

LE COMMISSAIRE AUX COMPTES ET LE DRH...

Loin de nous l'idée de penser que les professionnels du chiffre, que sont les experts comptables ou les commissaires aux comptes se désintéressent des aspects RH de l'entreprise dans laquelle ils interviennent. Mais force est de constater après cette interview que l'intérêt est flagrant et documenté. Lionel Escaffre, commissaire aux comptes et professeur directeur de la chaire « Règles et Marchés » à l'Université d'Angers nous en fait la démonstration.

Propos recueillis par André Perret

Quel est le sujet RH qui vous préoccupe le plus lorsque vous intervenez pour certifier les comptes d'une entreprise ?

L'actualité économique et réglementaire génère souvent ses propres priorités. En ce moment les crédits d'impôts comme le CICE retiennent toute notre attention. Les conditions d'obtention permettent l'amélioration du fond de roulement de l'entreprise, mais l'impact RH est flagrant à partir du moment où il touche au recrutement. D'autre part, il faut imaginer que dans les actifs incorporels, les frais de développement sont représentatifs de l'innovation et qu'ils sont induits par l'esprit « humain » ... les ingénieurs qualifiés par exemple.

Et pourtant le capital humain est un coût...

Le capital humain est effectivement un coût, il n'est pas valorisé comme une valeur...sauf à travers peut-être le portefeuille « clients » et surtout le goodwill en consolidation. Lorsque l'on achète une société à un prix supérieur à l'actif comptable, la différence est souvent celle de la valeur du capital humain. Les explications, les arguments sont à préciser dans les documents extra comptables, dans les annexes. Si les charges et rémunérations sont au bilan, n'oubliez pas que nous validons les comptes et les annexes. Et à ce titre,

la fonction RH peut fournir des données précieuses.

Et quels sont les sujets de préoccupations d'un commissaire aux comptes en matière de RH ?

Bien entendu nous sommes en charge de mesurer les risques. C'est-à-dire ce qui peut mettre en péril la continuité de l'exploitation. Ce pourrait être une négociation sociale qui dérape. On peut aider par des recommandations, mais nous ne sommes pas « conseils ». En ce sens l'expert-comptable est mieux placé. On observe néanmoins que, dans le même schéma qu'en Scandinavie, là où les partenaires sociaux (les OS et la direction) s'entendent sur les indicateurs comptables objectifs en amont, le risque de dérapage est limité. Et ainsi la visibilité engendrée rend plus serein. Il faut parler la même langue. Dans les grands groupes la formation économique des élus existe, pas toujours en PME.

Les procédures comptables ne sont pas toujours évidentes à comprendre pour des non financiers. Par exemple, on ne peut pas inscrire la formation en investissement. Comptablement il faudrait pouvoir l'immobiliser ce qui est impossible. Il faudrait savoir ce que rapporte la formation, en connaître les avantages économiques futurs...



Lionel Escaffre

“ Les procédures comptables ne sont pas toujours évidentes à comprendre pour des non financiers. Par exemple, on ne peut pas inscrire la formation en investissement. ”