



SYMPOSIUM INTERNATIONAL

Évaluation et valorisation des actifs immatériels

6 et 7 octobre 2011 - Paris



Quelle place pour les immatériels dans la communication financière?

Marie-Pierre Peillon

***Directrice de l'Analyse Financière et Extra- Financière
Groupama Asset Management***

Pourquoi les analystes financiers s'intéressent au capital humain

- L'analyse extra- financière, un complément indispensable à l'analyse financière
 - Un vrai retour à l'analyse des fondamentaux
- Une approche globale de l'entreprise par l'intégration de
 - L'Environnement
 - Le social/ sociétal
 - La gouvernance
- Une identification des éléments non financiers impactant la stratégie et la valeur de l'entreprise
 - Des indicateurs avancés de l'analyse des risques
 - ...diminuant ainsi le risque réputationnel

Pourquoi les analystes financiers s'intéressent au capital humain

• Une définition du capital humain de l'entreprise

- Capital humain individuel: compétences + expériences + savoir-faire
- Capital humain collectif: culture d'entreprise+ évolutions+ changements

• Le capital humain, une des richesses de l'entreprise

- Un investissement: recruter- former- motiver
- Et non un seul coût à maîtriser!

• Un actif immatériel

- Absence d'un référentiel comptable...fondé aujourd'hui sur les actifs matériels
- Absence d'indicateurs partagés et reconnus pour valoriser le capital humain

• Les questions pour un analyste financier

- La stratégie de l'entreprise intègre-t-elle la stratégie du capital humain?
- Un avantage compétitif ou un risque dans une logique de long terme?
- Quels impacts dans la valorisation?

14 indicateurs recensés pour analyser la capital humain

1. GPEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

salariés formés
taux de mobilité interne
âge moyen des effectifs
anticipation des emplois et compétences à 3 ans

2. Climat Social

taux de turnover volontaire
contestation sociale
taux d'absentéisme

3. Santé Sécurité

taux de fréquence
suivi de performance SS des sous-traitants

4. Pilotage des RH

présence du DRH au COMEX
charges de personnel/EBE
productivité
évolution des effectifs
prise en compte des enjeux RH dans la stratégie

Disponibilité des 14 indicateurs: peut faire mieux!

	85 valeurs	30 valeurs françaises
1. Gestion des emplois et compétences		
% salariés ayant reçu une formation durant l'année	44%	70%
Taux de mobilité interne	14%	20%
Age moyen des effectifs	42%	53%
Anticipation des emplois et compétences à 3 ans	65%	70%
2. Climat social		
Taux de turnover volontaire	45%	70%
Contestation sociale	98%	100%
Taux d'absentéisme	47%	60%
3. Santé & sécurité		
Taux de fréquence (TF)	51%	63%
Suivi des performances pour les sous-traitants	13%	10%
4. Pilotage des RH		
Présence du DRH au COMEX	100%	100%
Charges de personnels / EBITDA	96%	97%
Productivité	99%	100%
Evolution des effectifs (idéalement en ETP)	100%	100%
Prise en compte des enjeux RH dans la stratégie	95%	100%

Disponibilité des 14 indicateurs: peut faire mieux!

- Bonne communication sur les indicateurs de pilotage de la stratégie RH sur l'ensemble de l'échantillon
- Une plus forte présence des indicateurs pour les valeurs françaises, en particulier sur la formation et le climat social
- fin de « L'exception française » sur les thématiques de mobilité interne et de pyramide des âges, données pourtant essentielles au sein de la GPEC
- Des taux modestes sur le climat social et santé sécurité pour les entreprises hors France
- 2 indicateurs faiblement renseignés:
 - Taux de mobilité interne
 - Suivi des performances pour les sous-traitants

Un constat: améliorer la communication financière sur le capital humain est une nécessité

- Un vrai progrès: une multitude d'information publiée
- Un vrai manque: une absence de « référenciel » universel
 - Pour un vrai « consensus » entre émetteurs et investisseurs
 - Permettant des comparaisons entre entreprises
 - Et d'établir un langage commun
- Une construction à établir entre tous les acteurs pour identifier les indicateurs clés de performance
 - Entreprises
 - Investisseurs
 - Auditeurs
- Une intégration systématique dans la communication des entreprises
 - Des managements, notamment lors de la présentation des résultats
 - Des conseils d'Administration
 - Dans les présentations aux analystes
 - « one report »?