



HAL
open science

LE CAPITAL HUMAIN ET LA POLITIQUE DE COMMUNICATION : UNE REDUCTION DE L'ASYMÉTRIE D'INFORMATION OU UN PROCESSUS DE LÉGITIMATION ?

Inès Kateb

► **To cite this version:**

Inès Kateb. LE CAPITAL HUMAIN ET LA POLITIQUE DE COMMUNICATION : UNE REDUCTION DE L'ASYMÉTRIE D'INFORMATION OU UN PROCESSUS DE LÉGITIMATION ?. Mesure, évaluation, notation – les comptabilités de la société du calcul, May 2014, lille, France. pp.cd-rom. hal-01899517

HAL Id: hal-01899517

<https://hal.science/hal-01899517>

Submitted on 24 Oct 2018

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

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

LE CAPITAL HUMAIN ET LA POLITIQUE DE COMMUNICATION : UNE REDUCTION DE L'ASYMÉTRIE D'INFORMATION OU UN PROCESSUS DE LÉGITIMATION ?

Inès KATEB

INTRODUCTION

Aujourd'hui, les entreprises sont conscientes que les actifs immatériels sont les principales sources de création de valeur dans une nouvelle économie basée sur le savoir. Parmi les composantes du capital immatériel, nous retrouvons le capital humain qui correspond, en grande partie, aux connaissances que les collaborateurs mettent à la disposition de la firme. Bien que les ressources humaines contribuent à la croissance de l'entreprise, les référentiels comptables excluent le capital humain de la définition de l'actif dans la mesure où il est susceptible de disparaître en cas de départ des personnes concernées.

De ce fait, l'information sur le capital humain n'est pas une information exclusivement comptable, normalisée et comparable. Elle revêt un caractère essentiellement volontaire et discrétionnaire. Par conséquent, l'objectif de cet article est d'identifier les déterminants de la divulgation volontaire sur le capital humain dans les rapports annuels d'un échantillon d'entreprises françaises.

Pour assurer son développement à long terme, la firme doit tenir compte de l'existence de différentes parties prenantes autres que les actionnaires et investisseuses. Les ressources financières ne sont pas les seules dont l'entreprise a besoin. Le gouvernement des organisations consiste aussi à optimiser en permanence les intérêts des différentes parties prenantes, notamment les employés. Selon cette logique, la divulgation volontaire sur le capital humain pourrait être considérée comme un processus de légitimation. Ainsi, un objectif corollaire de l'étude est de vérifier si la diffusion actuelle de ces informations répond-elle à des besoins de légitimation ou à des motivations d'utilité financière ayant pour objectif d'accroître la richesse des seuls propriétaires ?

Pour ce faire, ce papier est organisé comme suit : une première section présente le cadre théorique de notre recherche et la formulation de nos hypothèses. Une deuxième section est

vouée à la méthodologie employée, notamment la méthode de l'analyse de contenu. La présentation, la synthèse et discussion des résultats sont fournies dans une troisième section.

1. Cadre théorique et formulation des hypothèses

1.1. Le capital humain : définition, traitement comptable et divulgation

Edvinsson et Malone (1997) identifient le capital humain comme étant la combinaison des connaissances, savoir faire et capacités d'innovation des salariés leur permettant de remplir leur mission. Bontis (1998) définit le capital humain comme étant *«le rassemblement des ressources intangibles possédées par les membres de l'organisation. Ces ressources peuvent être de trois types : les compétences (incluant les talents et le savoir-faire), les attitudes (motivation, qualités de leadership des dirigeants), et l'agilité intellectuelle...»*.

En comptabilité, le principal problème posé par les investissements en ressources humaines est celui de leur inscription en immobilisations incorporelles ou en charges d'exploitation. Bien que le rôle du facteur humain dans la création de valeur et l'acquisition d'un avantage compétitif a été largement confirmé depuis les années quatre-vingt (Barney, 1986), nous remarquons son écnasba au niveau des états financiers publiés par la firme. En effet, selon le référentiel international (IASB), la capitalisation des ressources humaines nécessite la démonstration de leur contrôle. Or, l'un des enjeux les plus importants que soulève le capital humain est celui de son appropriation et la capacité de son contrôle.

Si d'autres informations ne viennent pas aider les investisseurs ou les actionnaires à mieux évaluer la capacité de la firme à réaliser des performances financières, nous pouvons assister à une mauvaise affectation des ressources sur les marchés financiers en raison d'une asymétrie informationnelle. Dans sa norme 38 relative aux immobilisations incorporelles, l'IASB a avancé qu'*« une entité est encouragée à, mais nullement tenue de, fournir une brève description des immobilisations incorporelles importantes contrôlées par l'entité mais non comptabilisées en tant qu'actifs parce qu'elles ne satisfaisaient pas aux critères de comptabilisation de la norme »*.

Par ailleurs, plusieurs rapports informationnels et directives ont été proposés ces dernières années pour aider les entreprises à améliorer la gestion du capital immatériel et favoriser la publication d'informations sur le sujet (Edvinsson et Malone, 1997; Meritum, 2002). Cependant, la majorité de ces rapports et directives n'ont pas un caractère contraignant laissant ainsi une grande latitude au dirigeant quant au choix de la stratégie de communication de l'entreprise.

Dans ce qui suit, nous présentons les fondements théoriques de la divulgation volontaire en s'appuyant sur les apports des théories contractuelles et sociopolitiques.

1.2. Les fondements théoriques de la divulgation volontaire sur le capital humain et formulation des hypothèses

Des études récentes ont confirmé la présence d'une relation positive entre la divulgation volontaire sur le capital immatériel et la valeur du marché de la firme (Orens *et al.*, 2009). Toutefois, la performance d'une entreprise ne s'établit pas uniquement à partir de ses résultats financiers, mais en fonction de son comportement global. Les actionnaires ne sont pas les seuls concernés par les activités de la firme, mais d'autres parties prenantes peuvent subir des préjudices en cas de mauvais fonctionnement de l'entreprise. La divulgation sur le capital humain peut être un moyen de légitimation permettant à l'entreprise de montrer à différents acteurs son degré d'implication dans un comportement de responsabilité sociétale. Par conséquent, la recherche des déterminants de la divulgation volontaire sur le capital humain reposera sur deux approches différentes : actionnariale (*shareholder*) et partenariale (*stakeholder*).

1.2.1. La divulgation volontaire sur le capital humain selon une approche actionnariale : maximiser la valeur financière de la firme

Selon une approche actionnariale qui se définit par les relations de la firme avec les seuls actionnaires, les fondements théoriques de la divulgation volontaire sur le capital humain trouvent leur origine dans les théories d'agence et des signaux, qui se basent toutes les deux sur l'hypothèse de l'asymétrie informationnelle. Cette dernière entraîne des phénomènes (« risque moral » et « anti-sélection ») susceptibles de gêner le fonctionnement des marchés financiers et augmenter le coût de financement des firmes.

Les deux théories attribuent à l'information deux aspects différents : un aspect contractuel selon lequel, l'information sert à contrôler les contrats externes et internes à l'entreprise et un aspect prédictif, stipulant que l'information permet aux investisseurs d'améliorer leurs prévisions sur l'avenir de la firme (Dumontier et Raffournier, 1989).

Dans le cadre de la théorie d'agence, la séparation propriété/contrôle conduit, selon Fama et Jensen (1983), à des conflits d'intérêts entre les dirigeants et les actionnaires. En effet, plus le capital est dispersé plus les dirigeants sont incités à communiquer afin de réduire l'asymétrie d'information et les conflits d'agence (Gelb, 2000). Plusieurs études ont montré une relation négative entre la concentration de la propriété et la divulgation sur le capital immatériel

(Oliveira *et al.*, 2006; Li *et al.*, 2008 ; Williams et Firer, 2003). Toutefois, dans un contexte portugais, Ferreira et Branco (2012) ont infirmé la présence de relation entre ces deux variables.

En Grande Bretagne, Zourarakis (2009) a confirmé une relation négative entre la structure de propriété et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain. En France, Depoers (1999) a affirmé que la structure de propriété affecte le comportement de publication des sociétés. Par conséquent, dans un même contexte français nous proposons de vérifier l'hypothèse suivante :

H1 : Il y a une association négative entre la proportion du capital détenue par les dirigeants et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain.

Une deuxième hypothèse découlant de la théorie d'agence est que les coûts de dédouanement, devraient augmenter avec la taille. En effet, selon Jensen et Meckling (1976), le contrôle (*monitoring*) devient plus difficile et coûteux dans les grandes firmes. Plusieurs auteurs ont confirmé un effet positif de la taille sur la divulgation sur le capital immatériel (Guthrie *et al.*, 2006; White *et al.*, 2007; Oliveira *et al.*, 2006; Ousama *et al.*, 2012 ; Ferreira et Branco, 2012). En revanche, en analysant les prospectus d'introduction en bourse d'un échantillon d'entreprises britanniques opérant dans le secteur de biotechnologie, Cordazzo et Vergauwen (2012) ont infirmé la présence d'une relation entre la taille et la divulgation volontaire sur le capital immatériel.

Bozzolan *et al.* (2003) et Zourarakis (2009) ont montré que la taille est un déterminant de l'offre volontaire d'informations sur le capital humain en Italie et au UK. Pour ceci, nous proposons de tester l'hypothèse suivante :

H2: Il y a une association positive entre la taille de la firme et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain.

Jensen and Meckling (1976) avancent que les coûts d'agence augmentent avec l'endettement. Fama et Miller (1972) affirment que la divulgation volontaire permet aux dirigeants de réduire ces coûts qui naissent suite au recours au financement extérieur. La relation positive entre la divulgation sur le capital immatériel et l'endettement a été confirmée par Woodcock et Whiting (2009), White *et al.* (2007) et Brüngen *et al.*, (2009) en Australie, alors qu'au Portugal, Oliveira *et al.* (2006) et Ferreira et Branco (2012) n'ont trouvé aucune relation significative entre ces deux variables.

Par ailleurs, Diamond et Verrecchia (1991) ont confirmé une association négative entre la divulgation volontaire et le coût du capital, par conséquent, la proportion des capitaux propres dans la structure du capital est positivement associée à l'étendue de la divulgation volontaire. En s'appuyant sur un échantillon de grandes firmes appartenant à des marchés émergents, cette hypothèse a été confirmée par Kang et Gray (2011) qui ont démontré une relation négative entre l'endettement et la divulgation volontaire sur les actifs intangibles. Toutefois, en grande Bretagne, Zourarakis (2009) a montré que l'endettement n'est pas un déterminant de la divulgation volontaire sur le capital humain.

Compte tenu de ces résultats non concluants, nous proposons de tester l'hypothèse suivante :

H3 : Il y a une association entre l'endettement et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain.

La théorie des signaux postule que la divulgation volontaire est un mécanisme de signalisation permettant aux dirigeants de réduire l'asymétrie d'information et se distinguer des concurrents les moins performants.

Williams et Firer (2003) ont montré un effet positif de la rentabilité des firmes Singapouriennes sur l'étendue de la divulgation sur le capital immatériel. D'autres auteurs ont confirmé l'absence de relation (Williams, 2001; Zourarakis, 2009 ; Ferreira et Branco, 2012). Par ailleurs, Firer et Williams (2003) ont montré une association négative entre ces deux variables. Ce résultat a été vérifié ultérieurement par Sonnier *et al.* (2007). Les auteurs avancent que les revenus négatifs des sociétés de haute technologie sont dus en partie, au traitement comptable des investissements immatériels dont la majorité est comptabilisée dans des comptes de charges. De ce fait, les dirigeants sont incités à expliquer ces résultats négatifs en élevant le niveau de la divulgation afin de pallier aux limites du modèle comptable.

Afin de vérifier les prédictions de la théorie des signaux dans un contexte français, nous avons formulé l'hypothèse suivante :

H4 : Il y a une association positive entre la performance de la firme et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain.

1.2.2. La divulgation volontaire sur le capital humain selon une approche partenariale : maximiser la valeur sociétale de la firme

Selon une approche partenariale où les entreprises performantes ont comme « première caractéristique » d'investir durablement dans leurs clients, leurs hommes, leurs produits et

leurs métiers, la divulgation volontaire sur le capital humain est fondée sur les apports de deux théories, largement utilisées dans la littérature, pour expliquer la divulgation sociétale (Damak-Ayadi, 2004; Roberts, 1992).

La première est la théorie de la légitimité selon laquelle l'entreprise doit opérer en accord avec les valeurs et les règles acceptées par la société dans laquelle elle opère et donc à «justifier» son action par des «discours» adressés aux composantes pertinentes de cette société (Lindblom 1994). Beattie et Thomson (2007, cité par Li *et al.*, 2010) avance que la divulgation volontaire sur le capital immatériel permet à l'organisation de paraître légitime et lui fait éviter des coûts de non légitimité.

Stinchcombe (1965, cité par Chabaud *et al.*, 2005) avance que les jeunes organisations présentent un faible niveau de légitimité. Haniffa et Cooke (2002, cité par Woodcock et Whiting, 2009) confirment que les jeunes organisations vont essayer d'augmenter le niveau de la communication afin de réduire le scepticisme et amplifier la confiance des investisseurs qui peuvent les percevoir comme plus risqués.

Les résultats des études antérieures concernant l'impact de l'âge sur le niveau de la divulgation volontaire sur le capital immatériel sont divergents. En effet, des recherches ont trouvé un effet négatif (Li *et al.*, 2008 ; Rashid *et al.*, 2012), d'autres ont montré une association positive (White *et al.*, 2007) alors que Woodcock et Whiting (2009) et Bukh *et al.* (2005) ont infirmé la présence de relation entre ces deux variables. En ce qui concerne le capital humain, aucune recherche jusqu'à présent n'a étudié la relation entre l'âge de la firme et sa stratégie de communication, ce qui nous amène à proposer l'hypothèse suivante :

H5 : Il y a une association entre l'âge de la firme et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain.

Un niveau plus élevé d'informations pourrait être attribué à une différence de réglementation qui peut varier d'un pays à un autre. Par rapport à ceux des pays continentaux, les marchés anglo-saxons sont plus développés, plus importants et leurs obligations en termes de communication aux actionnaires y sont plus contraignantes

Plusieurs études ont confirmé qu'une deuxième cotation sur un marché anglo-saxon a un effet positif sur le niveau de la divulgation volontaire sur les incorporels (Oliveira *et al.*, 2006). De ce fait, nous supposons de tester l'hypothèse suivante :

H6 : Les entreprises cotées sur les marchés français et américain publient plus d'informations sur le capital humain que celles cotées sur le marché français seulement.

La deuxième théorie est celle des parties prenantes stipulant que la firme a besoin de l'approbation des différentes composantes de la société et doit adapter ses activités à leurs attentes afin d'obtenir leur soutien et les ressources nécessaires pour son fonctionnement (Freeman, 1984). Selon cette théorie, la divulgation volontaire sur le capital humain représente un moyen par lequel la firme établit le dialogue et cherche à répondre aux pressions des différents acteurs sociaux (Roberts, 1992; Damak-Ayadi, 2004). Ainsi, nous supposons de vérifier l'hypothèse suivante :

H7: Il y a une association positive entre l'intérêt porté à la pression des parties prenantes et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain.

1.2.3. L'effet du secteur d'activité sur la divulgation volontaire sur le capital humain

Wong et Gardner (2005) affirment que le besoin informationnel des investisseurs varie d'une industrie à une autre. Les auteurs avancent que la demande d'informations supplémentaires sur le capital immatériel est plus forte pour les firmes qui appartiennent à des industries caractérisées par une importante variabilité des bénéfices. Plusieurs recherches ont confirmé un effet significatif du secteur d'activité sur la divulgation volontaire sur le capital immatériel (Williams, 2001; Woodcock et Whiting, 2009; Oliveira *et al.*, 2006 ; Whiting et Woodcock, 2011). Par conséquent, nous proposons de vérifier l'hypothèse suivante :

H8 : Les entreprises appartenant à un secteur de haute technologie publient plus d'informations sur le capital humain que les autres.

1.2.4. La divulgation volontaire sur le capital humain et les coûts indirects

La théorie des coûts indirects (*proprietary costs theory*), stipule que l'externalité de l'information et les coûts engendrés par sa diffusion peuvent encourager sa rétention et compenser, dans une certaine mesure, les incitations à publier (Clinch et Verrechia, 1997). Dye (1985) avance que la divulgation diminue la valeur des cash-flows de l'entreprise puisqu'elle engendre des coûts indirects qui sont liés à l'utilisation préjudiciable de l'information privée par les concurrents de l'entreprise. Une enquête réalisée par l'IASB (2001) a montré que les divulgations sur le capital immatériel ne sont pas très répandues à cause des coûts induits par la révélation de ces informations aux concurrents. L'absence de recherche portant sur l'effet des coûts indirects sur le niveau de la divulgation sur le capital humain, nous a amené à énoncer notre dernière hypothèse :

H9 : Plus la concurrence est intense, plus le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain est faible.

2. Méthodologie

2.1. Echantillon et période de l'étude

Au départ, notre échantillon se compose des entreprises appartenant à l'indice SBF 120. Le choix des firmes ayant la plus grande capitalisation boursière est justifié par plusieurs raisons. En effet, les grandes entreprises se caractérisent par l'importance de leurs éléments incorporels qui ne sont pas inclus dans les états financiers, mais incorporés dans la valeur boursière. En outre, elles sont suivies par un grand nombre d'analystes et ont besoin de publier plus d'informations pour obtenir des ressources financières à moindre coût (Bessieux-Ollier, 2002).

De cet échantillon, nous avons exclu les établissements financiers en raison de la spécificité de leur fonctionnement. Nous avons choisi d'analyser le rapport annuel en raison de son important degré de crédibilité (Neu *et al.*, 1998), sa large distribution et la cohérence de sa production (Lang et Lundholm, 1993).

Les rapports annuels ont été téléchargés depuis les sites des entreprises sélectionnées. Pour obtenir le maximum de la variance dans la distribution des volumes des informations divulguées par les firmes, nous avons éliminé les entreprises qui ont fourni leurs rapports annuels sous forme de documents de référence, ceci a ramené notre échantillon à 55 entreprises observées durant la période allant de 2006 à 2010 (275 observations, Annexe 1).

2.2. Variables et modèle de l'étude

2.2.1. La variable dépendante : le niveau de la divulgation d'informations sur le capital humain

La mesure du niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain a été basée sur la méthode de l'analyse de contenu manuelle (White *et al.*, 2007; Guthrie *et al.*, 2006; Bozzolan *et al.*, 2003). Cette méthode nécessite l'identification des catégories et le choix de l'unité d'analyse.

Les catégories utilisées, pour le classement et le recensement des informations sur le capital humain, sont celles développées par Guthrie et Petty (2000). Par ailleurs, en vertu de la loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE), entrée en vigueur en 2002, les entreprises françaises cotées sont obligées, de publier dans leurs rapports annuels des informations sur les conséquences sociales et environnementales de leurs activités. Pour les données sociales, la loi NRE a exigé de fournir des informations sur les ressources humaines telles que les

rémunérations et leur évolution et la formation. Seules les informations fournies en excès par rapport aux exigences de la normalisation comptable et du cadre légal ont été codées. Par conséquent nous avons éliminé l’item « formation » de la grille de Guthrie et Petty (2000).

Les catégories retenues sont les suivantes :

- Savoir-faire
- Qualifications professionnelles
- Connaissances professionnelles
- Compétences professionnelles
- Satisfaction du personnel

Le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain est mesuré par le nombre de mots (ou locutions). Comme l’indique Krippendorff (1980), le mot minimise la subjectivité des codeurs et donne une mesure robuste de la quantité de communication. Afin de vérifier la fiabilité des résultats de notre analyse de contenu, nous avons adopté la procédure de Bozzolan *et al.* (2003) qui ont fait référence, dans leur étude, aux trois dimensions de la fiabilité (exactitude, reproductibilité et stabilité) citées par Krippendorff (1980).

2.2.2. *Modèle et variables indépendantes*

Dans cette étude, la variable à expliquer est mesurée par le nombre de mots relatifs au capital humain. Elle se définit alors comme une variable de comptage discrète. Par conséquent, des modèles classiques de régression supposant la continuité et la normalité de la variable dépendante et pouvant amener à prédire des valeurs négatives ou décimales s’avèrent inappropriés et peuvent conduire à des estimations inefficaces, inconsistantes et biaisées (Long et Freese 2003) d’autant plus que les données de comptage ne satisfont que rarement à la condition de normalité et suivent d’autres distributions de probabilité. Par conséquent, nous avons vérifié que la variable dépendante ne suit pas la loi normale. Ceci a été confirmé par le test Shapiro-Wilk.

Pour pallier aux limites des modèles linéaires, nous avons eu recours aux modèles de comptage (Zéghal *et al.*, 2007, Zéghal et Lahmar 2008, Baccouche *et al.*, 2010).

Le modèle de base pour l’analyse des données de comptage est le modèle de Poisson. Toutefois, son utilisation repose sur l’égalité entre la moyenne conditionnelle et la variance de la variable dépendante. Ce qui est peu fréquent dans les échantillons étudiés.

Généralement, les tests statistiques montrent, que la variance dépasse significativement la moyenne. Nous parlons alors de surdispersion qui a été vérifiée, dans cette étude, en utilisant deux tests très performants qui sont la déviance et le KHI2 de Pearson. En effet, les résultats nous indiquent qu'au seuil de 1%, ces tests permettent de confirmer que le modèle de poisson n'est pas approprié et que le recours à un modèle moins restrictif, à savoir, le modèle binomial négatif s'impose (Annexe 2).

Notre modèle se présente ainsi :

$$\ln [E (INF_HU)] = \beta_0 + \beta_1 P_DIR + \beta_2 LOG_TA + \beta_3 ENDT + \beta_4 Q_TOBIN + \beta_5 ROE + \beta_6 AGE + \beta_7 COT_AM + \beta_8 PPC + \beta_9 PPD + \beta_{10} HT + \beta_{11} P_CCE + \beta_{12} INC_AT + \beta_{13} GDW_AT + \varepsilon$$

Le tableau 1 récapitule les variables dépendantes ainsi que leurs indicateurs de mesure.

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des variables explicatives

Variables	Indicateurs de mesure	Signe
Variables relatives à l'argument de l'utilité financière		
- La structure de propriété (P_DIR)	-La part du capital détenue par les dirigeants	-
- Taille de la firme (LOG_TA)	-Le log en base 10 de l'actif comptable	+
- L'endettement (ENDT)	-Dettes à long terme / Capitaux propres	+/-
- Le Q de Tobin (Q_TOBIN)	-[Capitalisation boursière+ valeur comptable des dettes]/ Actif comptable.	+
-La rentabilité des capitaux propres (ROE)	-Résultat net/ Capitaux propres	+
Variables relatives à l'argument de la légitimation		
-Age de l'entreprise (AGE)	-Nombre d'années écoulées entre la date la création et l'année 2006	+/-
-Cotation sur un marché américain (COT_AM)	- Dummy prenant 1 si la société est cotée simultanément sur les marchés français et américain et 0 sinon.	+
-L'intérêt porté aux pressions des parties prenantes contractuelles (PPC)	-Le nombre de parties prenantes contractuelles évoquées dans le discours du PDG	+
-L'intérêt porté aux pressions des parties prenantes diffuses (PPD)	-Le nombre de parties prenantes diffuses évoquées dans le discours du PDG	+
Secteur d'activité (HT)	-Dummy prenant 1 si la firme opère dans un secteur de haute technologie et 0 sinon	+
Pression concurrentielle (P_CCE)	-Le nombre de concurrents opérants dans le même secteur d'activité	-
Variables de contrôle		
Le poids des actifs immatériels (INC_AT)	-Immobilisations incorporelles/ Actif total	+
Le poids du goodwill activé (GDW_AT)	-Ecart d'acquisition/Actif total	+

Dans cette étude, nous avons retenu, comme facteur de contrôle, l'intensité des immatériels activés (mesurée par le poids des actifs immatériels et du goodwill activé) qui est, à priori, la

plus étroitement liée au niveau de la divulgation sur le capital humain. En effet, en se basant sur la théorie des signaux, plus les investissements immatériels sont importants, plus la firme est incitée à divulguer pour faire valoir ses efforts dans le développement et l'évolution de son capital humain, d'autant plus que la plupart de ces investissements est non reconnue par le référentiel comptable international (Brennan, 2001; Whiting et Miller, 2008).

3. Présentation, synthèse et discussion des résultats

L'objectif de notre étude est double : explorer, dans un premier temps, le volume, la forme et la structure des informations publiées sur le capital humain et identifier, dans un deuxième temps les déterminants de la divulgation volontaire de ces informations. Pour ce faire, nous avons adopté une méthodologie composée de deux types d'analyse : une analyse descriptive et une analyse multivariée

3.1. Résultats de l'analyse descriptive

Les figures 1.a et 1.b montrent respectivement le volume moyen annuel des informations divulguées sur le capital humain pour chaque firme et le volume total des informations divulguées par toutes les entreprises par année d'observation.

Figure 1.a. Le volume moyen annuel des informations par entreprise

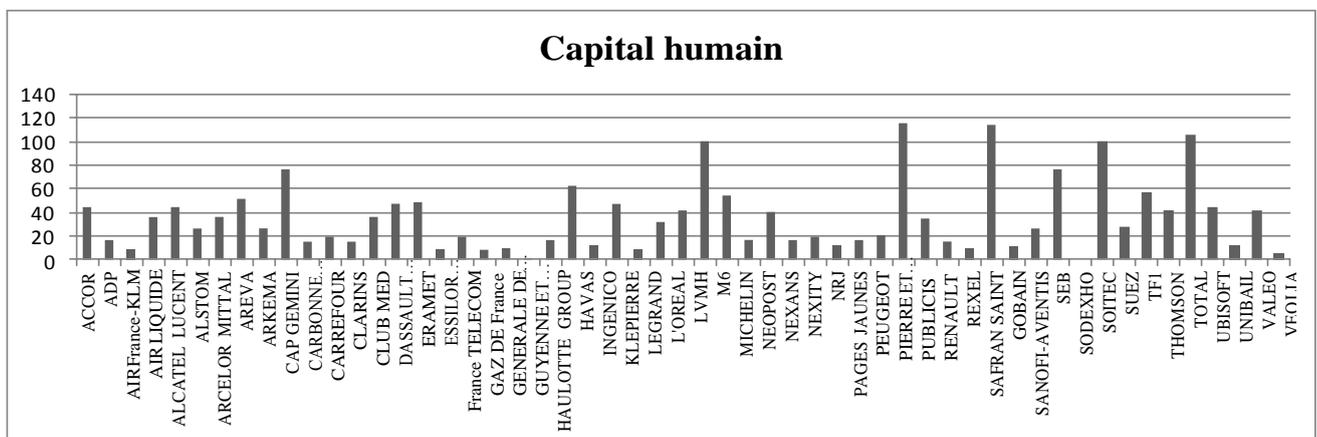
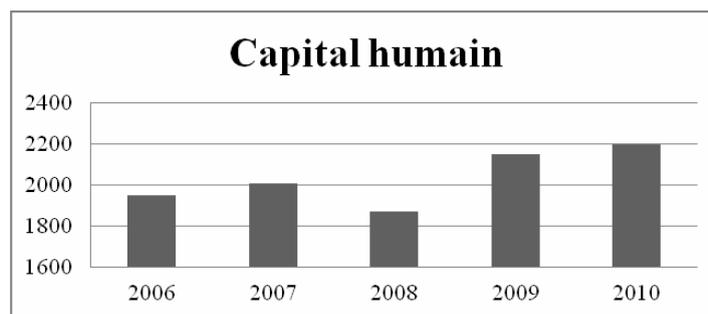
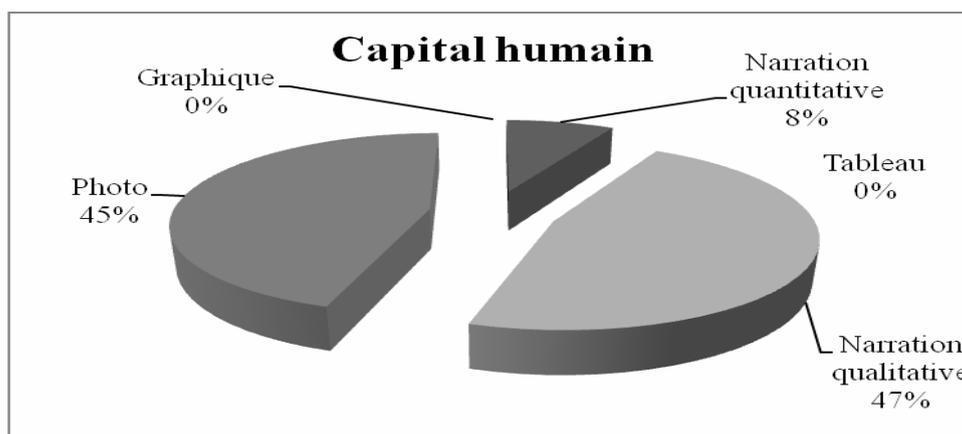


Figure 1.b. Le volume total des informations par année d'observation



Les figures 1.a et 1.b montrent que la divulgation sur le capital humain est variable dans le temps (entre années) et dans l'espace (entre entreprises). En effet, certaines firmes optent pour une stratégie de communication plus complète et « riche » sur les ressources humaines alors que d'autres préfèrent des stratégies d'opacité informationnelle en divulguant « faiblement » sur tous les items en se limitant à divulguer sur quelques items. Cette hétérogénéité des pratiques de communication sur le capital humain, résultant d'un besoin informationnel non balisé par les instances de normalisation, nuit à la comparabilité des entreprises. Par ailleurs, l'analyse descriptive montre que les informations divulguées sur le capital humain sont véhiculées à travers une diversité de formes : narration qualitative/descriptive, narration quantitative/chiffré, une photo, un tableau ou un graphique. La figure 2 présente l'importance des différentes formes précédemment citées.

Figure 2. Les formes des informations divulguées sur le capital humain



Nous remarquons que la plupart des informations sont sous la forme d'une narration qualitative/descriptive (47%) et photo (45%). Cependant, la forme quantitative/chiffrée ne représente que 8% du volume total.

Le tableau 2 illustre le volume moyen de chaque item ainsi que la fréquence de son apparition au niveau des rapports annuels.

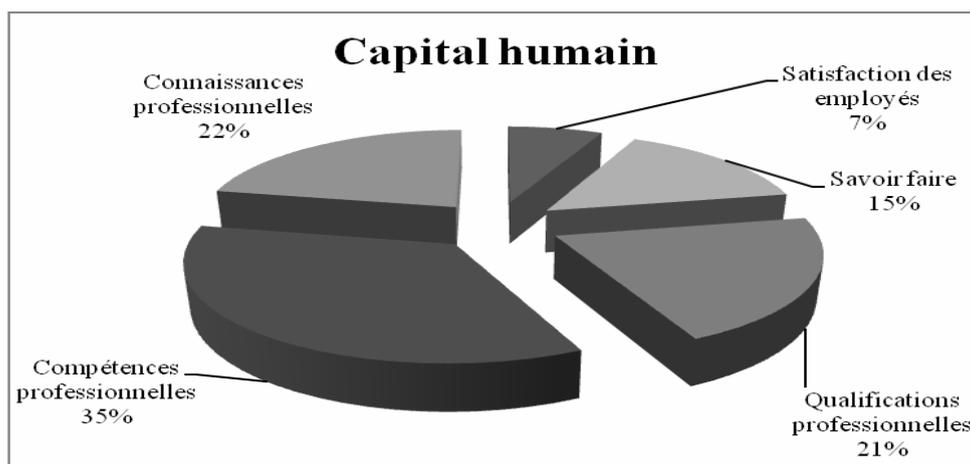
Tableau 2 : Les volumes moyens et fréquences des différents items

Items	Moyenne	fréquence
1- Savoir-faire	4,96	88,27%
2- Qualifications professionnelles	10,31	97,86%
3- Connaissances professionnelles	7,52	76,95%
4- Compétences professionnelles	15,26	96,12%
5- Satisfaction du personnel	2,39	57,29%
Capital humain	40,44	99,27%

Les résultats du tableau 2 montrent que malgré l'adoption obligatoire des normes internationales (IFRS) qui visent à améliorer et standardiser le contenu de l'information financière, nous constatons la présence d'une divulgation volontaire sur le capital humain dans la quasi-totalité des firmes analysées (99,27%). La présence d'une divulgation volontaire sur le capital humain indique que les IFRS, notamment l'IAS 38, ne fournissent qu'une partie des informations nécessaires aux investisseurs. Les conditions restrictives imposées par le référentiel international pour l'activation des investissements en ressources humaines font que la majorité de ces dépenses sont comptabilisées en charges courantes privant ainsi les utilisateurs des états financiers d'une information pertinente sur la capacité de la firme à générer des avantages économiques futurs. Ainsi, le normalisateur international semble privilégier la qualité de fiabilité de l'information comptable au détriment de sa pertinence.

La figure 3 présente la structure des informations divulguées sur le capital humain.

Figure 3 : La structure des informations divulguées sur le capital humain



La structure des informations montre que l'item « Compétences professionnelles » est le plus diffusé dans les rapports annuels. En effet, il représente 35% du volume total. Suivent les items relatifs aux « Connaissances professionnelles », « Qualifications professionnelles », et « Savoir-faire » avec respectivement 22%, 21% et 15% de la divulgation totale sur le capital humain. Vient en dernier lieu l'item « Satisfaction du personnel » qui représente 7% du total des informations publiées.

3.2. Résultats de l'analyse multivariée

En préambule à l'analyse multivariée, nous avons vérifié l'absence de problème de corrélation entre les variables indépendantes qui est de nature à altérer les estimations des variances des

coefficients de la régression multivariée (Gujarati 1988). Pour ceci, nous avons eu recours à la matrice de corrélation et la méthode VIF (Variance Inflation Factor) (Annexe 3).

Par ailleurs, en analysant des données de panel, un problème d'hétérogénéité se pose. Pour modéliser cette hétérogénéité, nous avons eu recours à un premier modèle à effet fixe (Fixed Effect Model) et à un deuxième modèle à erreurs composés, appelé encore le modèle à effet aléatoire (Random Effect Model).

Le choix entre ces modèles a été tranché par le recours au test d'Hausman qui permet de déterminer si les coefficients des deux estimations (fixe et aléatoire) sont statistiquement différents. La probabilité de ce test nous a permis de retenir les résultats fournis par le modèle à effet aléatoire qui sont des estimateurs de meilleure qualité en comparaison à ceux obtenus par le modèle à effet fixe (Annexe 4).

Les résultats de l'estimation du modèle par la régression binomiale négative (modèle à effet aléatoire) sont résumés dans le tableau n°3 :

Tableau 3: Résultats de l'analyse multivariée

	Signe prévu	β	Z	Signification
Constant		4.219	4.10	0.000
P_DIR	-	-1.224	-1.22	0.220
LOG_TA	+	-0.172	-0.83	0.419
ENDT	+/-	-0.330	-1.59	0.113
Q_TOBIN	+	-0.281	-2.40	0.015**
ROE	+	0.279	0.29	0.767
AGE	+/-	0.003	1.83	0.070*
COT_AM	+	0.017	0.05	0.963
PPC	+	0.095	0.78	0.472
PPD	+	0.120	1.53	0.152
HT	+	-0.555	-2.49	0.02**
P_CCE	-	-0.027	-0.71	0.533
INC_AT	+	0.155	0.16	0.902
GDW_AT	+	2.054	2.34	0.030**
Test de KHI ² (Sig)		18.25 (0.1*)		
Pseudo R ² de Cragg et Uhler		0.295		

*** coefficient significatif au seuil de 1% ; ** coefficient significatif au seuil de 5% ; * coefficient significatif au seuil de 10%

Les résultats de la régression binomiale négative enseignant que seuls les coefficients associés aux variables mesurant la performance boursière (Q_TOBIN), l'âge de la firme (AGE), le secteur d'activité (HT) et le poids du goodwill activé (GDW_AT) sont significatifs.

3.3. Synthèse et discussion des résultats

Les résultats de l'analyse multivariée permettent de rejeter les hypothèses H1, H2 et H3 selon lesquelles la structure de propriété, la taille de la firme et l'endettement ont un effet sur le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain. Cette dernière ne semble pas être un moyen pour réduire les conflits d'agence qui naissent des relations contractuelles opposant les dirigeants-actionnaires et actionnaires-créanciers.

Nos résultats montrent que la performance boursière a un impact négatif sur le volume des informations publiées, ce qui infirme notre hypothèse H4 stipulant la présence d'une association positive entre la performance et le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain. Ainsi, avec un signe contraire à celui prévu, notre résultat est en accord avec celui de Williams et Firer (2003) et Sonnier *et al.* (2007) qui ont affirmé que les firmes les moins performantes divulguent plus d'informations sur le capital immatériel. En l'absence d'une reconnaissance comptable des connaissances, des savoirs et des compétences, les états financiers ont perdu une partie de leur valeur aux yeux des actionnaires. Par conséquent, les firmes les moins valorisées seront incitées à réduire le décalage informationnel et améliorer le reporting sur les immatériels plus que les autres dans le but d'influencer les profits futures (Neu *et al.*, 1998).

Par ailleurs, la divulgation volontaire sur le capital humain semble être aussi un processus permettant aux firmes les moins performantes d'acquérir une légitimité sociale, tout en cherchant un équilibre entre les attentes des différents acteurs sociaux. En effet, face à l'insatisfaction de ses actionnaires en raison d'une « faible » performance boursière/financière, la firme essaye par le biais d'une communication sur les compétences et les qualifications professionnelles, le savoir-faire et la satisfaction de son personnel de « plaire » à d'autres parties prenantes telles que les salariés, qui détiennent aussi les ressources nécessaires à son fonctionnement. Notre étude avance que la divulgation sur le facteur humain traduit la volonté de la firme à atténuer l'effet d'un déficit financier en orientant les attentions de la société à une autre performance de type social.

Les résultats montrent aussi que l'âge de la firme est un facteur explicatif de la divulgation sur le capital humain ce qui supporte notre hypothèse H5 supposant une association entre ces deux variables. Cette conclusion est conforme à celle avancée par White *et al.* (2007) mais contredit celle énoncée par Li *et al.* (2008) dans un contexte anglo-saxon. Roberts (1992) confirme que l'âge a un impact significatif sur la divulgation des données non-financières.

L'auteur justifie l'introduction de l'âge du fait qu'une entreprise ancienne a de grandes chances d'être plus engagée en matière de responsabilité sociale. En outre, le capital humain s'accumule tout au long de la vie de la firme. Les jeunes entreprises n'ont pas encore eu suffisamment le temps pour capitaliser de l'expérience sur une compétence ou un savoir-faire particulier, ce qui explique, à notre avis, qu'elles divulguent moins d'informations sur les richesses humaines que les anciennes.

Nos résultats permettent de rejeter l'hypothèse H6 stipulant la présence d'un impact significatif du statut de cotation sur le niveau de la divulgation volontaire sur le capital humain. Ce résultat corrobore celui trouvé par Kang et Gray (2011) en s'appuyant sur un échantillon de grandes firmes des marchés émergents. Ceci peut résulter de la faible proportion des entreprises cotées sur les marchés anglo-saxons composant notre échantillon. En effet, parmi les 55 firmes analysées, seulement 12 sont cotées sur lesdits marchés. De plus, il est possible que la convergence entre les US GAAP américains et les IFRS fait que, sur le plan de la divulgation volontaire, il y a de moins en moins de différences entre les firmes françaises cotées sur les marchés américains et les firmes françaises cotées uniquement sur le marché local, mais qui adoptent les normes IFRS.

Notre étude empirique a montré que l'intérêt porté aux pressions des parties prenantes n'est pas un facteur explicatif de la divulgation sur les ressources humaines. Ce résultat nous amène à rejeter notre hypothèse H7 et contredit celui trouvé par Dammak-Ayadi (2004) qui a confirmé, dans un contexte français, que l'intérêt porté aux pressions des parties prenantes a une influence positive sur la publication des rapports sociétaux. Ce résultat nous semble surprenant dans un contexte français caractérisé par un système de gouvernance orienté « réseau » dont l'objectif est de préserver les intérêts de toutes les parties prenantes et créer de la valeur partenariale. Ceci peut s'expliquer par la nature des informations divulguées. En effet, la présence de la loi NRE (2002), nous a obligé d'exclure toute information sociétale obligatoire qui échappe au cadre volontaire que nous avons visé au départ.

Nos résultats permettent de rejeter l'hypothèse H8 en confirmant une association négative entre l'appartenance à un secteur de haute technologie et le niveau de la divulgation sur le capital humain. Ce résultat peut s'expliquer par les coûts inhérents à la révélation aux concurrents des informations sur des facteurs de différenciation constituant des avantages compétitifs pour une firme opérante dans un secteur basé sur les connaissances et le savoir. De surcroît, à défaut de contrôle, souvent des employés compétents et ayant subis une formation au sein de la firme la quittent pour aller travailler chez un concurrent et jouer un

rôle dominant dans le même secteur.

D'après nos résultats, la pression concurrentielle s'avère non déterminante pour la divulgation sur le capital humain. Ce résultat nous amène à rejeter notre hypothèse H9.

Par ailleurs, bien que les variables mesurant le poids des immatériels activés soient des variables de contrôle, les résultats nous permettent de confirmer que l'importance du goodwill, c'est-à-dire les éléments incorporels non comptabilisés séparément au bilan faute d'identifiabilité et de mesure fiable, incite les dirigeants à publier des informations sur le capital humain afin de pallier aux insuffisances du *reporting* financier.

Conclusion

L'absence de contrôle des ressources humaines empêche généralement les entreprises de les inscrire au bilan. Leur passation en charges de l'exercice prive la firme de capitaliser des dépenses ayant un impact positif sur les résultats futurs. Ceci peut amener une entreprise à subir de nombreux effets socio-économiques tels qu'une asymétrie d'information, un coût de capital important et un manque de liquidité. De ce fait, dans une économie basée sur le savoir, les dirigeants sont incités de compléter le reporting comptable par la divulgation d'informations volontaires et essentiellement non financières sur le facteur humain. En revanche, l'absence de contrôle et le risque de d'expropriation amènent les dirigeants à ne pas révéler aux concurrents des informations sur des compétences, savoirs et connaissances développés au sein de la firme.

Il existe maintenant, même en l'absence de reconnaissance comptable du capital humain, des outils managériaux de mesure, de description et de présentation des incorporels. Cependant, un problème réside dans la comparabilité de ces informations non balisées par les instances de normalisation comptables et sur leur fiabilité tant qu'elles ne seront pas auditées.

À partir de cette recherche, plusieurs études peuvent être entamées dans plusieurs contextes en examinant d'autres facteurs susceptibles d'influencer la divulgation volontaire sur d'autres composantes du capital immatériel. Ces études peuvent analyser, outre le rapport annuel, d'autres supports de communication.

BIBLIOGRAPHIE

- Barney, J. (1986). Strategic factor markets: expectations, luck, and business strategy. *Management Science* 42 : 1231-1241.
- Bessieux-Ollier C. (2002). Les déterminants culturels des choix comptables : le cas des éléments incorporels. Doctorat en Sciences Economiques et Sociales. Paris : Université de Paris Dauphine.
- Bontis, N (1998). Intellectual Capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision* 36 (2): 63-76.
- Bozzolan, S., Favotto, F., Ricceri, F. (2003). Italian annual intellectual capital disclosure, an empirical analysis. *Journal of Intellectual Capital* 4 (4): 543-58.
- Brennan, N. (2001). Reporting Intellectual Capital in Annual Reports: Evidence from Ireland. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 14 (4): 423-436.
- Brüngen, A., Vergauwen, P., Dao, M. (2009). Determinants of intellectual capital disclosure: evidence from Australia. *Management Decision* 47 (2): 233-245.
- Bukh, P.N., Nielsen, C., Gormsen, P., Mouritsen, J (2005). Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 18 (6): 713-732.
- Chabaud, D., Ehlinger, S., Perret, V. (2005). Accompagnement de l'entrepreneur et légitimité institutionnelle : le cas d'un incubateur", 5^{ème} congrès de l'académie de l'entrepreneuriat, Sherbrooke.
- Clinch, G., Verrechia, R.E. (1997). Competitive disadvantage and discretionary disclosure in industries. *Australian Journal of Management* 22 (2): 125-137.
- Cordazzo, M., Vergauwen, G.M.C. (2012). Intellectual capital disclosure in the UK biotechnology IPO prospectuses. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 16 (1): 4 -19.
- Dammak-Ayadi, S. (2004). La publication des rapports sociétaux par les entreprises françaises. Doctorat en Sciences de Gestion, Paris : Université de Paris Dauphine.
- Depoers, F. (1999). Contribution à l'analyse des déterminants de l'offre volontaire d'informations des sociétés cotées. Doctorat en Sciences de Gestion, Paris : Université de Paris Dauphine.
- Diamond, D.W., Verrechia, R.E. (1991). Disclosure, liquidity and the cost of capital. *Journal of Finance* 46 : 1325-1359.
- Dumontier, P., Raffournier, B. (1989). L'information comptable : pour qui ? Pourquoi ? *Revue Française de Gestion*, mars-avril-mai : 23-29
- Dye, R (1985). Disclosure of non proprietary information. *Journal of Accounting Research* 23 (1): 123-145.
- Edvinsson, L., Malone, M.S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Findings its Hidden Brainpower*. Harper Collins Publishers, New York.
- Fama, E.F., Jensen, M.C.(1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics* 26 (2): 301-325.
- Fama, E.F., Miller, M (1972). *The Theory of Finance*, Dryden Press, Hinsdale, IL.
- Ferreira, A. L., Branco, M. C. (2012). Factors influencing intellectual capital disclosure by Portuguese companies. *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 2 (2): 278-298.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: a stakeholder approach*. Marshall, M.A.Pitman.
- Gelb, D.S (2000). Managerial ownership and accounting disclosures: an empirical study. *Review of Quantitative Finance and Accounting* 15 (2): 169-185.

- Guthrie, J., Petty, R., Ricceri, F (2006). The voluntary reporting of intellectual capital: Comparing evidence from Hong Kong and Australia. *Journal of Intellectual Capital* 7 (2): 254-271.
- Guthrie, J., Petty, R. (2000). Intellectual capital: Australian annual reporting practices. *Journal of Intellectual Capital* 1(3): 241-51.
- Jensen, M.C., Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3 (4): 305-360.
- Kang, H., Gray, J. (2011). Reporting Intangible Assets: Voluntary Disclosure Practices of Top Emerging Market Companies. *The International Journal of Accounting* 46 (4): 402-423
- Krippendorff, K (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications, London.
- Lang, M., Lundholm, R.J. (1993). Corporate disclosure policy and analyst behaviour. *The Accounting Review* 71 (4): 467-492.
- Li, J., Pike, R., Haniffa, R. (2008). Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms. *Accounting and Business Research* 38 (2): 137-159.
- Li, J., Mangena, M., Pike, R. (2010). *Intellectual Capital Disclosure Practices and Effects on the Cost of equity Capital: UK Evidence*, T. J. International Ltd.
- Lindblom, C. K. (1994). The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure. *Conférence perspectives critiques en comptabilité*, New York.
- Neu D., Warsame, H., Pedwell, K. (1998). Managing public impressions: environmental disclosures in annual reports. *Accounting, Organizations and Society* 23 (3): 265-282.
- Oliveira, L., Rodrigues, L.L., Craig, R. (2006). Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock market. *Journal of Human Resource Costing and Accounting* 10 (1): 11-33.
- Orens, R., Aerts, W., Lybaert, N. (2009). Intellectual capital disclosure cost of finance and firm value. *Management Decision* 47 (10): 1536-1554.
- Ousama, A. A., Fatima, A. H., Hafiz-Majdi, A. R. (2012). Determinants of intellectual capital reporting: Evidence from annual reports of Malaysian listed companies. *Journal of Accounting in Emerging Economies* 2 (2): 119-139.
- Rashid, A. A., Ibrahim, M. K., Othman, R., See, K.F. (2012). IC disclosures in IPO prospectuses: evidence from Malaysia. *Journal of Intellectual Capital* 13 (1): 57-80.
- Roberts, R. W. (1992). Determinants of corporate social responsibility disclosure. *Accounting, Organizations and Society* 17 (6): 595-612.
- Sonnier, B., Carson, K. D., Carson, P. P. (2007). Accounting for Intellectual Capital: The Relationship between Profitability and Disclosure. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship* 12 (2) : 3-14.
- White, G., Lee, A., Tower, G. (2007). Drivers of voluntary intellectual capital disclosure in listed biotechnology companies. *Journal of Intellectual Capital* 8 (3): 517-537.
- Whiting, R. H., Miller, J. (2008). Voluntary disclosure of intellectual capital in New Zealand annual reports and the «hidden value. *Journal of Human Resource Costing and Accounting* 12 (1): 26-50.
- Whiting, R. W., Woodcock, J. (2011). Firm characteristics and intellectual capital disclosure by Australian companies. *Journal of Human Resource Costing and Accounting* 15 (2): 102-126.
- Williams, S. M. (2001). Is intellectual capital performance and disclosure practices related? *Journal of Intellectual Capital* 2 (3): 192-203.
- Williams, S. M., Firer, S. (2003). Association between the ownership structure of Singapore publicly traded firms and intellectual capital disclosures. Conference AFAANZ, Australie.

- Wong, M., Gardner, C. T. (2005). Intellectual Capital Disclosure: New Zealand Evidence. Conference AFAANZ, Australie.
- Woodcock, J., Whiting, R. H. (2009). Intellectual Capital Disclosures by Australian Companies. Conference AFAANZ, Australie.
- Zeghal, D., Mouelhi, R., Louati, H. (2007). An analysis of the determinants of research and development voluntary disclosure by Canadian firms. *The Irish Accounting Review* 14 (2): 61-89.
- Zourarakis, N.S. (2009). Voluntary disclosure: Evidence from the U.K. Papier de recherche. http://publishing.eur.nl/ir/repub/asset/15574/Accountability_zourarakis.pdf

Annexes

Annexe 1 : La répartition des firmes de l'échantillon entre les différents secteurs

Secteur d'activité	Nombre de sociétés	% dans l'échantillon
Aérospatial et défense	10	3,63%
Automobile et équipementiers	25	9,09%
Biens de consommation	10	3,63%
Chimie, pharmacie et santé	30	10,90%
Construction et matériaux de construction	15	5,45%
Distribution	10	3,63%
Équipements électriques et électroniques	60	21,81%
Loisirs et hôtellerie	15	5,45%
Médias et divertissements	15	9,09%
Energie, pétrole et gaz	15	9,09%
Services	30	10,90%
Informatique et télécommunications	20	7,27%
Total	275	100%

Annexe 2 : Estimation du modèle par la régression de poisson et résultats des tests de la surdispersion (déviante et le Khi^2 de Pearson).

	β	Z	Signification
Constant	4.130	16.59	0.000
P_DIR	-0.917	-3.93	0.000
LOG_TA	0.304	-2.67	0.006
ENDT	-0.305	-7.36	0.000
Q_TOBIN	-0.064	-7.34	0.000
ROE	0.113	1.46	0.145
AGE	0.001	9.39	0.000
COT_AM	-0.193	0.80	0.431
PPC	0.041	4.11	0.000
PPD	0.052	4.90	0.000
HT	0.053	-7.95	0.000
P_CCE	-0.015	-3.39	0.001
INC_AT	0.400	0.50	0.621
GDW_AT	1.034	9.51	0.000
Deviance (sig.)	749.085 (0.000***)		
Pearson KHI2 (sig.)	798.506 (0.000***)		

*** coefficient significatif au seuil de 1%

Annexe 3 : Les résultats de la méthode VIF¹

Variables	VIF	1/VIF
P_DIR	1.31	0,76335878
LOG_TA	2.11	0,47393365
ENDT	1.81	0,55248619
Q_TOBIN	1.69	0,59171598
ROE	1.30	0,76923077
AGE	1.29	0,7751938
COT_AM	1.61	0,62111801
PPC	1.55	0,64516129
PPD	1.41	0,70921986
HT	1.33	0,7518797
P_CCE	1.34	0,74626866
INC_AT	1.35	0,74074074
GDW_AT	1.50	0,66666667
Moyenne VIF =1.507		

¹La méthode VIF (Variance Inflation Factor), est effectuée suite à une régression linéaire mettant en relation notre variable à expliquer et l'ensemble des variables explicatives. Des valeurs de VIF supérieures à 5 indiquent généralement la présence d'un problème de multicollinéarité (Dimitrova 2005).

Annexe 4 : Les résultats du test d'Hausman

Khi-deux	1,39
P-value ²	0,961

²P-value = 0.96 supérieure à 5% permet de retenir les résultats fournis par le modèle à effet aléatoire.