



Le laboratoire MADEO, structure de recherche de l'École Supérieure de Technologie et de l'Université Mohammed Premier d'Oujda, organise, les 28 et 29 octobre 2015 à Oujda, un colloque international sur le thème :

## **Capital humain : Evaluation et contribution au développement des entreprises et des organisations**

### **Argumentaire**

Le capital humain est constitué par le savoir et le savoir-faire innés ou acquis pendant le cursus de formation de base ou à travers l'expérience professionnelle. Il comprend ainsi les capacités réelles ou potentielles générées par des investissements consistants pour permettre à l'homme d'améliorer sa productivité, et par conséquent, celle de l'entreprise ou de l'organisation à laquelle il appartient.

L'idée du capital humain est née de l'incapacité d'expliquer la performance par le seul capital matériel. Ainsi, du point de vue économique, le facteur humain a été intégré au niveau des variables de production et de revenu ou dans la variable résiduelle depuis les années 50-60 du 20<sup>ème</sup> siècle. Les précurseurs de cette initiative étaient Mincer, Schultz, Denison, mais surtout Becker avec son ouvrage « Human capital » en 1964. De même, du point de vue gestionnel, le facteur humain a été pris en compte via la comptabilité des ressources humaines. Initiée par Hermanson, Hekimian, Jones et Likert dans les années 60 du 20<sup>ème</sup> siècle, la comptabilité des ressources humaines a connu son développement dans les années 70 du même siècle depuis les travaux de Lev, Schwartz, Flamholtz et Savall et s'est affinée dans la fin des années 90 du même siècle avec les travaux sur le capital intellectuel (Brooking, Edvinsson, Malone...).

La comptabilité des ressources humaines se propose d'évaluer l'utilité procurée par les employés ou la désutilité engendrée par eux à l'entreprise ou l'organisation afin d'optimiser l'engagement social envers eux et de tirer parti de cette optimisation. La comptabilité des ressources humaines permet à l'entreprise d'améliorer l'efficacité de gestion des ressources humaines et d'augmenter leur valeur à travers notamment le dégagement d'un goodwill.

De nos jours, l'importance du capital humain se fait sentir de plus en plus tant sur le plan macroéconomique que microéconomique. En effet, les politiques macroéconomiques faisant abstraction du capital humain paraissent avoir épuisé leurs vertus explicatives et curatives concernant notamment le taux de croissance, le déficit budgétaire et le marché du travail. De même, les modèles microéconomiques qui secondarisent le capital humain ont amené à des résultats décevants dans le domaine d'entrepreneuriat et de repreneuriat (cessions, fusions, reprises...).

Au Maroc, l'importance précitée du capital humain a été confirmée par le discours royal à l'occasion de la fête du Trône de 2014 qui a incité les institutions de recherche à évaluer le capital immatériel dont le capital humain constitue la principale composante.

### **Axes thématiques**

Ils s'articulent autour des méthodes d'évaluation du capital humain et de la contribution de cette évaluation au développement des entreprises et des organisations.

Le capital humain peut être évalué selon la critériologie suivante :

- Evaluation qualitative/quantitative/hybride ;
- Evaluation par les coûts/évaluation par la valeur ;
- Evaluation monétaire (évaluation orthodoxe par rapport à l'essence comptable)/évaluation non monétaire (données physiques diverses, données psychosociologiques...) ;
- Evaluation statique/évaluation dynamique ;
- Evaluation soustractive (goodwill afférent au capital humain)/évaluation additive (somme des composants du capital humain) ;
- Evaluation par référence à un modèle déterministe/évaluation par référence à un modèle stochastique ;
- Evaluation sur la base de constance de carrière/ évaluation sur la base d'évolution de carrière.

Concernant notamment la deuxième typologie, il convient d'indiquer que les coûts englobent les coûts d'acquisition, de développement et de maintenance des ressources humaines. Aussi, l'évaluation par les coûts peut s'effectuer aux coûts historiques, aux coûts de remplacement (par référence à un marché de travail externe), aux coûts de renonciation (par référence à un marché de travail interne) et aux coûts cachés. Quant à l'appréciation par la valeur des ressources humaines, elle peut se faire selon la valeur actualisée (la plus

communément utilisée) et la valeur d'opportunité (valeur des ressources humaines dans leur utilisation alternative la plus favorable).

Le développement des entreprises et des organisations s'entend de leur évolution structurelle et globale vers le mieux. Cette évolution s'effectue sur les plans spatial (adaptation configurationnelle) et temporel (longévité et pérennité), d'une manière continue et processuelle.

Ledit développement se réalise à travers un pilotage adéquat de la performance. Il évoque des notions diverses telles que l'efficacité, l'effectivité, la compétitivité, la rentabilité, la productivité, la création de la valeur et la croissance.

La relation entre l'évaluation du capital humain ou du capital humain évalué et le développement des entreprises et des organisations peut être établie à partir des études théoriques ou empiriques, en termes d'approches ou de modèles.

Les méthodes d'évaluation du capital humain, en relation avec le développement des entreprises et des organisations, peuvent être synthétisées en les suivantes :

### **1. Méthodes statistiques et mathématiques**

Il s'agit des méthodes qui recourent aux indicateurs statistiques et mathématiques issus des approches intégrées ou des méthodes multidimensionnelles des données. Il s'agit également des méthodes qui sollicitent les modèles économétriques, dans le cadre de la théorie économique du capital humain ou autres théories complémentaires de signalement.

### **2. Méthodes comptables et financières**

Il y a lieu de mettre en exergue les tentatives d'intégration du capital humain dans la comptabilité coutumière de l'entreprise ou de l'organisation et notamment dans son actif, à l'instar des actifs incorporels, bien que les référentiels comptables internationaux, notamment ceux de l'IASB ne l'autorisent pas généralement. Il y a lieu également de mettre au clair les méthodes para-comptables et financières qui permettent d'évaluer le capital humain, en transcendant l'approche néoclassique, à travers la prise en compte de variables autres que la masse salariale, telles que la compétence, la connaissance et la productivité informationnelle. Les méthodes para-comptables et financières peuvent être actuarielles, indiciaires ou autres.

### **3. Autres méthodes**

Ce sont les méthodes relatives à d'autres dimensions non évoquées au niveau des méthodes 1 et 2. Ce peut être des méthodes quantitatives, hybrides mais surtout qualitatives

permettant l'appréciation et le suivi du capital humain dans l'espace et dans le temps et l'amélioration de sa qualité qui est source de valeur durable dans les entreprises et les organisations. L'appréciation de la qualité du capital humain peut être faite par référence à différentes notions telles que la gestion des connaissances, la gestion des compétences, la propriété intellectuelle, l'intuitu personae et l'intelligence économique.

Les autres méthodes comportent, par exemple, celles de rating, les grilles de compétences et de qualifications, l'audit social, l'analyse cartographique et la méthode des coûts-performances cachés.

### **Calendrier**

- Date limite de réception des propositions de communication : **15 mai 2015** ;
- Notification aux auteurs: **18 mai 2015** ;
- Envoi des textes provisoires des communications : **21 juin 2015** ;
- Notification aux auteurs de l'évaluation des communications et des rectifications éventuelles à faire : **30 juillet 2015** ;
- Envoi des textes définitifs des communications : **15 septembre 2015** ;
- Colloque : **28 et 29 octobre 2015**.

### **Normes de soumission**

- La proposition de communication doit préciser toutes les informations sur les auteurs : Nom, prénom, adresse, fonction, établissement de rattachement, spécialité, entité de recherche d'appartenance... ;
- Une même communication ne peut pas être l'œuvre de plus de deux (2) auteurs ;
- Un même auteur ne peut pas présenter plus de deux (2) propositions de communication ;
- La proposition de communication doit comporter, l'intitulé, la problématique et la méthodologie d'investigation, ainsi que quelques références bibliographiques sélectives.
- La proposition de communication doit être rédigée en Word et ne pas dépasser deux (2) pages (environ 7000 caractères).

**Les propositions de communication doivent être envoyées à l'adresse suivante :**  
[laboratoire@madeo.ma](mailto:laboratoire@madeo.ma)

## Comité scientifique

AKtouf Omar	HEC- Montréal-Canada
Amine Abdelmajid	IAE Gustave Eiffel-Paris-France
Benseddik Mohammed	ENCG - Oujda - Maroc
Berrichi Abdelouahed	FSJES - Oujda - Maroc
Bon-Michel Béatrice	CNAM-Paris - France
Chakour Abdessamad	Highline college-Seattle-WA-USA
Charreaux Gérard	GREGO-Université de Bourgogne-France
Chahi Said	FSJES - Casablanca - Maroc
Chettab Nadia	FSESG-Annaba-Algérie
Cornet Annie	HEC-Ulg-Liège-Belgique
Daanoune Rachid	ENCG- Tanger- Maroc
De La Villarmois Olivier	IAE de Paris-France
Duthil Gérard	CREAM-Université de Rouen- France
Ébondo Eustache	EUROMED Marseille- France
EL Akry El Kbir	FSJES - Oujda - Maroc
EL Attar Abdelillah	FSJES - Oujda - Maroc
EL Hila Rachid	EST - Oujda- Maroc
EL Kadiri Boutchich Driss	EST - Oujda - Maroc
Fadil Nazik	EM Normandie - France
Fikri Khalid	FSJES - Oujda - Maroc
Fiore Claude	Université Aix-Marseille- France
Gallouj Camal	Université Paris-Sorbonne- France
Gallouj Faiz	Université Lille1 -France
Hajbi Rachid	EST - Oujda - Maroc
Mévellec Pierre	IAE- Nantes- France
Moussamir Abdelhak	FSJES - Mohammédia - Maroc
Okamba Emmanuel	Université de Paris-Est- France
Ouhadi Said	ENCG Marrakech-Maroc
Oulad Seghir Khalid	ENCG - Oujda - Maroc
Tounsi Said	FSJES- Rabat-Agdal - Maroc
Vatteville Eric	Université de Rouen et ESSCA d'Angers-France

## Comité D'organisation

Zarhloule Yassine

Lyacoubi Raouf

Lahrach Rahhal

Hajbi Rachid

Gallouj Nizar

El Ouesdadi Nadia

El Kadiri Boutchih Driss

El Hila Rachid

Benabbou Mostafa