



**HAL**  
open science

# 'HUMAN CAPITAL': L'AVERS ET LE REVERS D'UN TERME MÉTAPHORIQUE

Catherine Resche

► **To cite this version:**

Catherine Resche. 'HUMAN CAPITAL': L'AVERS ET LE REVERS D'UN TERME MÉTAPHORIQUE. LSP & Professional Communication, , 2007, 7 (2). hal-04048310

**HAL Id: hal-04048310**

<https://hal.sorbonne-universite.fr/hal-04048310v1>

Submitted on 27 Mar 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# **‘HUMAN CAPITAL’ : L’AVERS ET LE REVERS D’UN TERME MÉTAPHORIQUE**

Catherine Resche  
Université Panthéon-Assas - Paris 2, France

## **Introduction**

Cette étude a pour objet d’analyser la métaphore du capital humain et ses multiples ramifications du point de vue du linguiste, dans le but de préciser et d’illustrer une approche de la terminologie et de la métaphore que nous avons déjà évoquée en d’autres circonstances (Resche 2002, 2005, 2006). En effet, le choix de l’étiquette « terme métaphorique » pour faire référence à « *human capital* » n’est pas fortuit. Nous établirons d’une part qu’il s’agit bien d’un terme, c’est-à-dire de la dénomination d’une notion, qui a trouvé sa place dans un ensemble de notions exprimées par d’autres termes par rapport auxquels il se définit ; d’autre part, nous montrerons qu’il s’agit bien d’une métaphore qui remplit plusieurs fonctions à la fois. Par son caractère d’oxymore, le terme métaphorique « *human capital* » ne laisse pas indifférent et a suscité la critique. Il ne peut être analysé sans tenir compte du contexte historique. Une perspective diachronique permettra de prendre la mesure de l’évolution de la pensée, aussi bien du point de vue de l’économie et de la société, que du point de vue de la politique à mener dans un certain nombre de domaines, dont l’enseignement, ainsi que dans le monde des entreprises au niveau de la gestion du capital humain.

Nous nous appliquerons dans un premier temps à analyser les définitions du terme, en observant son évolution depuis son apparition, puis nous l’étudierons en tant que métaphore ayant donné naissance à une théorie économique, pour ensuite essayer dans plusieurs domaines. Nous évoquerons au fur et à mesure de notre analyse les interprétations diverses et parfois contradictoires qu’il a suscitées.

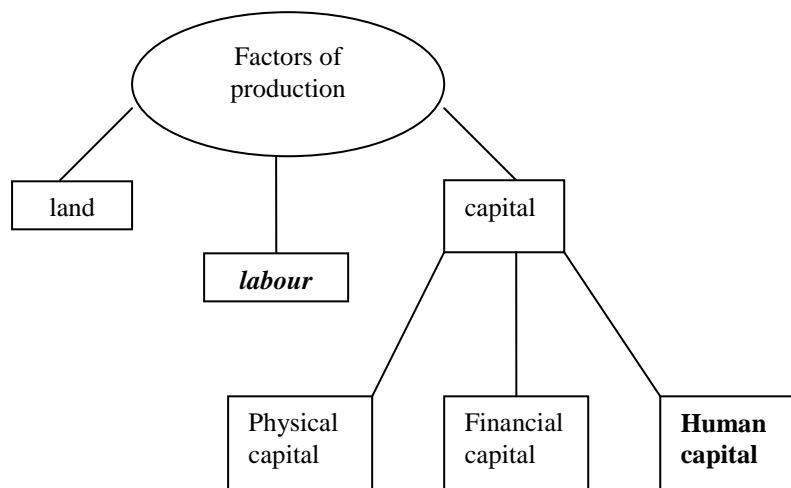
## **1. *Human capital* : une unité terminologique**

Il est difficile d’évoquer la terminologie théorique et pratique moderne sans faire référence aux travaux de Wüster et de l’École de Vienne, et l’ensemble de principes et de fondements qu’ils ont apportés, même si la pratique et l’évolution des techniques ont remis en cause certains des aspects mis en avant. Nous citerons, par exemple, la stabilité des relations notion / terme, et la priorité donnée à la synchronie, qui ont conduit certains critiques à parler de « terminologie pure et dure » (Candel, 2004 : 17). Pour rendre justice à Wüster, il faut préciser qu’il avait conscience des variations linguistiques lors des échanges langagiers et avait lui-même fait le constat que « même en terminologie, le désir de parfaite bi-univocité doit rester un vœu pieux »<sup>i</sup> (1985 : 79), soulignant ainsi la possibilité que la pratique remette en cause la théorie.

Le terme n’en demeure pas moins la dénomination d’une notion. La primauté est accordée à la notion sur la dénomination, ce qui distingue la démarche du terminologue de celle du lexicologue (Cabré 1998 : 30-31). En terminologie, la démarche est onomasiologique, c’est-à-dire que l’on part de la notion pour rechercher ensuite par quel terme la dénommer, contrairement à la pratique lexicographique qui consiste à partir de l’entrée d’un dictionnaire pour en donner ensuite une définition, selon une démarche sémasiologique. La définition terminologique sera donc une définition de notion et non de « mot ». Il s’agit d’une définition de type descriptif, qui rend également compte des relations qui existent entre diverses notions, afin de les différencier. Les notions d’un domaine formant un ensemble structuré, il convient de pouvoir replacer telle ou telle notion dans cet ensemble, en précisant les relations que les

notions entretiennent entre elles, comme, par exemple, des relations hyperonymiques ou hyponymiques.

Si nous appliquons ce principe au terme qui nous intéresse ici, nous pouvons établir que « *human capital* », dont on peut faire remonter la création aux années soixante, avec les travaux de Schultz (1961, 1962), Mincer (1958, 1962, 1974) et Becker (1962, 1964), s'inscrit dans le domaine de l'économie en tant qu'hyponyme par rapport au terme « *capital* », lui-même hyponyme de la notion « *factors of production* ». Selon la théorie classique, comme le montre le schéma suivant, les trois facteurs de production étaient « *land* », « *labour* », et « *capital* » (Samuelson & Nordhaus 2005 : 33) :



Nous laisserons de côté, pour le moment, les autres formes de capital que nous pourrions ajouter et que nous évoquerons plus loin, afin de nous concentrer sur la notion « *human capital* ». Pour Becker, qui, avant de recevoir le Prix Nobel d'économie, avait déjà produit plusieurs articles sur le sujet, l'idée que la plupart des gens se font du capital renvoie à un compte en banque ou des titres boursiers, ou encore des chaînes de montage ou des usines. Ces formes de capital financier ou physique ont en commun de procurer un revenu ou de produire des bénéfices sur une période de temps assez longue. Or, il existe une autre catégorie de capital dont on peut tirer des bénéfices pendant une bonne partie de sa vie, et dans laquelle on peut investir, à savoir l'instruction, la formation, la santé, c'est-à-dire tout ce qui permet d'accroître ses chances de trouver un meilleur emploi et de garantir un mieux-être général, au niveau individuel, comme pour la société. Le titre de son ouvrage sur le capital humain (« *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education* ») établit un lien explicite entre formation et capital humain.

Il faut noter que Becker n'a pas livré dans cet ouvrage une définition très précise du terme, mais s'est contenté d'une explication assez vague (1993 : 16) :

Expenditures on education, training, medical care, [...] produce human, not physical or financial, capital because you cannot separate a person from his or her knowledge, skills, health, or values the way it is possible to move financial and physical assets while the owner stays put.

La présentation ultérieure de la rubrique « *Human capital* » que Becker a rédigée dans une Encyclopédie d'économie en ligne apporte quelques précisions quant à la surface notionnelle du terme, particulièrement en ce qui concerne le rôle joué par la famille :

Schooling, a computer training course, expenditures of medical care, and lectures on the virtues of punctuality and honesty also are capital. That is because they raise earnings, improve health, or add to a person's good habits over much of his lifetime. Therefore, economists regard expenditures on education, training, medical care, and so on as investments in *human capital*. They are called human capital because people cannot be separated from their knowledge, skills, health, or values in the way they can be separated from their financial and physical assets. [...] Of course, formal education is not the only way to invest in human capital. Workers also learn and are trained outside of schools, especially on jobs. Even college graduates are not fully prepared for the labor market when they leave school, and are fitted into their jobs through formal and informal training programs. [...] No discussion of human capital can omit the influence of families on the knowledge, skills, values, and habits of their children. (*The Concise Encyclopedia of Economics* <sup>ii</sup>)

Pour comprendre ce qui a présidé à l'émergence de ce terme, il faut préciser que la préoccupation des économistes, dès les années 1960, était de pouvoir rendre compte de la performance économique, des facteurs qui contribuent à dynamiser une économie en créant de la richesse, moteur de la croissance. L'apport de Gary Becker, au travers de toutes ses analyses, est de s'être livré à une approche économique du comportement humain. Sa contribution majeure a été de formuler et de formaliser les fondements microéconomiques de la théorie. Ceci a abouti à une théorie générale pour déterminer la répartition des revenus, et étudier la question des relations entre revenus et capital humain, et les disparités entre les revenus au fil du temps. D'autres économistes ont également appliqué la théorie du capital humain pour étudier les facteurs qui peuvent expliquer la croissance, les mouvements de population, ainsi que les investissements dans le secteur de l'éducation ou de la santé. Nous reviendrons plus loin sur la portée du terme en tant que métaphore, mais il est intéressant de constater que la citation ci-dessus rend compte de la notion de manière assez large, en insistant sur les connaissances engrangées non seulement grâce au système scolaire ou universitaire, mais également au travers de l'expérience acquise et dans le cadre familial. Bien que le fossé idéologique qui sépare Becker de Bourdieu ne fasse pas de doute, on retrouve une composante sociale indéniable dans l'explication de la notion « *human capital* » fournie par Becker, et l'on ne peut s'empêcher de penser, en lisant la dernière phrase, au rôle joué par le contexte social et familial dans l'accumulation de connaissances, dans les aptitudes, innées et acquises, et dans les manières d'être et d'agir que Bourdieu appelle « capital culturel », empruntant, de son côté, au domaine économique par analogie avec l'accumulation de capital. Comme Bourdieu, Becker a associé le système éducatif à la notion de capital ; toutefois, pour l'économiste adepte du néo-libéralisme, il s'agissait de mesurer l'impact d'un bagage plus grand sur la productivité, les salaires, l'emploi et l'économie en général, alors que pour le sociologue néo-marxiste, l'intérêt était de proposer une analyse du système éducatif afin de rendre compte des inégalités de réussite scolaire des enfants de classes sociales différentes. Si, comme le relève Schuller (2000), Bourdieu a envisagé trois formes de capital, le capital économique, le capital social et le capital culturel, il n'a, en revanche, jamais parlé de capital humain.

D'un point de vue historique, et de manière plus générale, il convient de rappeler que, si le terme « *human capital* » est apparu la première fois en 1961, sous la plume de Schultz<sup>iii</sup>, la notion de la valeur représentée par l'homme n'est pas nouvelle, ni spécifiquement américaine. Bien évidemment, « *human capital* », tel qu'il a été introduit dans les années

soixante, doit bien être replacé dans le contexte marchand d'une analyse économique, mais l'idée même de cultiver son talent relève d'une approche humaniste. C'est tout simplement le fondement de la doctrine classique de la « bonne vie ». On pourrait faire remonter une certaine idée du capital humain à l'Antiquité. En effet, Aristote soulignait que chaque être humain se devait de découvrir ses talents et de développer les possibilités qui étaient en lui, au risque de négliger et nier sa propre humanité. En termes aristotéliens, le bonheur passe par la réalisation du potentiel de chacun. Comme nous le rappelle Phelps (2007 : 15), prix Nobel d'économie en 2006<sup>iv</sup>, la notion d'accomplissement de soi a traversé toutes les époques :

Benvenuto Cellini décrit à la Renaissance les joies de la créativité et de l'épanouissement dans son autobiographie. L'époque baroque puis les Lumières célèbrent la quête incessante du développement personnel. Jefferson et les autres penseurs des Lumières ne font que prolonger cette tradition, qui se retrouve ensuite dans l'école américaine de philosophie pragmatique avec William James Dewey et jusqu'aux travaux de John Rawls qui parle 'd'autoréalisation'.

Parmi les penseurs des lumières évoqués ci-dessus, il nous faut bien évidemment citer Adam Smith pour ce qui concerne le domaine économique. Dès 1776, dans la *Richesse des Nations*, il a évoqué la notion de capital humain, sans la nommer ainsi pour autant. A ses yeux, cette forme de capital faisait partie du capital fixe, puisqu'un homme instruit pouvait être comparé à une machine coûteuse. Dans la mesure où il fallait à l'homme consacrer du temps et de l'effort à améliorer ses connaissances, il était logique qu'il soit récompensé par un salaire plus élevé qui tiendrait compte du coût mobilisé par son éducation. Certes, la préoccupation de Smith n'était pas de déterminer la valeur du capital humain. Néanmoins, il s'est penché sur la question en soulignant dans sa définition du capital que les capacités et aptitudes des habitants d'un pays contribuent à accroître la richesse pour la société aussi bien que pour les particuliers :

Fixed capital consists of the acquired and useful abilities of all the inhabitants or members of the society. The acquisition of such talents, by the maintenance of the acquirer during his education, study, or apprenticeship always costs a real expense, which is a capital fixed and realized as it were, in his person. [...] The improved dexterity of a workman may be considered in the same light as a machine or instrument of trade which facilitates and abridges labour, and which, though it costs a certain expense repays that expense with a profit. ([1776] 1937: 265-266)

Jean-Baptiste Say, comme Smith, considérait les capacités, les connaissances et le savoir-faire des hommes comme un capital, alors que d'autres, tels Walras, Fisher<sup>v</sup> et Marshall, ont, par la suite, eu tendance à considérer l'homme lui-même comme capital. John Stuart Mill, au même titre que Marshall plus tard, considérait qu'il appartenait à ceux qui gouvernaient de faire en sorte que la population, dans une large majorité, fréquente l'école plus longtemps, afin de profiter des bénéfices d'une instruction meilleure dont elle n'était pas encore persuadée des bienfaits et des retombées positives. Beaucoup plus tard encore, Friedman (1955) lançait l'idée d'un consommateur calculateur, capable d'arbitrages temporels, idée qui fut formalisée dans la décennie suivante par Schultz, reprise par Mincer et Becker, et qui donna naissance à la théorie du capital humain et au terme *human capital*. Par la suite, d'autres économistes comme Romer (1989), et Lucas (1988) ont, chacun à leur manière, stimulé l'intérêt des économistes pour le rôle joué par le capital humain dans la croissance économique.

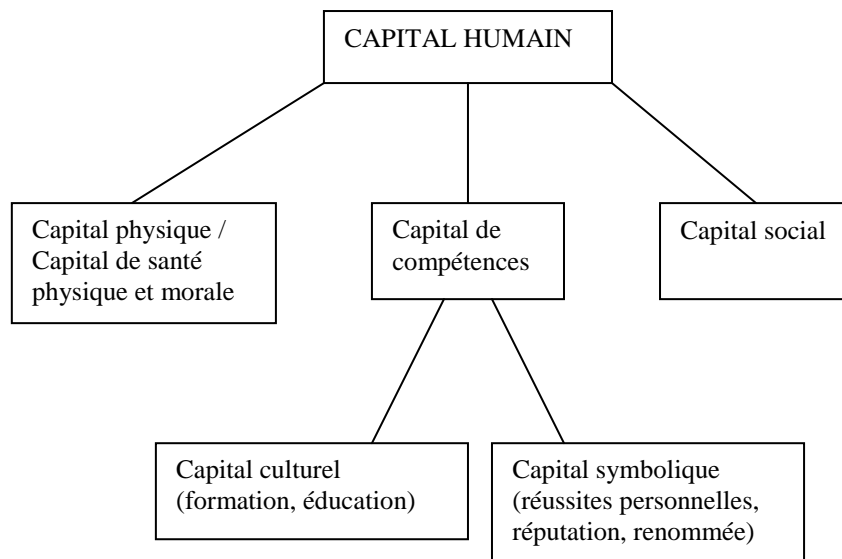
Certaines analyses modernes ont élargi la surface notionnelle du terme en y incorporant à la fois les mouvements de population en relation avec le capital humain, et en prenant en compte l'inné aussi bien que l'acquis :

Human capital is represented by the aggregation of investments in activities, such as education, health, on-the-job training and migration that enhance an individual's productivity in the labour market. [...] We define human capital as the aggregation of the innate abilities and the knowledge and skills that individuals acquire and develop throughout their lifetime. (Laroche *et al* 1998 : 88)

Le terme a donc subi des évolutions, et son acception a été élargie pour englober une notion connexe, celle de *social capital*. Manville (2001a), annonçant un ouvrage en cours de Bartlett et Ghoshal sur la stratégie des organisations et la gestion du capital humain au sein des entreprises, souligne que pour ces auteurs, le capital humain ne se réduit pas aux connaissances, aptitudes et au savoir faire ; il englobe également le capital social, qui concerne les relations entre personnes, l'aptitude à communiquer, le réseau de contacts que l'on peut mettre à profit pour être plus efficace et mieux réussir, ainsi que le capital émotionnel, qu'ils définissent comme les motivations dans le travail, et l'engagement personnel qui pousse à se réaliser, améliorant aussi l'efficacité. Becker, à qui Manville (2001b : 4) posait la question de l'inclusion de « *social capital* » dans « *human capital* », a laissé entendre qu'il concevait, lui aussi, un élargissement de la notion, avec quelques réserves toutefois :

I certainly think social capital is important; I've worked on that myself and just came out with a book called *Social Economics*. Yes, social capital is a form of human capital. When I spoke about corporate culture before I was really talking about social or corporate capital – how people are connected with a company. Social capital as a concept has become very popular in recent years; but it is very difficult to quantify, and emotional capital would be even more so. But they do seem important because they do affect the productivity of individual workers and certainly of companies overall.

Même si la notion « capital humain » concerne l'individu alors que le capital social concerne le groupe, il semble difficile, dans le contexte actuel de travail en équipe et de circulation de l'information de ne pas les envisager comme complémentaires et étroitement liés. Delahaye (2006 : 6), pour sa part, ne considère pas que « capital social » soit à placer au même niveau d'une arborescence que le capital humain ; selon le schéma suivant que nous avons déduit de son analyse, il convient de l'envisager au niveau inférieur, en tant que « sous-domaine » de la notion capital humain qu'il subdivise en trois parties :



Nous avons pu établir que « *human capital* » est bien un terme relevant initialement du domaine économique, mais qu'il est étroitement lié au domaine social et culturel. Sa surface conceptuelle a évolué au fil du temps et sous l'influence du contexte social. Nous proposons maintenant de l'analyser en tant que métaphore, en tenant toujours compte de l'axe diachronique pour commencer.

## **2. *Human capital* : une métaphore**

Si l'on examine les termes utilisés au fil du temps pour parler des ouvriers, employés, de la main d'œuvre, du personnel en général, on s'aperçoit que l'homme était souvent absent de ces appellations : il était réduit par un processus de métonymie à une partie de lui-même, ses mains (*hands*) ou au résultat de ses efforts (*labour*), pour ensuite devenir une ressource (*human resources*). Au moins, cette dernière appellation avait-elle le mérite d'évoquer explicitement l'homme ; mais c'était en tant que ressources, dont on pouvait penser qu'au même titre que les ressources naturelles, elles offraient la possibilité d'être utilisées, exploitées, avec toutes les connotations négatives que cela implique. Avec la métaphore « *Human capital* », on arrive à une association nouvelle, certes déstabilisante, en ce qu'elle pose la question des relations qu'entretiennent les deux composantes du terme. Au premier regard, cet oxymore suscite la réflexion ; en effet, les travailleurs ne sont pas traditionnellement associés au capital, lequel est à ranger du côté des chefs d'entreprise, du patronat dont il est la propriété. La question sera donc de déterminer le sens de la relation qui unit ici l'homme et le capital. Afin de mieux analyser cette métaphore, il convient de passer en revue les sèmes qui ont été à l'origine de l'analogie et ont permis d'envisager autrement les hommes et leur travail.

Le capital physique ou financier, tel qu'il est défini de manière classique, est le résultat d'un investissement présent pour un rendement futur. Les idées naturellement associées au capital sont la possession, la propriété, l'accumulation, la valorisation, la transmission, l'héritage, mais aussi la dépréciation. On investit dans le capital, on immobilise de l'argent, renonçant à consommer dans le présent, dans l'espoir de revenus futurs, d'un retour sur investissement, sous la forme de bénéfices, de plus-value. Chaque étape de développement de l'économie a attiré les investisseurs vers un capital différent, d'abord la terre, puis, à l'ère

industrielle, les machines et les usines, et, avec ce que l'on appelle désormais « l'économie du savoir » ou la « *knowledge economy* », ce sont les compétences, le savoir-faire qui sont devenus un investissement prometteur.

Si l'on applique les différentes caractéristiques du capital physique ou financier au capital humain, on se rend compte que l'analogie est pertinente au niveau d'un certain nombre de sèmes : l'homme possède des talents ou aptitudes dans lesquelles il peut investir. En investissant dans sa propre éducation, il va accumuler des connaissances, améliorer son savoir-faire et espérer un retour sur investissement en termes de meilleur emploi, meilleure rémunération et meilleure qualité de vie. L'accumulation de capital humain demande des efforts et du temps, et, comme pour le capital physique, l'investissement en capital humain correspond au renoncement d'une consommation présente dans l'espoir d'un gain futur. Ceci se traduit en économie par le coût d'opportunité. Assurément, en décidant de poursuivre ses études quelques années de plus, un étudiant renonce au salaire qu'il pourrait recevoir s'il travaillait au lieu d'aller à l'université. En termes économiques, il procède à un arbitrage. Quant à la notion de dépréciation, elle s'applique aussi bien au capital humain qu'au capital physique. Le facteur temps joue dans les deux cas, puisque des techniques nouvelles peuvent rendre inutiles certaines machines, de même que certains savoirs acquis peuvent s'avérer dépassés. La notion de vieillissement s'applique aux hommes comme aux machines et l'inactivité peut être nuisible dans ce sens que le savoir-faire peut s'émousser après un certain temps. Il va de soi également que le départ à la retraite, puis la vieillesse correspondent à une perte de capital humain, et que ce capital s'éteint avec la vie.

À la différence du capital physique qui est tangible, et dont on peut se séparer en le revendant, le capital humain est inséparable de celui qui le possède. Si l'on évoque la notion de mobilité, cela voudra dire que le propriétaire du capital humain pourra décider de changer de lieu, emportant son propre capital avec lui. D'autre part, si, pour le capital physique, la décision d'investir est entièrement celle de l'investisseur, il n'en est pas toujours de même pour le capital humain : en effet, tant que l'individu n'est pas assez grand pour prendre ses propres décisions, ce sont ses parents, ou ses enseignants qui guident ses choix. Si l'on englobe dans la notion « capital humain » l'éducation familiale, on pourra parler d'héritage et de transmission, en ce sens que le contexte familial forme également l'enfant et forge sa personnalité, en lui inculquant des valeurs et des habitudes, et tout ceci requiert un certain investissement en temps. On peut également considérer qu'une génération donnée, en offrant une formation à ses enfants, investit dans la constitution d'un capital pour la génération suivante et en tire une certaine satisfaction. C'est d'ailleurs, semble-t-il, sous cet angle que Schultz a, dans un premier temps, découvert l'analogie entre capital humain et capital physique. L'histoire, relatée par McCloskey (1992 : 13) résulte d'un entretien entre Schultz, alors à l'Université d'Auburn pour un semestre, et un couple de fermiers pauvres entendus dans le contexte d'une étude qu'il menait ; s'étonnant qu'ils soient satisfaits de leur sort, il s'entendit répondre :

We are not poor. We've used up our farm to educate four children through college, remaking fertile land and well-stocked pens into knowledge of law and Latin. We are rich.

En établissant une équation entre un bien tangible que l'on peut vendre pour « acheter » une formation quelle qu'elle soit, on arrive à envisager une autre forme de capital et d'investissement, donc de richesse. Le pas est franchi vers la notion d'actif immatériel.

C'est une des caractéristiques de la métaphore de permettre d'envisager les choses autrement et d'emprunter une piste nouvelle et inexplorée. « *Human capital* », en tant que métaphore a rempli une fonction heuristique pour les théoriciens de l'économie, au point de



donner son nom à toute une théorie, assumant en même temps une fonction lexicale : il fallait combler le vide existant. Comme le souligne McCloskey (1998 : 43) cette métaphore a facilité des avancées dans plusieurs directions :

Another of Becker's metaphors, « human capital » [...] illustrates how two sets of ideas, in this case both drawn from inside economics, can mutually illuminate each other by exchanging connotations. In the phrase "human capital", the field in economics treating human skills was at a stroke unified with the field treating investment in machines. Thought in both fields was improved – labor economics by recognizing that skills, for all their intangibility, arise from abstention from consumption; capital theory by recognizing that skills, for all their lack of capitalization, compete with other investments for a claim to abstention

Si l'on s'en tient pour le moment au seul domaine économique, la métaphore a fait bouger la répartition traditionnelle des facteurs de production, en insistant sur le facteur humain, mais en faisant passer le travail des hommes (exprimé jusqu'alors par « *labour* ») dans la catégorie « capital ». Ce glissement, sur lequel nous reviendrons car il peut être interprété de manière positive ou négative, signale le rôle que la métaphore peut jouer lorsqu'elle remet en question la théorie, lorsqu'elle se fait le moteur d'un tournant important dans les modes de pensée et dans les analyses ou signale simplement un tournant. Selon les cas, la métaphore accompagne ou favorise la mutation (Resche 2002).

La métaphore du capital humain assume également un rôle pédagogique, puisqu'elle est transmise, par le biais des manuels, à des générations d'étudiants pour leur expliquer cette autre forme de capital et elle a également une fonction iconique, puisqu'elle incarne la théorie et permet d'y faire référence en la résumant en deux mots. Il suffit de lire les définitions offertes par les auteurs de manuels d'économie pour constater comment une notion nouvelle est expliquée en termes de ce qui est déjà connu :

The capitalized value of productive investments in persons. Usually refers to value derived from expenditures on education, training, and health improvements » (Lipsey & Crystal : 617)

The accumulation of investments in people, such as education and on-the-job training (Mankiw : 831)

The stock of technical knowledge and skill embodied in a nation's workforce, resulting from investments in formal education and on-the-job training. (Samuelson et Nordhaus : 740)

Les mots clés (capitalisation, valeur, productivité, investissement, stock) sont bien les sèmes empruntés à la théorie économique déjà connue pour faire envisager la notion de « capital humain ». On notera avec intérêt que si Lipsey & Chrystal parlent de « *persons* », et Mankiw de « *people* », en revanche, Samuelson & Nordhaus mettent en avant un terme beaucoup plus général « *workforce* », qui relève plutôt d'un emprunt à la mécanique et à la physique et rappelle la vision antérieure, dans laquelle l'homme disparaît, fondu dans l'ensemble des travailleurs. Mais il convient de considérer le contexte de la dernière définition et de relier « *knowledge embodied in a nation's workforce* » à « *investments in education and training* ». Il faut remarquer également le caractère métaphorique des définitions, avec l'association à l'homme ou à sa formation de termes relatifs au capital. En outre, si l'on complète les informations fournies par les définitions en prenant en compte le réseau de notions indiqué par les auteurs dans leur index, on a une vision plus précise de « *human capital* » et de la façon dont la métaphore élargit sa sphère d'influence :

Lipsey & Chrystal	Mankiw	Samuelson & Nordhaus
<b>Human capital</b> Developing countries Economic growth Education, skills	<b>Human capital</b> Economic growth	<b>Human capital</b> Economic development Investing in ... Occupational differences Quality differences Unique individuals

On notera d'abord que la notion de développement concerne à la fois les pays riches et les pays plus pauvres ; Lipsey et Chrystal créent, en effet, un lien direct avec les pays en voie de développement, ce qui ouvre sur la mondialisation. Samuelson & Nordhaus, quant à eux, insistent sur des aspects sur lesquels nous allons revenir par la suite : les différences qualitatives liées au degré de spécialisation et au niveau de formation, et surtout, ils réintroduisent explicitement la notion d'individu et d'unicité. Si on plonge dans le corps des manuels en question, on s'aperçoit que la question de l'investissement dans le capital humain se pose non seulement pour les employeurs, qui vont chercher à recruter des employés avec un bagage et un potentiel d'amélioration, et à retenir les gens qu'ils forment pour bénéficier des investissements consentis, mais aussi pour chacun d'entre nous en termes de coût d'opportunité : est-il opportun d'investir dans des études longues ? Clairement, le terme métaphorique est introduit dans les manuels pour permettre aux étudiants d'envisager autrement les relations entre l'homme et son éducation, entre l'homme et son travail, entre l'entreprise et le travailleur, mais elle élargit l'horizon aux questions des relations entre pays riches et pays pauvres, aux questions de migrations, d'emploi et de concurrence. À cet égard, le rôle pédagogique joué par la métaphore s'inscrit dans le prolongement de la métaphore qui a permis à Gary Becker de souligner le rôle primordial du capital humain dans le développement économique de nombreux pays. L'OCDE a d'ailleurs repris cette idée dans différents rapports (Foray & Lundvall 1996 ; OCDE 1997) dans lesquels elle affirme que l'internationalisation est un moyen d'améliorer la qualité de l'enseignement et établit un lien entre le développement économique des pays et la qualité et le niveau de l'enseignement ou de la formation continue. L'immigration, pour beaucoup de pays, sera liée à l'idée d'attirer un capital humain de qualité. En outre, la théorie du capital humain a aussi été mise à contribution pour expliquer les échanges commerciaux entre les pays. Cette métaphore a donné lieu à l'une des théories qui a suscité le plus grand nombre d'applications.

Enfin, il ne faut pas oublier la fonction rhétorique de la métaphore et le choix qui est fait du terme lui-même. Si l'on considère que « *human capital* » peut s'expliquer par « *Man is capital* », il est évident que certains considéreront cette équation comme négative. Le poids du sens serait alors concentré sur « *capital* ». Toutefois, il ne faut pas négliger un autre effet de cette première interprétation, à savoir que si l'homme représente un capital, c'est qu'on lui reconnaît une certaine valeur. Certains mettront en avant l'argument d'une valeur purement marchande ; mais d'autres rétorqueront que si l'homme est indispensable, il devient précieux et rare, ce qui le valorise car il devient le maître du jeu, en quelque sorte. Ceci conduit à une interprétation bien différente de la métaphore, selon laquelle l'homme n'est pas un capital, mais le propriétaire d'un capital, ce qui donne toute sa force à « *human* ». Dans la mesure où les connaissances, le savoir-faire, les compétences, le talent, ne sont pas dissociables de l'homme, « *Man is capital* » devrait être remplacée par « *Man is the owner of his own capital* ».

Ces deux interprétations, positive et négative, pourraient s'inscrire dans deux veines métaphoriques qui accompagnent l'histoire de la pensée économique, la veine mécanique et physique d'une part et la veine organique d'autre part (Resche 2006 : 23 *et sq.*). En effet, si l'homme est confondu avec le capital, il est ravalé au rang d'objet, de possession, d'actifs au

sens comptable du terme, au même titre que les machines, les immeubles, les biens. Il s'agirait alors simplement d'une autre forme de capital qu'on peut faire fructifier, revendre et, de manière extrême, on pourrait poser la question d'une nouvelle forme d'esclavage. L'homme n'est alors qu'un rouage dans la vaste mécanique de l'économie et de la production. En revanche, si l'homme, dans le contexte plus positif d'une métaphore organique, fait fructifier le capital humain qu'il possède, il est un organisme évolutif qui peut s'affirmer comme maillon indispensable dans de nombreuses chaînes. Il devient élément essentiel, au cœur du processus de développement économique, et il est irremplaçable. Dans ce sens, la métaphore est beaucoup plus féconde.

Notons également que la métaphore « *human capital* » peut s'interpréter comme témoin de l'évolution de la société. De la même manière que « *natural resources* » est désormais souvent remplacé par « *natural capital* », « *human resources* » a fait place à « *human capital* ». On peut lire dans ce changement non pas seulement un changement lexical, mais un changement de paradigme, sous l'influence des préoccupations sociales d'une époque, où l'on cherche à préserver le capital naturel et l'environnement (y compris humain) en le respectant, dans un contexte de développement durable. Avec la métaphore « *human capital* », l'homme devient une richesse qu'il faut apprécier à sa juste valeur en envisageant « *capital* » comme l'équivalent de « *knowledge* ». La métaphore joue alors un rôle d'interface entre différents domaines, créant des ponts entre le strict point de vue économique (salaire, croissance, emploi), le monde du travail et le monde de la formation scolaire, universitaire, et continue.

### **3. *Human capital* : un terme métaphorique influent**

#### **3.1. L'impact de *human capital* vis-à-vis du système éducatif**

L'intérêt porté par les économistes à l'importance de l'éducation et de la formation de la population nous conduit à examiner de plus près l'impact de la métaphore du capital humain sur le système éducatif. Il s'agira d'envisager, d'une part, le point de vue des gouvernements sur les choix de politique éducative à mener et, d'autre part, le point de vue des individus eux-mêmes quant aux choix qu'ils peuvent faire en matière d'éducation, qu'il s'agisse des parents qui prennent des décisions pour leurs jeunes enfants, ou des jeunes adultes qui décident de poursuivre leurs études.

Si nous considérons, d'un point de vue strictement économique, les liens qui peuvent être établis entre le niveau et la qualité des études poursuivies par la population et une économie dynamique avec une forte capacité d'innovation, il est indéniable qu'il est dans l'intérêt des autorités d'un pays d'encourager chacun à apprendre et à améliorer son niveau d'éducation. La métaphore du capital humain a donc conduit à penser la politique de l'éducation et de la formation comme un investissement dont on attend, là aussi, un retour en termes de compétitivité et croissance économique. L'exemple du Japon, ou de Taiwan est parlant à cet égard. : alors qu'ils manquaient de ressources naturelles, ces pays ont compris qu'ils pouvaient investir dans le capital humain. La métaphore du capital humain a eu un impact indéniable sur la théorie de la croissance endogène et de l'économie du développement (Poulain 2000). La question pour les économistes a été d'établir dans quelle mesure un degré supérieur d'études assurait un emploi meilleur et une rémunération plus élevée. Selon les époques, la corrélation a été plus ou moins avérée, mais, avec l'avènement des technologies nouvelles et l'économie des services, avec la mondialisation et la concurrence accrue, il est vrai que nous sommes entrés dans une ère où la flexibilité, la capacité à réactualiser ses connaissances, la nécessité d'innover sont devenues des qualités recherchées ; les personnes compétentes, capables d'apprendre, de se remettre en question, de se réorienter, sont précieuses. La forte demande permet de conclure que le nombre d'années d'études et la qualité de la formation jouent un rôle important sur les chances de trouver un emploi

intéressant et bien rémunéré. De ce constat peuvent dépendre, selon les cas, des décisions gouvernementales concernant la scolarité obligatoire pendant une durée plus longue, la gratuité des études, ou l'attribution plus large de bourses d'études, l'augmentation du budget de la nation pour l'enseignement supérieur et la recherche. On pourrait également citer la revalorisation des salaires et des statuts des enseignants-chercheurs, la mise en place de programmes de formation continue, de stages en entreprise, etc.

La notion d'investissement dans l'éducation et la formation vaut également au niveau individuel. En effet, la décision que prennent certaines familles de conseiller telle ou telle formation à leurs enfants, de les encourager à poursuivre des études plutôt que de travailler, est fondée sur l'idée de l'éducation non pas comme un « bien consommable », mais comme un investissement (Perruchet 2005), un sacrifice en temps et argent pour augmenter les chances de s'assurer un avenir plus souriant. Les étudiants qui sont en âge de décider pour eux-mêmes entre la poursuite des études et un emploi dans l'immédiat raisonnent de la même façon. Ils font inmanquablement un pari sur l'avenir, et leur décision implique une prise de risque dans la mesure où rien ne garantit que les sacrifices consentis seront compensés par un salaire à la hauteur de leurs espérances ; toutefois, les étudiants ont bien intégré l'idée que ce qui leur est enseigné devra être complété, bien souvent, par une formation plus spécifique dans le contexte de l'entreprise qui les recrutera. De plus, ils sont conscients de la nécessité de continuer à se former tout au long de leur carrière pour s'adapter aux dernières techniques et aux exigences nouvelles.

La question que la métaphore du capital humain pose est donc celle du rôle que doit jouer le système scolaire et universitaire. Que la notion de capital humain, qui insiste sur le bagage que chacun peut acquérir pour s'enrichir (au sens non économique du terme), encourage les autorités à offrir un accès plus large à l'école ou l'université, semble évidemment une bonne chose pour le plus grand bénéfice de la population. Mais s'il y a un investissement, et, par conséquent, attente d'un retour sur investissement de la part des gouvernements, mais aussi des contribuables et des individus, n'existe-t-il pas un risque de marchandisation de l'éducation (Laval 2003) ? Si des considérations purement utilitaires président à l'élaboration des contenus, et si seules les connaissances qui peuvent « servir » sont prises en compte, on privera les élèves et étudiants d'un autre capital, celui de la culture. Il faut donc aborder la métaphore avec précaution car elle ouvre le débat sur les finalités de l'éducation en ces termes : l'éducation doit-elle être subordonnée à l'économie, et ne servir qu'à former des individus potentiellement productifs et rentables ? Ou doit-elle avoir pour objectif premier de former le raisonnement et de stimuler l'esprit critique, d'éveiller la curiosité et l'intérêt pour toutes sortes de domaines de connaissances, pour la culture désintéressée en général, et de donner à l'individu le goût et le moyen d'apprendre et de se cultiver par lui-même. Ne devrait-on pas insister sur le lien entre « capital humain » et « humanisme » et comprendre que si chacun possède et fait fructifier son propre capital, c'est dans ce sens qu'il peut s'enrichir ?

La métaphore du capital humain a suscité d'autres réflexions sur le rôle du système scolaire et universitaire, par des économistes aussi bien que par des sociologues. Deux analyses, en particulier, nous semblent intéressantes pour éclairer la question du rôle de l'éducation et du système éducatif. Curieusement, ces analyses, émanant d'auteurs bien différents, se sont rejointes sur certains points ; c'est, d'une part, la théorie du filtre de Arrow (1973) ou encore celle du signalement de Spence (1973), et, d'autre part, l'analyse de Pierre Bourdieu. Selon la théorie du filtre, l'école n'a pas pour fonction de former, mais de classer les individus en fonction de leur potentiel productif ; elle se contenterait donc de sélectionner ceux qui étaient dès le départ les plus aptes. Pour Spence, elle fournirait aux entreprises un moyen de sélectionner leurs employés par le biais des diplômes qu'ils auraient obtenus et qui constitueraient un signal fort. Elle ne remplirait donc pas son rôle premier qui est de permettre

à chacun d'accéder au savoir et à la culture. A un autre niveau, pour Bourdieu et Passeron (1964, 1970), le système scolaire procède aussi à un classement en reproduisant les inégalités qui existent entre les différentes classes de la société : en effet, le capital culturel engrangé dans les familles et qui prend du temps pour être transmis (transmission d'un langage correct, d'un vocabulaire plus riche, mise à disposition de la bibliothèque familiale, transmission de valeurs, sensibilisation à l'art, sorties au musée, au théâtre) creuse un écart entre les élèves, écart que l'école ne parvient pas et ne cherche pas à combler selon les auteurs. Les connaissances et les comportements inculqués aux enfants d'origine sociale favorisée se trouvent valorisés par le système éducatif. Parce que le système ne fournit pas les clés nécessaires aux enfants des classes défavorisées, qui parlent un autre langage, ils ont du mal à décoder les pratiques culturelles exigées. Ainsi, selon Bourdieu et Passeron, tout en mettant en avant l'égalité des chances, le système finit par maintenir les inégalités, et à maintenir la classe dominante en position de domination. En dépit de l'idéologie inspirée, de toute évidence, par le marxisme et la lutte des classes, on peut lire dans cette analyse une critique du système qui ne remplit pas le rôle qu'il devrait remplir, à savoir ouvrir la culture à tous et combler les lacunes pour hisser tous les individus à un certain niveau.

Comme nous l'avons déjà indiqué, il ne faut pas confondre le capital culturel selon Bourdieu et le capital humain selon les économistes : là où Bourdieu souligne l'impact déterminant du passé sur les conduites présentes, la théorie du capital humain met l'accent sur la nécessité d'anticiper et de se projeter dans l'avenir pour déterminer les comportements présents. Toutefois, on peut difficilement faire abstraction du passé, de la petite enfance, des habitudes acquises dans le contexte familial quand on s'intéresse à l'éducation, à la formation, à l'acquisition de connaissances et de compétences. Il existe un très large consensus aujourd'hui quant au fait que les premières années de l'enfance jouent « un rôle critique [...] dans la formation d'adultes intelligents et bien adaptés, c'est-à-dire dans la formation du capital humain » (Jérôme-Forget 1997 : 4). Si la métaphore du capital humain est comprise de manière positive, elle peut justement convaincre de la nécessité d'offrir un système éducatif qui permettra à chacun d'optimiser son potentiel de capital humain. C'est ainsi qu'il faut comprendre la véritable égalité des chances. La métaphore n'interdit pas d'envisager un système qui fait une large place à la formation humaniste, d'autant qu'elle fait ressortir la nécessité d'offrir des programmes de formation divers, pour faire fructifier le capital humain à tous les âges, ce qui permet d'affiner par la suite un savoir faire plus spécifique, sans pour autant compromettre la formation culturelle générale. C'est un élément important dont les autorités d'un pays doivent tenir compte dans leur politique d'aide à la formation, d'accompagnement des entreprises qui favorisent ainsi l'accumulation de capital humain chez leurs salariés. C'est une manière de stimuler l'innovation et d'améliorer la compétitivité des entreprises et du pays. C'est aussi une façon de lutter contre le chômage. On s'aperçoit que la métaphore du capital humain influence aussi bien les décisions des gouvernements que les choix des individus en matière d'éducation, d'emploi et de gestion des entreprises.

### **3.2. L'impact de *human capital* vis-à-vis du monde du travail et sur la gestion des entreprises**

Les travaux sur le capital humain ont naturellement eu un impact sur le monde du travail et sur la gestion des entreprises à l'ère de l'économie du savoir. En passant dans la catégorie « capital », l'homme travaillant pour une entreprise a aussi franchi une autre ligne dans l'esprit des gestionnaires. De la colonne « coûts / charges », il est passé dans la catégorie « actifs » (GAO 1999 : 102) ; il a changé de position dans le bilan :

An organization's employees are its *human capital*, a term more useful than "human resources", because it allows us to consider employees as assets rather than as resources

that are to be consumed. [...] Human Capital views people as a valuable asset rather than merely as a cost. Assets are those things that bring long term value to an organization. When viewed this way, it is easy to think of people and/or what they accomplish as adding long term value to an organization. [...]

One would not equate people with more classic assets such as facilities, property or financial capital. However, this concept makes it easier to see the need to “invest” in and “develop” people as an asset, much as we invest in other types of assets. It is easier to understand why it is important to invest resources to obtain and keep the right people in the right jobs, and to develop them through appropriate training and recognition. “[...] The most important point to remember is the “human” part of *human capital*. People respond as whole individuals; organizations need to consider the whole individual in managing their *human capital*.

La métaphore a également changé le rapport de forces qui pouvait exister par le passé. En effet, en prenant conscience qu’il est propriétaire de son propre capital, le travailleur, d’employé, devient en quelque sorte collaborateur. En effet, il est maître de la décision de louer ce capital qui est en lui à telle ou telle entreprise (Davenport 1999). Il devient un « *volunteer investor* » (Manville 2001). Le salarié ne doit plus être considéré comme « un coût à combattre, mais comme un allié à convaincre, sinon à séduire » (Aktouf 1996). Effectivement, dans la mesure où ce capital est indissociable de la personne, si elle quitte l’entreprise, elle l’emporte avec lui, ce qui a contraint les entreprises à repenser leur stratégie pour attirer, former et garder leurs meilleurs éléments. Assurément, une entreprise qui investit dans une formation pour son personnel ne peut se permettre de voir ensuite ce même personnel aller travailler pour un concurrent, fort de son nouveau savoir-faire, acquis aux frais de l’entreprise initiale qui était en droit d’attendre un retour sur investissement. Il convient alors de réfléchir au type de capital humain sur lequel l’entreprise a intérêt à se concentrer. Becker avait déjà différencié le capital humain général du capital humain spécifique. Selon la typologie établie par Gibbons et Waldman (2004), il existe une subdivision du capital humain spécifique : le capital humain spécifique à la tâche et le capital humain spécifique à l’entreprise (*company-specific human capital*). On peut dire, par exemple, que la capacité d’analyse entre dans la catégorie du capital humain général. La seconde catégorie, spécifique à la tâche, renvoie à des compétences correspondant à un poste de travail ; ces compétences sont acquises par le biais d’une formation professionnelle ou sont le résultat d’une expérience professionnelle. Enfin, la troisième catégorie fait référence à des compétences très précises acquises au sein d’une entreprise particulière, et ce capital humain se confond davantage avec le capital organisationnel, de sorte qu’il est plus intéressant et pertinent pour l’entreprise où il a été acquis que pour une autre. On conçoit aisément que le capital humain général et spécifique à la tâche sont plus facilement exportables que la dernière catégorie qui se déprécie quand on sort de l’entreprise. C’est donc cette dernière catégorie qui peut permettre à une entreprise de préserver son capital humain et c’est dans ce type de formation qu’il lui appartient alors d’investir.

Pour les entreprises, il est vital de gérer au mieux le capital humain, en faisant l’inventaire des détenteurs de talent et de savoir-faire, y compris en s’appuyant sur des programmes informatiques spécifiques « *human capital tools* ». On parle désormais de « *human capital management* » comme d’une nouvelle ère succédant au « *workforce management* » :

[...] workforce-development tools [...] can increase productivity by enabling managers to match skills to positions, by helping companies to retain their best and most talented employees, and by charting succession planning deep within the organization. [...] Finally, workforce-planning tools bring together internal forecasts and external trend analyses to reduce the time needed to staff and start up businesses and to integrate

recruitment with training-and-development plans. [...] The next generation of human-capital-management software will let senior managers use human-capital data to drive constant gains in productivity. (V. Agrawal, J. M. Manyika & J. E. Richards 2003 : 78-79)

En dehors de cet aspect technique désincarné, les entreprises ont également été contraintes de repenser leur attitude vis-à-vis de leurs collaborateurs, en les considérant non pas comme capital humain, mais comme détenteurs de capital humain, et investisseurs en capital humain. Il est devenu indispensable que les entreprises prennent conscience que, pour que la relation avec leurs salariés soit une relation « gagnant - gagnant », elles doivent faire leur possible pour les engager à donner le meilleur d'eux-mêmes. Il leur faut, tout d'abord, définir clairement quels retours sur investissement les salariés sont en droit d'attendre de leur collaboration. Davenport (2001) résume cette idée de manière parlante, soulignant que les entreprises doivent s'intéresser davantage à la valeur de l'organisation pour les individus qu'à la valeur des individus pour l'organisation. Ensuite, il leur faut offrir à leurs salariés la possibilité de développer toujours et encore leurs compétences et mettre en place un système de reconnaissance des mérites au moyen de primes, citations diverses, et promotions. Enfin, il faut assurer un environnement propice à l'épanouissement de chacun, de nature à favoriser les échanges de points de vue et à stimuler les esprits créatifs. Il est symptomatique de voir combien d'entreprises ont tenu compte de ces nécessités dans leur déclaration de valeurs et de mission (Resche 2005a), où elles insistent sur le souci de respecter les hommes dans leur diversité, et sur la valeur des hommes et des femmes qui contribuent, en interne, à la réussite de l'entreprise. Un autre changement qui peut être déduit de la métaphore du capital humain est que si les hommes sont indispensables à l'entreprise, s'ils constituent la part la plus importante de son capital en étant eux mêmes propriétaires de leur capital humain, il convient de les considérer comme des investisseurs, au même titre que les actionnaires (Steward 1997). Dans certains cas, il faudrait peut-être les associer à la prise de décisions. La métaphore conduit donc à une valorisation du capital humain. Les collaborateurs de l'entreprise à fort capital humain sont une des parties prenantes de l'entreprise (*stakeholders*).

L'impact de la métaphore du capital humain a été tel dans le monde des entreprises que le terme métaphorique a inspiré un certain nombre d'autres néologismes, toujours par analogie avec le capital physique, mais pour faire référence à différentes sortes de capital immatériel. Nous avons eu l'occasion de mentionner « *social capital* » et « *emotional capital* », mais nous pouvons également citer « *intellectual capital* », « *knowledge capital* », « *structural capital* », et « *organizational capital* ». Forman (2004) nous aide à comprendre les différences entre ces termes :

Intangible assets consist of a variety of factors, not just the people of the organization. Human capital and talent are generally considered to be synonymous terms because they both encompass knowledge, skills, experience and attributes of people. Intellectual capital tends to be synonymous with structural capital, or that part of intangible capital that persists if employees leave ([www.humancapitalinstitute.org](http://www.humancapitalinstitute.org)).

Pour préciser les autres termes, Weatherly (2003 : 115) indique en illustration de « *structural capital* » la propriété intellectuelle, les droits d'auteurs et brevets, ainsi que les méthodologies mises en place. Pour « *organizational capital* », défini comme « *the company's external relationships* », les exemples cités sont les circuits de distribution, la crédibilité de la marque, les clients et partenaires de l'entreprise, les licences. D'une certaine manière, on peut donc dire que la métaphore du capital humain a fait école, qu'elle a essaimé et que, bien que lexicalisée maintenant, elle n'est pas « morte », mais simplement « en sommeil », puisqu'elle

peut être ranimée et servir de métaphore souche pour un certain nombre d'autres notions qu'elle a permis d'envisager depuis.

En dépit de l'importance accrue accordée aux hommes dans l'entreprise au travers de la métaphore du capital humain, il faut quand même demeurer réaliste. S'il est vrai que l'individu qui consacre davantage de temps à se former considère qu'il se donne de meilleures chances de réussir, il faut souligner que l'une des caractéristiques du capital humain est de n'être un atout dans le monde du travail que s'il est valorisé par un salaire et un emploi en conséquence. Selon les périodes et le cycle économique, les cas de surqualification ne doivent pas être ignorés ; une inadéquation entre l'offre et la demande est toujours possible et les exigences d'un poste peuvent ne pas correspondre à la formation acquise. Il ne faut pas non plus négliger les périodes charnières pendant lesquelles le progrès technologique rapide peut rendre caduques certaines compétences, faire disparaître certains métiers et en créer d'autres, qui vont requérir d'autres compétences ; ce phénomène n'est pas nouveau qui a été décrit par Schumpeter ([1942] 1969) au moyen de l'oxymore *creative destruction*. On peut donc avancer que l'investisseur en capital humain doit également être quelque peu visionnaire pour devancer le mouvement du progrès en cherchant à développer des compétences qui ne seront reconnues à leur véritable valeur que demain ou après-demain. Il n'en reste pas moins que la métaphore du capital humain a fait comprendre que l'homme est personnellement riche et doté ainsi d'un pouvoir accru pour vendre ses services. Les travailleurs deviennent des agents optimisateurs, des investisseurs dans leur formation, savoir, et compétences. Ils capitalisent leur savoir-faire. C'est ce qui a fait dire à Gorz (2001), avec quelque ironie, toutefois, que l'individu devient un entrepreneur, et même un « chef d'entreprise » : il devient à lui-même une entreprise en gérant son capital humain, en le faisant fructifier et en vendant ses services. On peut évidemment se demander, avec Gorz, si la notion de capital humain apporte quelque chose de positif ou de négatif. En effet, s'il est plus aisé d'accumuler le capital humain, grâce à l'accès plus large à la connaissance offert par le système d'enseignement et de formation, la décision de s'approprier les connaissances et savoirs mis à sa disposition revient à l'individu. Malheureusement, en relation avec les retours sur investissement attendus, il semblerait que le risque existe que la « production de soi » qui consiste à accumuler son propre capital n'ait pas pour objet l'épanouissement personnel et la satisfaction d'une soif de connaissances, mais que le but recherché soit simplement la valorisation de son capital humain sur le marché du travail. Se produire soi-même revient, dans cette optique, à se soumettre à des critères d'employabilité. La boucle est ainsi bouclée, puisque se pose à nouveau la question de l'indépendance du système éducatif par rapport au monde des entreprises et aux exigences de l'économie.

## **Conclusion**

Au terme de cette étude, nous souhaiterions revenir sur un certain nombre de points. En premier lieu, nous avons établi que « *Human capital* » en tant que terme, illustre le fait qu'un terme nouveau peut remettre en question la théorie existante et que les arborescences terminologiques d'un domaine ne sont pas figées. En l'occurrence, les hommes qui travaillent ne sont plus à situer dans la sous-catégorie des facteurs de production, mais constituent une forme de capital, ce qui peut être connoté de manière positive ou négative selon les sensibilités et les interprétations. Nous avons également souligné que la notion de mono-référentialité était sujette à caution et que la surface notionnelle d'un terme pouvait évoluer, selon les domaines d'application, et au fil du temps. Il est désormais admis, en matière de terminologie, que l'axe diachronique peut permettre une étude des termes qui s'avère riche d'informations. « *Human capital* » peut partiellement s'ouvrir à « *social capital* » et se subdiviser en plusieurs « sous-capitaux ». En tant que métaphore, « *human capital* » nous a permis de vérifier la coexistence de plusieurs fonctions pour une même métaphore :



heuristique, lexicale, pédagogique, iconique, et rhétorique (Resche 2005 b). Nous avons mis en évidence son caractère révolutionnaire qui bouscule les idées, marque une mutation et crée des ponts avec d'autres domaines.

Nous aimerions terminer en évoquant la polémique suscitée par cette métaphore à multiples facettes. Comme pour toute métaphore, selon le sème mis en avant, qui permet d'occulter d'autres sèmes, et de ne présenter que la face que l'on veut, on ne verra que l'avant ou le revers. Le pessimiste verra dans la réduction de l'homme à un capital une autre forme possible d'esclavage, l'homme étant réduit à l'état de bien possédé dont on peut tirer profit, comme d'une machine. (Henderson 1994 : 345). La critique idéologique de la réification de l'homme est toutefois quelque peu abandonnée aujourd'hui. L'optimiste verra dans la notion de capital humain la prise en compte de l'homme, de ses idées, de ses connaissances, ce qui le différencie précisément de la machine. Investir dans l'homme, c'est reconnaître l'homme, de toute façon, et ne plus considérer l'employé comme une dépense, mais le valoriser. McCloskey (1998), insistant sur l'aspect rhétorique du choix de ce terme métaphorique, souligne que la théorie du capital humain offre avec quelque humour une réponse directe au discours marxiste. En effet, en présentant chaque individu comme un petit capitaliste, qui gère au mieux ses propres capacités à produire, elle met fin à la division de la société en deux classes qui s'affrontent, d'une part les « capitalistes » et d'autre part, les « prolétaires ». Pour Gazier (1992 : 199-200), chacun d'entre nous est en mesure de décider d'être travailleur ou capitaliste, y compris les deux à la fois. Cette décision revient à affecter des ressources à un capital plutôt qu'à un autre. En puissance, nous sommes tous capitalistes et producteurs. Plus préoccupant, sans doute, est le risque de marchandisation de l'éducation. Il convient aussi de souligner que, curieusement, une métaphore qui a pu être critiquée par ses détracteurs pour faire le jeu du capitalisme, du patronat accusé de tous les maux, a également conduit à repenser la politique en faveur de la famille, de l'aide sociale et de la santé. Quoi qu'on puisse en penser, la métaphore du capital humain a le mérite, par ses multiples facettes et interprétations possibles, de susciter la réflexion, de permettre de voir autrement les rapports de l'homme à la culture, au savoir, au travail et à lui-même et de poser la question des choix qui sont devant lui et de la prise de décision raisonnée.

### Références bibliographiques

- Agrawal, V., J. M. Manyika & J. E. Richards** (2003) « Matching people and jobs », *The McKinsey Quarterly*, Special edition : the value in organization, 71-79.
- Aktouf, O.** 1996. *Traditional Management and Beyond*, Boucheville, Gaëtan Morin éditeur.
- Arrow, K.J.** 1973. « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*, n°2.
- Becker, G. S.** 1962. « Investment in Human Capital: A theoretical Analysis », *Journal of Political Economy*, Octobre, 9-49.
- Becker, G. S.** [1964] 1993. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G.** 1992. « Why Go to College: The Value of an Investment in Higher Education » in William E. Becker and Darrell R. Lewis, *The Economics of American Higher Education*; Boston: Kluwer Publications, Ch 4, 91-120.
- Bourdieu, P. & J.-C. Passeron.** 1964. *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, Ed. de Minuit.
- Bourdieu, P. & J.-C. Passeron.** 1970. *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris : Editions de Minuit.
- Bourdieu, P.** 1986. « The Forms of Capital », in Richardson John G. (dir.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York, Greenwood, 241-258.

- Cabré, M.-T.** 1998. *La terminologie. Théorie, méthode et applications*, traduit du catalan et adapté par Monique C. Cormier et John Humbley, Les Presses de l'Université d'Ottawa, Armand Colin.
- Candel, D.** 2004. « Wüster par lui-même », pp.15-32, *Des fondamentaux théoriques de la terminologie*, Cahiers du C.I.E.L., Université Paris 7 Denis Diderot.
- Davenport, T. D.** 1999. *Human capital: What It Is and Why People Invest It*, San Francisco, Ca : Jossey-Bass.
- Davenport, T. D.** 2001. *The Human Capital Metaphor: What's in a Name ?* consulté le 11 novembre 2006.<<http://www.lizine.com>>.
- Delahaye, T.** 2006. « Le capital humain, un thème en vogue en entreprise...mais qui devrait être bien plus qu'une mode passagère. » *Perspectives*, vol. 4, SECOR, 3-10.
- Foray, D. & B. Lundvall.** 1996. « The knowledge-based economy: From the economics of knowledge to the learning economy », *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy*, Paris: OECD Documents.
- Forman, D.** 2004. *Harnessing the Elusive Asset: Developing Intangible Organizational Capital*, Human Capital Institute <[www.humancapitalinstitute.org](http://www.humancapitalinstitute.org)>
- Friedman, M.** 1955. «The Role of Government in Education » *Economics and the Public Interest*, Robert A. Solo (dir.), Rutgers University Press, New Jersey.
- GAO (U. S. Government Accounting Office).** 1999. *Major Management Challenges and Program Risks: A Governmentwide Perspective*.
- Gazier, B.** 1992. *Economie du travail et de l'emploi*. Paris : Dalloz, 2è édition.
- Gibbons, R. & M.Waldman.** 2004. « Task-specific human capital », *American Economic Review*, vol. 94 (2), 203-207.
- Gorz, A.** 2005. *La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi.* Ecorev' (Revue critique d'écologie politique, 21 mai) <<http://ecorev.org>>
- Henderson, W.** 1994. "Metaphor in economics" R. E. Backhouse (dir.), *New Directions in Economic Methodology*, Londres et New York : Routledge, 343-367.
- Jérôme-Forget, M.** 1997. « L'investissement en capital humain », *Options politiques*, juillet/août, 4.
- Laroche, M., M. Mérette & G. C. Ruggieri.** 1998. « On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context », *Journal of Canadian Public Policy*, Vol. 25 / 1, 87-100.
- Laval, C.** 2003. *L'école n'est pas une entreprise : le néo-libéralisme à l'assaut de l'enseignement public*. Paris : La Découverte.
- Lipsey, R. G. & K. A Chrystal.** 1999. *Principles of Economics*, 9è édition, Oxford University Press.
- Lucas, R. E.** 1988. « On the Mechanic of Economic Development », *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- Mankiw, N. G.** 2004. *Principles of Economics*, 3è edition, Thomson Southwestern.
- Manville, B.** 2001a. *Competing on Human Capital : Chris Bartlett & Sumantra Goshal on a Book in Progress*. <[www.linezine.com](http://www.linezine.com)>, consulté le 27 décembre 2006.
- Manville, B.** 2001b. *Talking Human Capital with Professor Gary S. Becker, Nobel Laureate*. <[www.linezine.com](http://www.linezine.com)>, consulté le 27 décembre 2006
- McCloskey, D.** 1992. *If You 're So Smart*, The University of Chicago Press.
- McCloskey, D.** 1998. *The Rhetoric of Economics*, The University of Wisconsin Press.
- Mincer, J.** 1958, «Investment in human capital and personal income distribution », *Journal of Political Economy*, n° 66, pp. 281-302.
- Mincer, J.** 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.

- Organisation for Economic Co-Operation and Development.** 1998. *Human Capital Investment: An International Comparison*. Paris: OECD.
- Perruchet, A.** 2005. Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ?, Ecole doctorale gestion économie, Université de Bourgogne <<http://www.>>
- Phelps, E.** 2007. « Pas de ‘bonne vie’ sans travail », *Le Monde*, samedi 25 et dimanche 26 février.
- Poulain, E.** 2000. « Le capital humain, d’une conception substantielle à un modèle représentationnel », *Revue économique*, vol. 52 n°1, 91-116.
- Resche, C.** 2002. « La métaphore en langue spécialisée, entre médiation et contradiction : étude d’une mutation métaphorique en anglais économique », *ASp* 35-36, Bordeaux : Imprimerie de l’Université Victor Segalen Bordeaux 2, 103-119.
- Resche, C.** 2005a. « Les *mission statements* des grandes entreprises cotées en Bourse : prélude à l’étude d’un genre particulier de textes dictés par plusieurs contextes », *ASp* 47-48, Bordeaux : Imprimerie de l’Université Victor Segalen Bordeaux 2, 5-30.
- Resche, C.** 2005b. « Réflexions à partir d’une métaphore banalisée en économie : la ‘Main Invisible’ d’Adam Smith. Leçons et perspectives. », *Métaphore et anglais de spécialité*, M.-H. Fries (dir.), collection Travaux EA 20.25, Bordeaux : Imprimerie de l’Université Victor Segalen Bordeaux 2, 57-76.
- Resche, C.** 2006. « La métaphore dans le domaine économique : lieu d’interface entre langue et culture », R. Greenstein (dir.), *Langues et cultures : une histoire d’interface*, Paris : Publications de la Sorbonne, 13-43.
- Romer, P.** 1989. “Human Capital and Growth: Theory and Evidence”, NBER Working paper n°W3173. <<http://ssrn.com/abstract=227284>>
- Samuelson, P. A. & W. D. Nordhaus,** 2005, *Economics*, 18<sup>e</sup> édition, New York : McGraw-Hill Irwin.
- Schuller, T.** 2000. « Social and human capital: the search for appropriate technomethodology », *Policy Studies*, Vol. 21, n°1.
- Schultz, T. W.** 1961. « Investment in Human Capital », *American Economic Review*, 1-17.
- Schumpeter, J. A.** [1942] 1950. *Capitalism, Socialism and Democracy*, 3<sup>e</sup> édition, Londres : Routledge. (Traduction Française) *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris : Payot, 1969.
- Smith, Adam.** [1776] 1937. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, New York: The Modern Library.
- Spence, A.** 1973. « Job market signalling, *Quarterly Journal of Economics*, n°87, 355-374. Steward. 1997.
- Weatherly, L.** 2003. « Human capital : the elusive asset », *SHRM Research Quarterly*, 1.
- Wüster, E.** 1985. 2<sup>e</sup> édition posthume. *Einführung in die allgemeine Terminologielehre und terminologische Lexikographie*, the LSP Centre, Unesco Alsed Lsp Network, Copenhague : Copenhagen School of Economics.

---

## Notes

<sup>i</sup> « Auch in der Terminologie muss das Verlangen nach vollständiger Eineindeutigkeit ein frommer Wunsch bleiben »

<sup>ii</sup> <<http://www.econlib.org/library/enc/HumanCapital.html>>, consulté le 8 avril 2007

<sup>iii</sup> Theodore W. Schultz avait intitulé son article « Investment in Human Capital », article publié dans *l’American Economic Review*.

<sup>iv</sup> Edmund Phelps, Professeur d’économie à l’Université Columbia, a reçu le Prix Nobel d’économie pour ses travaux sur l’inflation et le chômage.

<sup>v</sup> Au début du XX<sup>e</sup> siècle, Irving Fischer ouvre la voie à l’élaboration d’une théorie du capital humain, par sa définition du capital : « Tout stock de ressources permettant de donner naissance à des flux de

---

revenus futurs. » Cette définition permet d'inclure dans l'investissement à la fois les machines mais aussi la formation des individus.