

“ Si les charges et rémunérations sont au bilan, n'oubliez pas que nous validons les comptes et les annexes. ”

le peut-on ? Nous avons connu cette même réflexion il y a dix ans avec la publicité... Vous me direz qu'il y a une exception dans l'immobilisation du capital humain : les clubs de foot ! Ils immobilisent leurs joueurs. Mais c'est au prix d'une interprétation spécifique : ils immobilisent le droit d'utilisation des joueurs... Pour en revenir à la formation, le DRH peut parfaitement exprimer la valeur ajoutée qu'il estime être celle de sa politique de formation avisée dans les annexes... que le commissaire aux comptes validera...

Quels sont les autres sujets d'inquiétudes ?

Les charges sociales peuvent en faire partie. La réglementation est compliquée, change souvent. Les calculs peuvent ne pas être conformes. Mais c'est l'aspect plus « politique » qui m'inquiète. La réglementation européenne autorisera sans doute les assurés (dont les personnes morales) à choisir librement leur assureur y compris dans d'autres pays européens.

Que se passera-t-il en cas de concurrence des régimes sociaux ?

Les contentieux, puisque nous partons du principe qu'il faut respecter le droit du travail. Mais encore une fois nous n'avons pas de mission de conseil. Nous nous assurons qu'en cas de conflit, de rupture, de problème, l'entreprise est entourée correctement (DRH, avocats...) et est éclairée sur le sujet. Plus compliqué de faire admettre qu'il n'est pas toujours souhaitable de provisionner un litige non jugé. On attire l'attention de ne pas créer un précédent qui entache les comptes. Il faut le comptabiliser mais pas avant d'autant que ça donne l'impression que l'entreprise ne croit pas en son bon droit. Sans entrer dans l'effet de mode, nous nous assurons aussi que la rémunération des dirigeants répond à un respect des règles. Le droit

n'est pas moral, il est légitime. Nous n'avons pas à porter un jugement ; si le conseil d'administration a validé, nous n'avons rien à dire. Sauf si dans les risques observés, cette problématique pouvait entraîner des retraits d'investisseurs.

Comment se passent les relations avec le DRH ?

Il fait partie du job ! Notre action se décompose en deux temps : la première phase est l'analyse des risques, puis ensuite seulement le contrôle comptable. Le DRH nous permet d'avoir un regard, une vision de l'organisation. Je trouve que les DRH ne se mettent pas assez en avant, et ne s'impliquent pas plus dans les annexes. Les dossiers de levée de fonds, d'entrée en bourse,

sont autant de moments où l'expression de la qualité des recrutements, de la formation, et au-delà des processus organisationnels peuvent être une véritable création de valeur. Tout ce qui n'est pas dans les comptes est loin d'être inutile.

Vous avez une casquette de professeur d'Université. Que pensez-vous de la formation financière pour les RH et de la formation RH pour les financiers ?

Nous avons un Master à Angers de RH en entreprises internationales. Dans ce cursus spécifique quelques notions de finances, et un Master comptabilité préparant aux concours d'experts comptables, avec des notions sur les relations sociales, sur le droit du travail, sur la théorie des organisations, et sur le comportemental, mais aussi sur l'éthique des affaires. Cette approche est faite avant tout pour obliger les étudiants à se poser des questions. C'est comme cela qu'on participe à l'ouverture des esprits. ■

