bord prospectif : Pilotage stratégique, les quatre axes du succès*. Paris ;
- Lev, B. (2001). *Baruch Lev, Intangibles: Management, Measurement and Reporting*, Bookings Institution Press, Washington;
- Marquès E. (1974), *La comptabilité des ressources humaines, Hommes et Techniques*, Suresness, Editions Hommes et Techniques ;
- McCutcheon, G. A. (2008). EVVICATM, a valuation model for intellectual asset- rich businesses. *Measuring Business Excellence*, 12(2), 79- 96 ;
- Pulic, A. (2000). VAICTM an accounting tool for IC management. *International Journal of Technology Management*, 20(5/6/7/8), 702;
- Savall H ; Claude C., et Zardet V (1987, 2008, 2015), *Maîtriser les coûts et les performances cachées, le contrat d'activité périodiquement négociable*. *Politiques et Management Public*, vol. 8, n° 2, 1990. pp. 162-164. ;
- Savall H. (1999), *Enrichir le travail humain, l'évaluation économique*, *Economica* ;
- Savall H. et Dubois P. (1975), *Enrichir le travail humain dans les entreprises et les organisations*, 1975. *Sociologie du Travail*, 19^e année n°1, 91-92 ;
- Stewart, G. B. (1991). *The quest for value: The EVA management guide*. Harper Business, New York, NY, HarperBusiness;
- Stewart, T. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Performance Improvement*, 37(7), 56- 59 ;
- Sullivan, P. (2000). *Value Driven Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets Into Market Value*, Wiley;
- Sveiby K.E. (1997), *The New Organizational Wealth, Managing and Measuring Knowledge-based Assets*, Benett-Koehler, San Francisco;
- Sveiby, K. (1997). The Intangible Assets Monitor. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2(1), 73–97;

Vatteville E. (1985), « Mesurer des ressources humaines », Encyclopédie de Gestion, Economica, Paris, pp. 1891-1909.