

Capital Humain - Notion et Concept : Revue de littérature

[Human Capital - Notion and Concept : Theoretical review]

Jalila AIT SOUDANE and Fadoua OUALLAL

Research Laboratory in Management Sciences, Mohamed V University, Rabat, Morocco

Copyright © 2020 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Despite the efforts of theorists to define one's human capital, this concept remains ambivalent. The development of human capital is at the heart of the economic and social development of any developed or developing nation. The key to the success of developed economies is to develop their population first, in that case, investing in people and then moving on to material investment. This development scheme should be promoted and applied by countries aspiring to their development in general.

To contribute to human development, it is crucial to identify the concept of human capital and dissociate it from all other concepts related to material, while emphasizing the fact that this capital belongs to the person who holds it through its categorisation.

This paper provides a brief review of the concept of human capital from its formulation by its founder Theodore Schultz (1961), to its development by various theorists, namely Gary Becker (1964), Marshall (1894), Spence (1973), Chamak and Fromage (2006), Lepak and Snell (1999), Galunic and Anderson (2000), Hitt (2001)... While seeking the common trait between theorists in that field. It focuses then on two variables considered relevant to human capital development, namely Education and Training.

Moreover, through this paper, we proceed to set the concept of human capital in the Management Sciences as well as in some research streams and theories concerned by this concept, namely, neoclassical theory, endogenous growth theory, capabilities theory, complex labour theory and efficiency wage theory.

It is also important to underline the continuity and relevance of this concept in an era where globalisation is an absolute reality, through studies and research carried out by international organisations such as the Organisation for Economic Co-operation and Development "OECD."

KEYWORDS: human capital, human development, education, training, intangible capital.

RÉSUMÉ: La pertinence de la notion du Capital Humain réside dans son ambivalence. Malgré les efforts fournis par les théoriciens à définir le capital humain d'un individu, cette notion reste ambiguë. Le développement du capital humain est le cœur du développement économique et social de toute nation. La clé de réussite des économies développées consiste à développer en premier lieu leur population en l'occurrence les gens, investir dans l'humain ensuite passer à l'investissement matériel. Ce schéma de développement, devrait être porté et appliqué par les pays qui aspirent à leur développement en général. D'où l'intérêt pour ce sujet. L'investissement dans l'humain ou mieux dire, le développement du Capital Humain est considéré comme étant un investissement durable et le retour sur investissement a un impact sur les générations futures.

Le présent papier consiste à faire une revue sommaire de la notion du capital humain depuis sa formulation par son fondateur Theodore Schultz (1961) jusqu'au développement de cette notion par différents théoriciens à savoir Gary Becker (1964), date Marshall (1894), Spence (1973), Chamak et Fromage (2006), Lepak et Snell (1999), Galunic et Anderson (2000), Hitt (2001) ... aussi, mettre l'accent sur le lien de parenté de la notion du Capital Humain selon la perception de chaque auteur.

Par ailleurs, à travers cet article, il est important de souligner la continuité et la pertinence de ce concept dans une ère de globalisation absolue par le biais des études et recherches réalisées par des organismes internationaux tel que l'OCDE. Cet

organisme a pris le relais quant au développement du concept de capital humain et continue à approfondir les recherches en la matière moyennant la réalisation des études et examen publiés dans son rapport intitulé les essentiels de l'OCDE - la Valeur des Gens (mai 2018) et autres rapports, en mettant la lumière sur l'importance du développement du Capital Humain en se basant sur les travaux des théoriciens dans ce domaine.

MOTS-CLEFS: capital humain, développement humain, éducation, formation, capital immatériel.

« Nos valeurs et nos croyances nous empêchent de considérer les êtres humains comme des biens d'équipement, sauf dans le cas de l'esclavage que nous abhorrons »

Theodore Schultz

1 INTRODUCTION

Le présent article consiste à présenter une revue de littérature exhaustive de la notion du Capital Humain tel que définit et développée par les théoriciens et les chercheurs en la matière.

Tout d'abord, on essaie de mettre l'accent sur l'apparition de la théorie du Capital Humain - du facteur de travail au Capital Humain, la formulation de cette notion par les économistes fondateurs tel que Theodore Schultz (1961) et Gary Becker (1964), ensuite on va présenter une typologie du capital humain à travers sa catégorisation ainsi que sa valorisation.

Aussi, il est impératif de situer cette notion dans le domaine des sciences de gestion, sachant que le concept de capital humain a débordé la sphère de l'analyse économique et irrigué les sciences de gestion à partir de la fin des années 1990, notamment par le biais de chercheurs en gestion stratégique des ressources humaines.

Par ailleurs, à travers cet article, on présente la relation entre la théorie du capital humain et quelques théories qui ont traité et abordé directement ou indirectement la notion/théorie du Capital Humain, à savoir : la théorie néoclassique qui considère l'éducation comme étant un investissement (pour les individus et la société) qui accroît la productivité de ceux qui la reçoivent et ainsi contribue à la création d'une hausse de leur rémunération ; la théorie de la croissance endogène, qui considère la notion de capital humain n'est rien d'autre qu'une décomposition du facteur travail en un élément quantitatif ; et la théorie des Capacités considérée comme étant la rénovation de la théorie du Capital Humain et suggère un accroissement de cette dernière.

Dans le cadre d'élaboration de cet article, on s'est basé principalement sur une revue de littérature à travers la lecture d'articles de recherches scientifiques traitant la notion ainsi que la théorie du Capital Humain dans tous ses aspects. Ensuite, on a suivi l'évolution de cette théorie dans le cadre de rapports élaborés par des organismes internationaux tel que l'OCDE.

Il s'agit d'analyser l'évolution de cette notion dans le temps en la situant dans différents courants et théories de recherches ayant s'intéressé à la théorie de capital humain et son évolution dans le domaine des sciences de gestion.

2 L'AVÈNEMENT DE LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN, DU FACTEUR TRAVAIL AU CAPITAL HUMAIN

La notion du capital humain a été longuement négligée dans les théories de la croissance. De ce fait, les néoclassiques considèrent que, la contribution du facteur travail à la production de richesse reste exclusivement quantitative. Cette approche est illustrée par la fonction de production de Cobb-Douglas en soulignant que les facteurs travail et capital ont une élasticité de substitution égale à 1 (la diminution du capital de 1% doit être compensée par une augmentation du travail de 1% pour conserver le même produit). Ainsi, le travail est appréhendé à travers l'accroissement de la population active et le comportement de l'homme (créativité, performance...) n'influencerait alors le niveau de croissance qu'à la marge. Les travailleurs n'ont qu'un rôle de force de travail indifférenciée, car ils sont le plus souvent non-qualifiés. Le travail est vu comme un facteur homogène.

Cette fonction ne semble pas pour autant expliquer l'amplitude de la croissance d'après-guerre et dès les années 50, les économistes soulignent ses limites. De ce fait, Robert Solow introduit un troisième facteur de production de richesse, à savoir le « résidu » ou « facteur résiduel », déterminé par le progrès technique, les connaissances scientifiques, la capacité créative des hommes... autant d'éléments « exogènes » qui contribuent à l'amélioration de l'efficacité des facteurs de production et introduisent une approche nouvelle différente du facteur travail désormais perçu dans sa dimension qualitative.

Les économistes Jean-Jacques Carré, Paul Dubois et Edmond Malinvaud (Abrégé de la croissance française, Paris, Le Seuil, 1983) parviennent à la même conclusion en analysant la croissance française entre 1950 et 1975. Selon ces économistes,

l'exceptionnelle croissance française (en moyenne 5% par an sur la période), est due à une accélération de la contribution de ce facteur exogène à la croissance. Celui-ci, que l'on nomme le progrès technique, reflète l'amélioration de la connaissance scientifique et de l'innovation et mesure l'efficacité dans l'emploi des facteurs de production et en particulier du facteur travail. Ces avancées théoriques et ces études empiriques rassemblent progressivement les conditions d'une identification du rôle du capital humain dans la croissance.

L'apparition de travailleurs qualifiés est due à l'accélération du progrès technique ainsi que la complexification de la production. Le seul moyen d'obtenir cette qualification, et donc d'augmenter la productivité, est de former les travailleurs. L'idée de base de la théorie du Capital humain émerge. Sa mise en œuvre pratique s'appuie non seulement sur le développement de l'ensemble des thèses des néoclassiques, mais aussi sur la théorie du capital et de l'investissement d'Irving Fischer. Ainsi, la théorie du Capital humain introduit dans les théories de production un nouveau facteur : l'éducation (sous toutes ses formes, mais avant tout les études), dans laquelle on peut investir.

3 APERÇU GÉNÉRAL SUR LA NOTION DU CAPITAL HUMAIN

D'après l'économiste écossais Adam SMITH (XVIIIe), ce qui alimente l'activité économique, ce n'est pas la masse des travailleurs, mais « les talents utiles acquis par les habitants ou membres de la société ». Acquérir ces talents et ces compétences, ajoute-t-il, a un coût pour l'individu, mais une fois acquis, ils constituent « un capital fixé et réalisé pour ainsi dire dans sa personne ».

Adam Smith, considère que les aptitudes des individus constituent une sorte de « capital » - un actif au même titre qu'un rouet à filer ou un moulin. Ce concept a mis du temps à s'imposer dans la sphère économique et a été connu par son ambivalence et sa perception par les économistes en la matière. Mais, à partir des années 60, les économistes ont commencé à l'intégrer systématiquement dans leurs travaux.

Le concept de capital humain, formulé pour la première fois en 1961 par l'économiste du développement Theodore Schultz, a été systématisé par Gary Becker en 1964, qui obtint pour cela le Prix Nobel d'économie en 1992. Théodore W.Schultz, est l'initiateur de la théorie du capital humain, Il voit dans la formation et l'éducation un point focal permettant d'améliorer la productivité et le rendement des travailleurs. Il a mis l'accent sur l'impact de l'éducation et la formation sur l'innovation et la productivité. Ce théoricien a publié un article phare à la fin des années 50 « Investment in man : an Economist's view » et qui a influencé toutes les recherches postérieures en matière de capital humain.

Postérieurement, les travaux de Gary Stanley Becker (Prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel en 1992 et précurseur de l'économie comportementale) s'inspirent largement des apports de Théodore W.Schultz. Selon Becker, "Tout comme l'investissement dans le capital technique peut être payant pour une entreprise, l'investissement dans le capital humain s'avère aussi payant pour les individus".

La théorie du capital humain est développée par Gary Becker dans son ouvrage de référence "Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education" publié en 1964. De façon synthétique, la théorie du capital humain consiste à expliquer la hiérarchie des salaires par les différences de capital humain que prêtent les salariés, il s'agit des écarts de leurs aptitudes innées et acquises.

Selon Marshall (1894), les compétences acquises par un individu tout au long de sa formation contribuent à le distinguer et à en faire une ressource rare. Cette rareté est rémunérée par le biais d'une « quasi-rente », compensant l'individu pour son effort de formation et visant à inciter les futurs employeurs à acquérir et renouveler les compétences spécifiques et valorisables dans la production. Quant à Spence (1973), ce dernier interprète l'investissement dans le capital humain pour l'individu comme étant un moyen de signaler ses capacités aux entreprises, bien plus que de les accroître.

Le concept de capital humain a été formé par les travaux d'économistes fondateurs comme Shultz (1961) et Becker (1975). Ce courant de recherche a été initié par une interrogation sur le rendement d'un investissement en éducation pour un individu donné. Chamak et Fromage (2006) mettent l'accent sur le fait d'évaluer le retour sur investissement dans l'éducation, en essayant tout d'abord de cerner le coût lié à l'investissement en formation. A cet effet, le coût engagé est lié à la somme des frais de scolarité ou de formation et du coût d'opportunité lié à cette activité¹. Quant au bénéfice attendu, ce dernier se mesure

¹Rémunérations sur le marché du travail auxquelles l'apprenant renonce en s'engageant dans une formation

par l'augmentation de rémunération que l'individu peut percevoir sur le marché du travail tout au long de sa vie active (il s'agit d'aborder une approche coût-bénéfice de l'investissement dans l'éducation et la formation).

Ainsi, en investissant dans les études et la formation, l'individu en premier lieu développe, ensuite augmente son « capital humain », en l'occurrence ses aptitudes et connaissances, ce qui lui permet d'occuper des emplois plus rémunérateurs. Le marché du travail étant au centre du raisonnement économique appliqué au capital humain, pour cela, plusieurs économistes du domaine ont développé des recherches avancées consistant à démontrer le lien étroit entre le niveau d'éducation et le salaire. Parmi ces économistes, Mincer (1974) a réalisé des recherches visant à montrer que les niveaux élevés d'éducation sont le plus souvent associés à des salaires plus élevés ainsi à des risques plus faibles de chômage.

La notion de Capital Humain n'est pas uniquement développée dans le cadre du monde académique, mais attire également l'intérêt des organismes internationaux notamment l'Organisme de Coopération et du Développement Economique (OCDE). Dans son rapport publié en 2001, cet organisme montre que la notion du capital humain n'est pas associée uniquement au renforcement de la croissance économique, sinon principalement à l'amélioration du bien-être. *« Depuis le début des années 80, les mesures du bien-être révèlent un retard par rapport à l'évolution du PIB par habitant dans de nombreux pays de l'OCDE. S'il est vrai que l'on ne comprend pas bien les raisons complexes de cette divergence, le capital humain et le capital social semblent favoriser directement le bien-être, d'où leur importance. Le capital humain contribue aussi à la croissance et, d'après certains éléments d'information, ce pourrait être également le cas du capital social ».*

Par ailleurs, un autre rapport de l'OCDE publié en 2007 et ayant abordé le sujet du Capital Humain, intitulé « les essentiels de l'OCDE, la valeur des gens », définit le Capital Humain comme étant *« l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique. Le capital humain constitue un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité ».*

4 LE CAPITAL HUMAIN ET LES AUTRES THÉORIES

4.1 LE CAPITAL HUMAIN DANS LA THÉORIE NÉOCLASSIQUE

Il est important de mettre l'accent sur l'inexistence d'une formulation concise du concept de capital humain dans la théorie du même nom issue des travaux de Becker [1964] [1975]. De ce fait, la théorie du capital humain consiste à imputer les différences des salaires versés par les entreprises à des différences dans la productivité des salariés, différences qui découlent elles-mêmes de différences dans les *quantités* du facteur de production « capital humain » accumulées par les salariés au moyen « d'investissements en capital humain ». Mincer écrit clairement : « L'interprétation économique des gains sur une durée de vie est la suivante : les salaires sont proportionnels à la dimension du capital humain. De ce fait, les différences de salaires entre les salariés sont dues principalement à des différences dans la dimension des stocks en capital humain, et non à un "taux de salaire" différent par unité de stock de capital humain. » (Mincer [1993], p. 189.)

Le focus de la théorie néoclassique du capital humain, c'est le fait de considérer l'éducation comme étant un investissement (pour les individus et la société) qui accroît la productivité de ceux qui la reçoivent et ainsi contribue à la création d'une hausse de leur rémunération. Le problème est que le chaînon intermédiaire, la productivité, et son articulation avec en amont l'éducation et en aval la rémunération, sont de pures suppositions (Edouard Poulain, 2001). Les différences de salaire observées renvoient donc nécessairement à des différences de productivité (inobservables) qui, elles-mêmes, découlent (par hypothèse) de différences dans l'accumulation du capital humain.

Mincer considère que « Les entrepreneurs paient des salaires plus élevés aux travailleurs mieux éduqués parce qu'ils observent que leur aptitude et leur productivité est plus élevée que celle des travailleurs moins éduqués. » (Mincer [1993], p. 287.)

Les théoriciens les plus soigneux du capital humain, comme Mincer lui-même, font référence non à la théorie Walrassienne des facteurs de production mais à la théorie Fishérienne du capital. Fisher (1906) inverse la relation flux-stock telle qu'elle résulte du concept de facteur « capital » comme la capitalisation du revenu et non le revenu comme le flux du capital. La relation revenu-capital humain est complétée par le concept d'investissement en capital humain, il s'agit d'une dépense qui permet dans le futur un revenu supérieur.

Par ailleurs, Cayette (1987) considère que la théorie Fishérienne du capital ne se présente en aucune façon comme une théorie du salaire. Selon cet auteur, le salaire ne peut être à la fois cause et effet du Capital Humain.

4.2 LE CAPITAL HUMAIN DANS LA THÉORIE DE LA CROISSANCE ENDOGÈNE

Dans la théorie de la croissance endogène, la notion de capital humain n'est rien d'autre qu'une décomposition du facteur travail en un élément quantitatif (le nombre de travailleurs L) et un élément qualitatif (h). « On peut considérer le capital humain, H , comme le nombre de travailleurs, L , multiplié par le capital du travailleur type, h » (Barro et Sala-i-Martin [1995], p. 172). Si nous considérons le capital humain comme les compétences incorporées dans un travailleur, alors l'utilisation de ces compétences dans une activité empêche leur utilisation dans une autre activité. Le capital humain est donc un bien rival. Comme les personnes ont des droits de propriété sur leurs propres compétences, aussi bien que sur le travail simple, le capital humain est aussi un bien exclusif. Par contre, Barro et Sala-i-Martin ([1995], p. 172), estiment que les idées et la connaissance peuvent ne pas être rivales – en ce qu'elles peuvent diffuser gratuitement vers d'autres activités d'échelle arbitraire – et elles peuvent dans certaines circonstances ne pas être exclusives.

Les théories de la croissance endogène sont fondamentales car elles permettent de comprendre pourquoi les niveaux de richesses des pays ne sont pas amenés à converger : du fait de l'importance de l'innovation et des complémentarités entre les compétences individuelles, des différences de stock et d'accumulation de capital humain génèrent des différences de taux de croissance qui perdurent.

4.3 LE CAPITAL HUMAIN ET LA THÉORIE DU TRAVAIL COMPLEXE

Marx est un des précurseurs méconnus du champ théorique qui nous occupe puisque son analyse sur la réduction du travail complexe (on dirait aujourd'hui qualifié) au travail simple, qui est un élément essentiel de sa Théorie de la Valeur, fournit également des concepts pour penser la hiérarchie des salaires.

De même, le concept de « coût de reproduction de la force de travail » incorpore déjà l'idée d'un investissement en capital humain. Ces dépenses en tant qu'investissement peuvent prendre la forme de consommations, mais cela ne pose pas de problème puisque Marx insiste constamment sur l'ambiguïté entre production et consommation et considère que toute production est une consommation et toute consommation, une production. Cependant, la théorie du capital humain au sens strict, la théorie marxiste du travail complexe, la théorie de la sélection, celle du signal ou celle des incitations salariales, fournissent chacune une explication différente de prédictions identiques quant aux effets de l'éducation et de l'expérience.

Selon la métaphore éclairante d'Hilferding (1904), le travail formateur « chargerait la batterie » du travailleur simple le rendant ainsi apte à produire plus de valeur. Le travail qualifié serait ainsi du travail simple « stocké » dans le travailleur par le biais de la formation. Le salaire plus élevé perçu par le travailleur qualifié serait alors le double effet d'un coût plus élevé dû à la formation et d'une capacité productive plus grande due à cette même formation. « La pile se charge pendant le temps de formation et se décharge pendant le temps de production. La parenté avec la théorie du capital humain de Becker est ici évidente ».

4.4 AMYARTA SEN, LE RÉNOVATEUR DE LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

Amartya Sen dans sa Théorie des Capacités, suggère un accroissement de la théorie du capital humain. Ce théoricien envisage l'éducation à partir du pouvoir qu'à l'individu sur sa propre vie. Cette théorie semble plus conforme à l'économie du développement que les Théories de l'Education existantes axées sur l'investissement en capital humain, le fonctionnement du marché du travail ainsi que la gestion des systèmes éducatifs. Il étudie une nouvelle piste par laquelle il évalue le bien-être et les avantages qu'un individu peut dégager par ses capacités à effectuer un certain nombre d'actes auxquels elle accorde de la valeur et à être la personne qu'elle souhaite être.

Selon Amartya Sen, il s'agit là de la combinaison de ce qu'une personne est apte à faire (capacité d'agir) et à être (les différents types de fonctionnements qu'elle est en mesure de réaliser). L'approche des capacités se pose avant tout en termes d'avantages individuels. Car ces avantages sont évalués par la capacité à accomplir un ensemble de fonctionnements jugés importants au cours d'une vie.

À une époque plus récente, d'autres courants de recherches ont ravivé l'intérêt envers le capital humain. La théorie de la croissance endogène développée par Paul Romer (1986) et Robert Lucas (1988) est basée sur l'idée d'une croissance endogène. Le caractère « auto-entretenu » de la croissance est possible grâce au capital humain. Car le progrès technique et l'innovation sont le constat des chercheurs ou ingénieurs, qui sont eux-mêmes le fruit d'un investissement en capital humain. Ils déclarent que l'épargne investie dans la formation des citoyens est un puissant accélérateur de croissance.

5 CAPITAL HUMAIN : APPARTENANCE/ CATÉGORISATION/ VALORISATION

5.1 LE CAPITAL HUMAIN : APPARTENANCE ET PROPRIÉTÉ

Le concept de capital humain a débordé la sphère de l'analyse économique et irrigué les sciences de gestion à partir de la fin des années 1990, à travers des chercheurs spécialisés dans le domaine de gestion stratégique des ressources humaines, comme (Lepak et Snell, 1999 ; Galunic et Anderson, 2000 ; Hitt, 2001). En 2005, Autier aborde le capital humain à partir d'une perspective gestionnaire, et le considère comme étant un stock que l'on peut créer, développer, accumuler et utiliser. C'est un capital d'un genre particulier puisque « immatériel », c'est-à-dire constitué d'aptitudes et de compétences qui ne peuvent être dissociées des individus.

Dans cette perspective, le capital humain est la propriété exclusive des individus et non pas de l'entreprise dans laquelle ils opèrent. Ce point est essentiel et explique que certains chercheurs (Davenport, 1999 ; Walker, 2001) se sont éloignés de la représentation des collaborateurs de l'entreprise comme des actifs (« people as assets »).

En effet, considérer les salariés d'une entreprise comme des actifs, implique que l'entreprise détient des droits de propriété sur ces derniers. Une telle supposition est des plus critiquable et ce d'une part, l'entreprise ne détient pas des droits de propriété formels sur les salariés qu'elle emploie, de l'autre, le déclin du dévouement et de l'attachement des salariés à leur entreprise remet en question la « propriété » informelle, de nature affective, que l'entreprise aurait sur ses salariés. Dans ce sens, les collaborateurs sont considérés propriétaires du capital humain qu'ils mettent à disposition de l'entreprise dans laquelle ils opèrent. Ainsi que Davenport (1999), dans ses recherches considère les salariés d'une entreprise comme des investisseurs en capital humain qui recherchent un retour sur investissement sous la forme d'une rémunération en salaires ou en capital financier (participation au capital de l'entreprise, distributions d'actions gratuites, stocks-options).

En outre (Autier, 2005), deux courants de recherches importants ont remis en question l'utilisation du concept de capital humain dans la désignation des ressources humaines d'une firme, à savoir, le premier courant procède à une analyse critique de l'utilisation du capital humain dans la recherche en gestion stratégique des ressources humaines (Coff, 1997 ; Galunic et Anderson, 2000). Le second est développé par des théoriciens des droits de propriété, économistes et juristes, qui analysent de manière critique les implications de l'utilisation de la notion de capital humain au sein des entreprises (Blair, 1995 ; Blair & Kochan, 2000).

Coff (1997) remet en question la pertinence de l'usage du concept de capital humain dans la recherche en gestion stratégique des ressources humaines. Cela consiste à démontrer les différences fondamentales entre le capital humain et les autres types de capitaux utilisés par l'entreprise (capital financier, capital technologique, capital matériel, etc.). Coff (1997), identifie quatre différences principales :

1. Les entreprises ne peuvent être propriétaires du capital humain à la différence des autres capitaux ; *il n'est ainsi pas possible « d'acquérir » du capital humain ;*
2. Le capital humain peut très bien ne pas contribuer à la marche de l'entreprise au meilleur de ses capacités (selon le degré de motivation « insuffisante ») ;
3. Le capital humain peut être en désaccord avec les décisions prises par l'entreprise (par exemple une restructuration ou une fusion) et en conséquence quitter l'entreprise ou s'engager dans des actions collectives de contestation ;
4. Le capital humain recherche des rémunérations extra financières sous la forme de reconnaissance, de conditions de travail de qualité, etc.

Ainsi, ce qui fait la spécificité du capital humain (non appropriable, connaissances tacites détenues par des individus) rend sa gestion délicate. L'investissement dans le capital humain d'une firme, consiste en le développement du stock de connaissances et compétences des salariés. De ce fait, dans une approche d'investissement, l'entreprise peut espérer un retour sur investissement car des salariés dotés d'un capital humain de niveau supérieur sont aptes d'être plus performants. *Néanmoins, même si l'entreprise a diligemment contribué au développement du capital humain de ses salariés, à aucun moment elle n'en est propriétaire.*

En d'autres termes, pour mettre en valeur le capital humain, il ne faut pas traiter les individus comme du capital ! *Selon ce premier courant de recherche, le capital humain représente donc une analogie intéressante mais illusoire car elle tend à négliger ce qui fait la spécificité de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise : la motivation, l'implication dans le travail, le besoin de reconnaissance, la fidélité et la loyauté à l'entreprise, etc.*

Le deuxième courant de recherche analyse les implications en termes de gouvernance d'entreprise de l'utilisation du concept de capital humain. L'entreprise, pour son fonctionnement utilise différents types de capitaux. Parmi eux, on peut créer

une symétrie entre le capital humain et le capital financier. De la même manière que les investisseurs apportent à l'entreprise du capital financier, les salariés apportent du capital humain. On met l'accent sur deux types d'investisseurs, à savoir ; internes, les salariés qui contribuent par leur capital humain et externes ceux qui contribuent par leur capital financier.

Il s'agit de deux types de capitaux considérés comme étant fondamentaux pour le fonctionnement de l'entreprise. Ces deux types de capital sont des inputs génériques que la firme utilise pour produire. Le capital humain est ainsi un input que l'entreprise va louer sur le marché du travail, qu'elle peut développer via des politiques de recrutement et de formation, ou réduire (capital humain trop coûteux et ou inadapté aux besoins de l'entreprise). Néanmoins, comme le montrent Blair et Roe (1999) ainsi que Blair et Kochan (2000), alors que les actionnaires bénéficient de dividendes (en fonction de la politique de dividendes de l'entreprise) et de droits de vote dans le cadre du contrôle du management, les salariés n'ont qu'un seul avantage: « revenu régulier ».

En termes de Gouvernance de l'entreprise, les investisseurs profitent d'une position privilégiée, alors que les salariés en sont encore largement absents, malgré les progrès des administrateurs salariés. Blair et Cochran (2000) considèrent que les entreprises profitent aisément des investissements en capital humain spécifique à la firme par contre les salariés ne peuvent pas le valoriser en quittant l'entreprise où ledit capital s'est développé. Il s'agit d'une dépréciation du capital humain (capital humain utile à la firme et inutile au salarié).

De ce fait, Topel (1990) montre que les salariés licenciés ayant une ancienneté élevée subissent une perte de salaire de l'ordre de 15 à 25% dans leur nouvel emploi.

Dans un environnement compétitif, le capital humain devient une ressource de plus en plus importante pour la compétitivité de l'entreprise, les employés vont ainsi remettre en question les règles de gouvernance actuelles qui attribuent aux apporteurs de capitaux financiers une place prédominante.

A cet effet, (Blair et Kochan, 2000, Autier, 2005 ; 2006) considèrent que les apporteurs de capital humain, à l'instar des apporteurs de capital financier, devraient bénéficier de droits de contrôle sur l'élaboration de la stratégie de l'entreprise.

Les deux courants de recherche déjà cités, contestent le bien-fondé du concept de capital humain, soit parce qu'il apparaît lacunaire (critique de la gestion stratégique des ressources humaines), soit parce qu'il aboutit à des conclusions sur le plan des pratiques de gouvernance assez radicales (le salarié – investisseur) qui sont encore loin d'être observées/constatées.

5.2 CATÉGORISATION DU CAPITAL HUMAIN

Selon (Fuente et Ciccone, 2002), le capital humain d'un individu se définit par les connaissances et compétences que ce dernier possède et maîtrise. Ces connaissances et compétences se sont accumulées tout au long de la scolarité, au cours des diverses formations suivies et à l'occasion des expériences vécues. On peut en distinguer trois composantes essentielles (Fuente et Ciccone, 2002) : les compétences générales (alphabétisation, calcul de base, capacités d'apprentissage), les compétences spécifiques liées aux technologies ou aux processus de production (programmation informatique, entretien et réparation des pièces mécaniques) et les compétences techniques et scientifiques (maîtrise de masses organisées de connaissances et de techniques analytiques spécifiques).

Il est en effet possible de dresser une typologie (catégorisation) du capital humain qui distingue les catégories suivantes : capital humain général, capital humain spécifique à la firme, capital humain spécifique à une tâche (Gibbons et Waldman, 2004 ; Hatch et Dyer, 2004).

Le capital humain général correspond à des connaissances qui ne sont ni spécifiques à une entreprise, ni à une fonction ou à une tâche singulière. Il s'agit de connaissances et de compétences génériques (discernement, capacités d'analyse, intelligence des situations) essentiellement accumulées par les expériences professionnelles et l'éducation ;

Le capital humain spécifique à la tâche se constitue essentiellement au moyen de formations professionnelles et d'expériences professionnelles. Il correspond à des compétences qui sont spécifiques à un poste de travail comme assistant de direction, auditeur financier ou risk-manager ;

Le capital humain spécifique à la firme correspond à des compétences et des connaissances maîtrisées par un salarié, basées sur des connaissances collectives (capital organisationnel) spécifique à une entreprise donnée. Le capital humain spécifique à la firme accorde à un collaborateur des capacités directement liées à des besoins spécifiques à une entreprise en particulier. Aussi, lorsqu'un individu doté d'un capital humain spécifique à la firme quitte celle au sein de laquelle il l'a essentiellement développé pour une autre société, une grande partie de ce capital humain ne sera pas utilisé (les attentes et les besoins de la nouvelle entreprise sont différents de la précédente) (Gibbons et Waldman, 2004). En conséquence, ce type de capital humain,

parce qu'il se déprécie dès que son détenteur (le salarié) quitte la firme au sein de laquelle il a accumulé le capital, s'avère moins intéressant pour d'autres entreprises.

En revanche, le capital humain général et le capital humain spécifique à la tâche, sont aisément « transférables » étant donné qu'ils ont presque autant de valeur pour l'entreprise au sein de laquelle les collaborateurs « mettent à disposition » ce type de capital que pour d'autres entreprises.

Quelles que soient la catégorie, le capital humain correspond à des connaissances susceptibles d'améliorer la productivité de la firme. *Cette relation de causalité (capital humain → accroissement de la productivité → accroissement du revenu d'emploi) est un des postulats de la théorie néoclassique du capital humain.*

5.3 VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN

La valorisation du capital humain est associée à la rémunération en l'occurrence le salaire. Il s'agit d'un processus qui se poursuit tout au long de la vie. Shapiro et Stiglitz (1984) fondateurs de la théorie du « salaire d'efficacité », mettent l'accent sur la relation entre « salaire et productivité », et montrent que le fait de proposer aux employés des salaires plus élevés que la moyenne contribue à l'augmentation de la productivité des travailleurs. Cette théorie était à l'origine pensée pour étudier les pays en développement, où ce surcroît de rémunération permet aux ménages d'investir davantage dans leur santé et d'accroître ainsi leur espérance de vie et leur productivité. La théorie du salaire d'efficacité, permet aussi de comprendre les rigidités sur les marchés du travail dans les pays développés, où se forment des contrats implicites visant à susciter un effort accru du salarié à long terme en échange d'un salaire plus élevé que ce qu'il pourra trouver ailleurs à court terme.

Selon Romer et Foray (2000), le capital humain est perçu comme un facteur endogène de la croissance et du développement d'une économie donnée, au même titre que les infrastructures de transport et de communication. Il est considéré comme étant un déterminant de la productivité d'une économie.

Au niveau macroéconomique, le capital humain apparaît ainsi comme un facteur de croissance. Mankiw, Romer et Weil (1992) montrent que les différences de capital humain entre pays permettent d'expliquer une grande partie de leurs écarts en termes de croissance économique.

Les théories du capital humain ont permis d'enrichir la vision traditionnelle du travail tout en renouvelant considérablement l'économie du développement. Si elles rencontrent un fort succès dans la gestion des ressources humaines, les modalités de leur mise en pratique dans les organisations, par le biais de grilles d'évaluation et autres bilans de compétences, restent encore floues.

Par ailleurs, ces théories ont des difficultés à prendre en compte l'influence des groupes sociaux et de leurs relations culturelles dans la constitution et le renouvellement des savoirs mais également dans la définition et la légitimation symbolique de ce qu'est une compétence valorisable.

6 CONCLUSION

La revue de littérature du concept de capital humain tout au long du présent papier, permet en premier lieu de cadrer ce concept selon les différents courants de recherches, avec l'objectif de mieux cerner la notion du capital humain qui se caractérise par son ambivalence, et ce depuis son apparition par Adam Smith jusqu'à sa formulation par Gary Becker en arrivant à certains rapprochements avec d'autres théories.

Quand on aborde la théorie du capital humain, plusieurs facteurs sont évoqués, à savoir l'éducation, la formation, le progrès techniques, l'innovation,... Il existe des théoriciens, comme Théodore W. Schul qui voit dans la formation et l'éducation un point focal permettant d'améliorer la productivité et le rendement des travailleurs, d'autres comme Paul Romer (1986) et Robert Lucas (1988) considèrent que le progrès technique et l'innovation sont la résultante des chercheurs ou ingénieurs, qui sont eux-mêmes le fruit d'un investissement en capital humain.

Le concept de capital humain a également été associé à la rémunération, tel que mentionné par Mincer (1974) dans ces études qui montrent que des niveaux élevés d'éducation sont le plus souvent associés à des salaires plus élevés mais aussi à des risques plus faibles de chômage. Dans cette perspective, le focus de la théorie néoclassique du capital humain, est de considérer l'éducation comme étant un investissement (pour les individus et la société) qui accroît la productivité de ceux qui la reçoivent et ainsi contribue à la création d'une hausse de leur rémunération. Par conséquent d'autres chercheurs comme Amartya Sen, explore une nouvelle piste par laquelle il évalue le bien-être et les avantages qu'un individu peut retirer par ses aptitudes à effectuer un certain nombre d'actes auxquels il accorde de la valeur et à être la personne qu'il souhaite être.

Par ailleurs, deux courants de recherches importants ont contesté l'usage de capital humain dans la désignation des ressources humaines d'une entreprise. Le premier courant consiste en une analyse critique du capital humain dans la recherche en gestion stratégique des ressources humaines. Alors que le deuxième, analyse les implications en termes de gouvernance d'entreprise de l'utilisation du concept de capital humain.

Malgré les différentes recherches réalisées en matière de capital humain (concept et théorie), cette théorie a été largement critiquée et contestée par les théoriciens. En continuité de ce qui a été présenté lors de cet article, il sera pertinent dans un prochain travail, de faire une analyse critique des limites et des imperfections de la théorie du capital humain ainsi que l'étendue de son application à l'entreprise et à la gestion stratégique des ressources humaines.

REFERENCES

- [1] Becker G. (1994). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research.
- [2] Trebuçq S. (juin 2010). « A la recherche du capital humain : Revue des définitions, des approches et des modèles et proposition d'un nouvel instrument de mesure », HAL, Archives-ouvertes.fr, HAL Id : halshs-00526441.
- [3] Fustec et Marois B. *Valoriser le capital immatériel de l'entreprise*, Editions d'Organisation, 2006.
- [4] Xhelili Krasniqi F. (2016). « The importance of investment in Human Capital (Becker, Schultz and Heckman) », *Journal of Knowledge Management*, vol. IV, Issue 4, August 2016.
- [5] Heckman J. (august 1999). «Policies to Foster Human Capital», NBER Working, Paper 7288.
- [6] Kessler A. et Lülfesmann C. (October 2006). «The Theory of Human Capital Revisited: on the Interaction of General and Specific Investments», *The Economic Journal*, Vol. 116, N°514, p. 903-923.
- [7] Kettner (2008). *Evaluer le capital humain de l'entreprise : défi impossible ou démarche indispensable ?* Mémoire ESSEC, sous la dir. Du Pr J.M Peretti.
- [8] Vignolles B. (2012). «Le capital humain : Du concept Aux théories - Regards croisés sur l'économie», *CAIRN*, 2012/2 (n° 12), pages 37 à 41.
- [9] Guillard A. et Roussel J. (2010/1). «Le capital humain en gestion des ressources humaines, Eclairages sur le succès d'un concept», *Management & Avenir*, 2010/1 (n° 31), pages 160 à 181.
- [10] Fraisse-D'Olimpio S. (mai 2009). *Les prolongements de la théorie du capital humain* [en ligne]. URL :<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>.
- [11] Poulain É. (2001). «Le capital humain, D'une conception substantielle A un modèle représentationnel», *Revue économique*, 2001/1 (Vol. 52), pages 91 à 116.
- [12] Fraisse-D'Olimpio S. (mai 2009). *Les fondements de la théorie du Capital Humain* [en ligne]. URL : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-fondements-theoriques-du-concept-de-capital-humain-partie-1--68302>.
- [13] J.A. Hatch, S.L. Charas (1998). «The Art and Science of Valuing People: A Model for Human Capital Appraisal™», *HR Director*, p. 28-36.
- [14] Guéry J-C. (Avril 2011). « Valorisation du capital humain dans la banque », *Revue d'économie financière*, N°104, pages 195 à 208.
- [15] OCDE (1998). *L'investissement dans le capital humain*.
- [16] OCDE (2001). *Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social*.
- [17] OCDE (2007). *Les essentiels de l'OCDE, La valeur des gens*, février 2007.