

Le DRH et la Bourse : Vive l'IA pour mieux valoriser le capital humain !

Parmi les cinquante sociétés préférées des étudiants et des jeunes diplômés français, seules 8 ne sont pas cotées (et encore 4 sont des cabinets d'Audit¹). Certes la question exclut, de fait, les startups, mais le résultat est significatif de la visibilité que donne la bourse pour le DRH auprès d'une des parties prenantes importantes.

Cependant, si, historiquement, pour les analystes financiers, la gestion du capital humain (on exclut ici le top management) pouvait être un facteur impactant la rentabilité, c'était le plus souvent à l'idée de risque, et donc de baisse de la rentabilité, auxquels ils pensaient. Le « gestionnaire du capital humain » devait prévenir

ce risque. Tout se passait comme si le DRH devait oeuvrer pour éviter que l'entreprise ne perde de la valeur sur le marché alors que le DAF, lui, chercherait à maximiser la valeur créée par les équipes. Pour le reste, du point de vue des marchés financiers, la gestion des Ressources Humaines était traditionnellement perçue comme ayant des conséquences sur un horizon temporel qui va très au-delà de l'horizon des marchés financiers. Le trimestre est rarement l'horizon de temps d'une politique RH, elle compte, mais...à long terme.

Les choses changent : on revisite le rôle de l'entreprise, qui depuis peu n'aurait plus pour seul objectif le profit pour ses actionnaires, mais plus largement le « bien-être » de l'ensemble des parties prenantes. Un capitalisme plus responsable remettrait les RH (mais pas qu'elles, la planète aussi) plus au centre. L'entreprise doit définir sa mission, le management sa vision, il faut donner du sens...

En réalité la bourse a toujours su apprécier le capital humain et sa gestion. Ce n'est pas un hasard si les entreprises familiales ont des performances boursières meilleures que les autres, les analystes louent leurs visions de long terme, les cabinets de recrutement l'atmosphère qui y règne, les salariés leurs attachements à des valeurs. Le turn-over y est plus faible.

Et, pour l'investisseur qu'en est-il ?

On le sait son premier enjeu est le risque et son corollaire le retour sur investissement. Le fameux couple risque/rentabilité. A peine s'habitue-t-il au changement de paradigme, à l'approche RSE, à l'empreinte carbone et déjà on lui explique que le capital humain est en passe d'être remplacé par le capital a-humain (l'intelligence artificielle). Il suffit de voir le niveau de valorisation des Spotify et autres Uber pour mesurer l'attrait et la confiance qu'ont les investisseurs pour ces sociétés qui ne font pas encore de profit, qui présentent un risque élevé et qui reposent sur des algorithmes qu'ils ne comprennent pas.

L'investisseur est versatile, très versatile, il s'enrhume vite, au gré d'un tweet ou... d'un virus... C'est donc l'implication du DRH qui doit faire la différence et non pas simplement l'air du temps et il a les outils pour le faire et la bourse est une formidable plateforme sur laquelle il peut s'appuyer pour valoriser le capital humain de son entreprise auprès des investisseurs, favoriser l'*affectio societatis*, renforcer la cohésion interne, améliorer l'efficacité des équipes ou encore attirer les talents... Quelques exemples :

1. La bourse permet l'ouverture à un plus grand nombre des outils d'intéressement à la performance (performance individuelle ou



José-Marie
JAEGER
Président d'ABV



Arnaud
JACQUILLAT
Président d'Audaxe

