

# Le capital humain

Jérôme Gleizes

DANS **MULTITUDES 2000/2 n° 2**, PAGES 111 À 112  
ÉDITIONS **ASSOCIATION MULTITUDES**

ISSN 0292-0107

DOI 10.3917/mult.002.0111

Date de mise en ligne : 01/05/2008

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-multitudes-2000-2-page-111?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



# Le capital humain

La théorie du capital humain a été développée en 1964 par Gary Becker. Le capital humain se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. La notion de capital exprime l'idée que c'est un stock immatériel imputé à une personne (i.e. idiosyncratique) pouvant être accumulé, s'user. Il est un choix individuel, un investissement personnel. Comme tout investissement, il s'évalue par la différence entre des dépenses initiales, le coût des dépenses d'éducation et les dépenses afférentes (achat de livres...), le coût d'opportunité, c'est-à-dire le salaire qu'il recevrait s'il était entré dans la vie active, et ses revenus futurs actualisés. L'individu fait donc un arbitrage entre travailler et suivre une formation qui lui permettra de percevoir des revenus futurs plus élevés qu'aujourd'hui. Est pris en compte aussi le maintien en état de son capital physique (santé, nourriture, etc.). Il optimise ses capacités en évitant qu'elles ne se déprécient trop du fait soit de la dévalorisation de ses connaissances générales et spécifiques ou de la de la dégradation de sa

santé physique et morale. Il investit de façon à augmenter sa productivité future et ses revenus.

Comme tous les investissements, l'individu doit faire face à loi des rendements décroissants et au caractère irréversible de ces dépenses.

La théorie du capital humain distingue deux formes possibles de formation : **La formation générale**, acquise dans le système éducatif, élève. Sa transférabilité et son attachement au travailleur explique le fait qu'elle soit financée par ce dernier car il peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. De son côté, la firme n'est nullement encouragée à supporter les coûts de formation d'une personne, susceptible de s'en prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux le rémunérer, ce qui pourrait l'inciter à quitter la firme. Pour éviter cela, le financement de l'activité prendra la forme d'une rémunération plus faible (que sa productivité marginale). L'accord entre le travailleur et la firme consiste donc à l'achat par la firme de la « force de travail » d'une part, et à l'achat de formation par le travailleur d'autre part. **La formation spécifique**, acquise au sein d'une unité de production ou de service,

élève la productivité du travailleur au sein de l'entreprise mais pas ou peu en dehors de celle-ci. Dans ce cas, le financement est assuré à la fois par la firme et le travailleur. Pendant la période de formation, le salaire reçu par le travailleur est inférieur à celui qu'il aurait pu recevoir à l'extérieur de l'entreprise. Cette différence mesure sa contribution à la formation spécifique, mais il reste supérieur à sa productivité en valeur, net des coûts économiques de la formation. Cette différence-là exprime la contribution de la firme au financement de cette formation.

La firme n'accepte un tel contrat que dans la mesure où elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement : le salaire qu'elle versera à l'issue de la période de formation sera supérieur au salaire de réserve du travailleur pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise de façon à l'inciter à rester en son sein mais inférieur à sa productivité en valeur, la différence avec le salaire versé représentant la rémunération de l'investissement en capital spécifique de l'entreprise.

Malgré ces définitions strictes, le concept de capital humain demeure un concept pauvre, difficilement interprétable, utilisé à tort et à travers en place de concepts différents tel celui de *general intellect*, de connaissance. Ainsi dans les modèles de croissance endogène, il

s'assimile à un stock de connaissances valorisé économiquement et incorporé aux individus... mesuré *ex-post* par le salaire versé. La connaissance n'est mesurée que par sa contribution monétaire et non parce qu'elle peut apporter à un processus d'accumulation de connaissance. La théorie du capital humain nie aussi le caractère collectif du processus d'accumulation de connaissance en faisant de l'individu, un être maximisant ses revenus futurs en arbitrant entre travailler et se former.

Le logiciel libre que nous avons présenté dans le premier numéro de *Multitudes* dans un tel univers n'existe pas ! En effet, comme le travail incorporé dans un programme est un travail non valorisé sur un marché par la vente d'un logiciel, ou par la valorisation de la compétence acquise sur le marché du travail, la valeur marchande de ce travail est nulle et donc considérée d'un point de vue économique comme inutile.

De manière plus générale, la théorie économique standard est incapable d'expliquer les mécanismes d'accumulation de connaissance de la recherche fondamentale, dans les sciences humaines, ce qui se traduit par les recommandations de l'OCDE sur les systèmes éducatifs de favoriser l'offre de compétence professionnelle individuelle pour le marché au lieu de favoriser la formation d'esprits. ■

JÉROME GLEIZES