

A propos de « Investment in human capital » de Theodore Schultz¹ (1961)

Pourquoi s'intéresser à l'article de Theodore Schultz « Investment in human capital » ? Il me semble que, tout en étant relativement méconnu, il propose un concept qui, progressivement, est devenu central dans notre travail : celui de capital humain. Ce n'est pas un concept qu'on entend beaucoup, néanmoins, Schultz en 1979 et quelques années plus tard un autre économiste nord-américain, Gary Becker, vont obtenir le prix Nobel d'économie pour leurs travaux sur cette notion. On retrouvera aussi le capital humain en tant que fondement de la réforme de l'éducation et de la formation dans le monde entier à travers l'approche par compétences. Ce concept sera aussi un des fondements théoriques de ce modèle en Belgique appelé « l'État social actif » qui régit depuis une dizaine d'années l'approche sociale de l'ensemble de la CEE.

Guillermo KOZLOWSKI

L'article « Investment in human capital » est important non seulement pour la description du monde qu'il propose, mais surtout pour l'outil de transformation qu'il a forgé. Ce qu'il propose, c'est une manière de relier pratiquement les entreprises, l'éducation, la formation, l'aide sociale, l'insertion, les loisirs et l'économie autour de la notion de capital humain.

Notre première tâche ne consiste pas à contredire la proposition de Schultz. Avant toute autre chose, nous voulons comprendre les lignes de force de son article. Qu'est-ce qui fonctionne si bien dans ce qu'avance l'économiste américain? Comment cela marche ? Qu'est-ce qui tient? Parce que: « c'est cela qui nous tient! »

Un résumé de l'article de Schultz

Schultz commence par dresser un tableau : les gens ont des savoirs et des compétences dont ils se servent pour travailler. Ces capacités personnelles des travailleurs, on ne les appréhende pas comme un véritable capital. Cependant, ce sont ces mêmes capacités qui produisent un accroissement de la rentabilité des entreprises. Le retour sur investissement est plus important que celui du capital non-humain. Par ailleurs, ces compétences sont le produit des travailleurs eux-mêmes : le fruit de leur expérience, mais aussi des formations dont ils prennent l'initiative, leurs déplacements, leur capacité à importer des savoirs produits dans d'autres domaines de leur vie, etc.

¹ SCHULTZ, Theodore, « Investment in human capital », The american economic review, vol 51, N 1, mars 1961. Le texte peut être trouvé facilement sur internet dans sa version originale, - je n'ai pas trouvé de traduction en français. Theodore Schultz est un économiste nord-américain. Il a notamment développé le concept de capital humain qui nous intéresse dans notre analyse. C'est notamment grâce à ce concept qu'il a obtenu le prix Nobel d'économie en 1979.

Toute consommation comporte aussi une part d'investissement, un investissement sur soi-même, dans des savoirs et des capacités mobilisées plus tard dans son activité professionnelle. Cet investissement-là, déplore Schultz, est fortement négligé par les économistes et les États ! (N'oublions pas que le texte a été publié en 1961).

La suite de l'article est divisée en trois parties : 1 les raisons de cette négligence de la part des économistes ; 2 une ébauche de pensée du capital humain ; 3 quelques conséquences sociopolitiques.

1- Les économistes n'ignorent pas que le savoir est source de richesse. Ce qu'ils négligent est le fait que les gens investissent eux-mêmes très largement pour acquérir ces savoirs.

Avant tout, Schultz se débarrasse d'une critique «humaniste ». Parmi les oppositions à la théorie du capital humain, certains affirment qu'elle revient à prendre les hommes pour des choses. Schultz rétorque qu'en investissant sur eux-mêmes, les hommes s'ouvrent d'autres possibles, ils ont plus de liberté d'action parce que plus de choix. Avoir un capital permet de choisir la manière de l'employer, lorsqu'on a un capital, on est autonome, sinon on dépend du capital des autres.

L'auteur va plus loin. Selon lui, dans leurs calculs, les économistes classiques estiment les ouvriers comme une sorte de capital tout en leur donnant une autre dénomination dans leurs analyses. Tandis que sa proposition considère les ouvriers comme des détenteurs de capital, et non comme un capital. Dit autrement : comme sujets et non comme objets. Ainsi, en retenant la définition classique du travailleur : celui qui est capable de faire un travail manuel peu spécialisé (il s'agit ici d'ouvriers et non d'artisans), on développe l'idée que les travailleurs se valent tous grosso modo. Pour Schultz, on ne peut réduire les travailleurs à une quantité de « force de travail » ni au XIX^e siècle, ni encore moins à la fin du XX^e siècle.

La théorie du capital humain permet de déconstruire l'idée d'un groupe restreint de capitalistes « actifs » et d'une masse de travailleurs «inertes ». À la masse amorphe, l'économiste préfère une myriade d'individus qui se démènent pour accomplir leur travail, des individus capables d'acquérir des savoirs, mais aussi d'en fabriquer de nouveaux ou de perfectionner les existants, ou encore d'en importer d'autres domaines de leur vie.

La plupart des économistes, poursuit Schultz, « ne sont pas à l'aise avec ces données ». Elles sont difficilement mesurables. En effet, on peut imaginer qu'un joueur d'échecs acquiert peut-être une certaine capacité de concentration ou d'anticipation des mouvements qu'il utilise dans son travail. Mais comment les mesurer ?

« Il y a un ratio entre la pure consommation et l'investissement » affirme encore Schultz. Certaines activités sont purement de la consommation (loisirs passifs). D'autres essentiellement de l'investissement (par exemple la formation professionnelle). Mais les plus intéressantes sont celles qui mélangent les deux, consommation et production. Faire la part des choses entre l'investissement et la consommation est une tâche redoutable...

2- Cinq lieux clés du capital humain

Malgré la difficulté de le mesurer avec exactitude, il peut être intéressant d'étudier le capital humain dans cinq domaines majeurs de l'activité humaine.

-La santé : investir dans sa santé rend le travailleur plus fort, plus endurant, moins absent, etc...Schultz note cependant que dans ce domaine, l'amélioration se joue essentiellement sur un minimum. Il donne l'exemple de l'alimentation : augmenter l'alimentation d'une population affamée augmente certes ses capacités productives. C'est donc un investissement. Cela dit, dès qu'on approche d'une quantité raisonnable de calories, le gain en productivité ne change plus tellement. Et lorsqu'on le dépasse, on peut même s'attendre à ce qu'il diminue.

-L'apprentissage sur le lieu de travail : l'auteur affirme qu'en 1961 aux États-Unis, il a presque disparu. D'une part, il serait inefficace et d'autre part, les écoles jouent maintenant ce rôle. L'entreprise devait former quelqu'un qui n'est pas (encore) rentable et investir dans un individu susceptible ensuite de partir avec le capital qu'il s'est constitué.

En continuation des travaux de Becker, Schultz avance que dans les marchés compétitifs, tous les coûts de formation doivent être à la charge des employés. Ce qui ouvre la porte à des formules de stage non rémunéré ou partiellement rémunéré, des formations en alternance, etc.

-L'école (primaire et secondaire): la question est la même que précédemment, l'école est peut-être chère, car elle est rentable, le retour sur investissement est bon, y compris pour les études de base. Dans «Investment in human capital », l'école est source d'égalité. En revanche, les pouvoirs publics ne devraient pas financer l'éducation supérieure, car d'après les analyses, elle ne bénéficierait qu'aux classes supérieures. Or, celles-ci peuvent s'endetter (investir) pour ce type d'études très rentables, alors que les classes populaires, de toute manière, ne fréquentent pas les universités.

-Les cours pour adultes.

-Les migrations : il s'agit essentiellement des migrations « internes » qui brassent les savoirs et qui permettent d'investir son « capital humain » là où le retour sur investissement est le plus avantageux. Aujourd'hui, on parlerait de flexibilité.

3- Quelles conséquences?

Les conclusions de Schultz tournent essentiellement autour de l'idée que le manque d'investissement des individus en « eux-mêmes », dans certaines catégories de population des pays riches et dans certains territoires du Tiers-monde, produit des inégalités fortes (il s'agit d'un constat assez proche de celui de Bourdieu...).

En même temps, il remarque que la croissance des États est de plus en plus liée au capital humain. D'où la nécessité d'inciter les gens à investir en eux-mêmes et d'enlever toutes sortes de freins économiques, sociaux ou culturels qui limitent ces investissements. Il faut motiver, inciter, activer les individus pour qu'ils deviennent autonomes en se constituant un capital propre. Il faut habituer les gens à investir dans leur culture, leur santé, leur formation, leurs enfants. Tout cela semble assez banal, en grande partie parce que c'est la politique mise en place aujourd'hui. Si on regarde dans le détail, il y a néanmoins des choses assez significatives.

Premièrement, les conclusions de Schultz, il le souligne lui-même, sont autant politiques qu'économiques. On aurait pu s'attendre, de la part d'un libéral au traditionnel plaidoyer

pour la séparation du politique et de l'économique, ce n'est pas le cas. C'est d'autant moins le cas qu'il ouvre même la possibilité de laisser une place à l'État et au public dans cette politique. En effet, s'il faut développer l'investissement dans le capital humain, il faut conclure que le marché (et sa main invisible) ne le fait pas tout seul. Ce n'est pas non plus aux entreprises d'affronter ce coût. Dans une société avancée, la formation est une affaire personnelle. Néanmoins, comme cette affaire personnelle regarde tout le monde, parce que c'est la compétitivité qui est en jeu, alors il faut une politique publique.

Il ne faut pas se tromper, il ne s'agit pas d'une politique sociale, ni même d'une aide sociale. Il serait selon Schultz inacceptable de donner de l'argent à des individus. En revanche, l'argent public peut servir à investir dans certains individus, dans leur capital humain, pour autant que toutes les précautions de rentabilité soient prises. Cet investissement doit être rentable, doit rapporter des dividendes. Dès 1961, « Investment in human capital » nous présente l'ossature de l'État social-actif. « La première fois que j'ai évoqué, en 1999, l'idée d'un État social-actif, j'ai insisté sur l'importance d'un travail sur mesure. Car les problèmes sociaux, la précarité, sont plus que jamais liés à l'histoire des individus. D'ailleurs, si l'on conçoit que la solution au chômage passe inévitablement par un investissement dans l'éducation, le capital humain, nous sommes bien en face de problématiques individuelles. »². L'État peut intervenir dans le social, mais toute intervention de l'État génère une dette impayable que l'individu doit rembourser en adoptant un type de comportement. Cette intervention n'est justifiée que parce que le capital que l'individu fabrique est censé fournir des dividendes³.

Quelques commentaires

1- Qu'est-ce qui « tient » dans l'article de Schultz ?

En premier lieu, ce qui « tient la route », ce qui séduit, est une valorisation du savoir des travailleurs et le constat que la production capitaliste et la croissance qu'elle cherche tant n'est possible que si les travailleurs y participent très activement. L'économiste souligne aussi qu'ils sont capables d'invention, qu'ils peuvent penser et améliorer leurs pratiques professionnelles. Les salariés ne sont pas une donnée purement quantifiable, une quantité de force de travail/heure.

Chez les libéraux, ce tableau n'est pas tout à fait inédit. En effet, l'idée que le pouvoir n'est pas seulement une question de contrainte ou encore la prise en compte des caractéristiques individuelles des gens sont des préoccupations de longue date. Ces questions sont finalement plus difficiles pour les courants majoritaires de la gauche. Notamment parce qu'elles impliquent une participation active et volontaire des ouvriers au capitalisme, mais aussi parce qu'admettre les individualités rend problématique une certaine vision de l'unité de classe. Quoi qu'il en soit, ces diverses valorisations ne sont que le point de départ du travail de Schultz.

2-Implications de la théorie du capital humain

En effet, dans la valorisation du savoir et des capacités des travailleurs, le texte de Schultz opère un déplacement: tout ce qui est valorisable est un capital. C'est là le point important, la pierre angulaire de son apport théorique. **Il décrit et surtout, il propose une manière de penser.** Si toute valeur est un capital, alors on peut tout penser en termes d'investissement/consommation (prise de bénéfices). Désormais, vous détenez un *capital*

2 Frank Vandenbrouke, entretien publié dans « Les dossiers de la FGTB n 9 », 2006.

3 Cf. notre travail sur les « dettes infinies ».

santé, un *capital* éducation, un *capital* amour, un *capital* soleil, etc...Les implications pratiques sont considérables !

De fait, il ne va pas intégrer des données non-quantifiables dans l'économie, il va étendre l'économie vers des domaines qui lui échappaient et donc qui d'une certaine manière étaient une résistance. Comme il le dit, la tâche est ardue, mais le bénéfice est important.

Tout d'abord, il réunit des pratiques hétérogènes sous un même concept. Puis, il y ajoute une logique pour les appréhender. Enfin, il permet de penser, de traduire ces savoirs en termes économiques.

Prenons l'exemple de la formation professionnelle. D'un point de vue capitaliste, le capital humain devient une manière à la fois plus efficace et plus rentable de faire de la formation.

Plus rentable parce que la formation est désormais une affaire de capital individuel. Il est donc normal que chacun investisse pour créer son capital. Rien de problématique à ce que les études soient payantes, voire même très chères. C'est un investissement ! Contracter des prêts? Pas de problème, il faut juste bien peser son investissement! La même logique encourage les stages de formation peu rémunérés: ce n'est pas l'entreprise qui investit, mais le travailleur. En fin de compte, le capital-compétences reste dans le corps du travailleur. C'est lui qui peut s'en servir dans une autre entreprise si jamais il part.

Le bénéfice est double. D'une part, l'entreprise n'a pas à investir elle-même et d'autre part, des entreprises et des centres de formation vont vendre ce savoir et ces capacités, vendre des certifications, vendre des cours de perfectionnement, vendre des évaluations, etc...

Plus efficace parce que s'il ne fait pas fructifier le capital, c'est le travailleur qui est en faute. En termes clairs, il incombe au travailleur de maintenir son capital, de veiller à ne pas le laisser se périmer. Il est de sa responsabilité d'être en permanence dans la course. Ceci est valable non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les chômeurs, les écoliers, les étudiants, les parents, etc. C'est la signification très concrète du terme « actif » dans l'État social-actif.

Avec la théorie du capital humain, il n'y a pas d'activité qui relève de la consommation et d'autres de l'investissement. Le capital humain traverse tous les domaines de la vie, ainsi l'école, la formation professionnelle, l'université, le chômage, l'interim, le travail salarié à durée indéterminée, les loisirs, la maladie, les déplacements constituent un sorte de continuum, l'enjeu est partout le même.

Car, en même temps qu'il réunit certaines pratiques, il opère un nouveau découpage. Il sépare ce qui est rentable ou non, d'une manière plus fine qu'auparavant. Chaque activité comprend du rentable (de l'investissement) et du non rentable (consommation). Dans les domaines de l'éducation et de la formation, cette logique est très largement développée aujourd'hui à travers l'approche par compétences. Ce qui est de l'investissement doit être présenté sous la forme d'une compétence, le reste c'est en pure perte... Même les jouets affichent aujourd'hui des notices sur leurs potentiels éducatifs. Un parent responsable se doit d'offrir à son enfant une voiture qui développe la motricité fine de l'annulaire gauche, en même temps que le développent psycho-cognitif de la partie inférieure du lobe pariétal gauche (ou n'importe quoi d'autre qui « fasse » sérieux). A chacun d'établir la différence le mieux possible, ensuite c'est le marché qui décide...

Certes, ce choix est difficile. Mais au temps de l'État social-actif, l'aide sociale devient justement une manière d'apprendre et de mesurer cet exercice, c'est cela qu'on appelle

désormais devenir autonome.

3-Qu'est ce qui ne « tient » pas dans le capital humain?

Dans son article, Schultz affirme que dans le cadre professionnel les travailleurs mobilisent des capacités et des compétences personnelles. Selon lui, rien n'empêche de penser les choses dans l'autre sens et regarder parmi les capacités et les compétences, quelles sont celles susceptibles de constituer un capital humain plus important.

Par exemple : on peut dire que Philippe qui travaille dans l'entreprise X mobilise certaines capacités qu'il a acquises grâce à sa passion pour les mots croisés... Janine a une bonne santé parce qu'elle pratique la natation. Mais l'analyse de Schultz (et encore plus celle du référentiel par compétences⁴) suppose un raisonnement inversé ! Non pas: « quels savoirs Philippe ou Janine utilisent-ils dans une situation donnée? » mais: « quelles activités procurent des capacités qu'ils pourront mobiliser par la suite? ». Ce raisonnement est inversé parce qu'il ne déduit pas les effets des causes (par exemple la pratique du jeu d'échecs de telle personne influence son travail.) mais cherche à trouver des causes universelles à partir d'un certain effet. Par exemple, si on veut un employé efficace, quelle activité vaut-il mieux choisir?

C'est par ce biais que Schultz propose d'étendre son capital humain, c'est-à-dire étendre le ratio d'investissement dans nos activités, faire que dans l'ensemble de notre vie, nous réalisons de plus en plus d'activités rentables. Et encore plus que l'ensemble des activités soient réalisées de telle manière qu'elles deviennent rentables.

Si ce raisonnement était valable, on pourrait isoler les compétences effectivement appliquées et les enseigner en amont. On pourrait alors penser ensemble les activités extrascolaires, les stages, la formation socioprofessionnelle, l'aide sociale, la psychiatrie ou l'accueil des SDF.

Et l'approche par compétences ne promet rien d'autre! Partout, il s'agit d'inciter et de permettre l'accès des gens à l'investissement sur eux-mêmes. Le même esprit dirige la suppression des « mauvais » placements. Il faut des loisirs, certes, mais même dans les loisirs, on peut distinguer les apports rentables des dépenses en pure perte.

Or, ce raisonnement n'est pas valable: ce n'est pas parce que dans une situation donnée un savoir est mobilisé qu'il est possible de l'isoler en amont. C'est le problème avec le raisonnement inversé : ce n'est pas parce que dans une situation singulière, un élément est cause d'un certain comportement bénéfique que ce même élément isolé peut être cause universelle de ce même comportement. Par ailleurs, il n'est pas non plus évident que ce comportement soit bénéfique dans une autre situation. Premièrement parce que les situations où s'appliquerait ce savoir sont toujours singulières. Deuxièmement parce que les compétences sont toujours « en retard ». On doit d'abord regarder ce qui se fait, puis l'isoler, puis l'enseigner. Et entre-temps, les choses auront vraisemblablement changé. Ensuite, parce qu'il n'y a pas qu'UNE solution possible. Et finalement, parce que ce que chacun produit dans une pratique est d'une certaine manière singulier.

S'ils ne sont pas efficaces dans le travail (on peut par exemple penser à toutes les idioties faites dans le cadre du néo-management), les choix exclusifs d'activités rentables, ou ranger l'ensemble des activités de sa vie sous le dogme de la rentabilité, formatent très concrètement notre vie. Cette vision l'appauvrit de manière significative, fait disparaître toute singularité au profit d'une volonté hystérique d'adaptation. Personne ne peut isoler

4 Sur le lien entre approche par compétences et théorie du capital humain voir : DEL REY, Angélique, « A l'école des compétences », Éditions de la découverte, 2010.

des compétences qui seront utiles et les enseigner, à moins que la valeur qu'on cherche à transmettre ne soit la soumission, s'adapter à tout.

Paradoxalement, le constat de départ sur l'importance du savoir et de la création aboutit à un système complètement formaté autour de compétences abstraites et universelles.

Conclusion: les entreprises ont-elles une âme?

« Les travailleurs sont devenus des capitalistes non pas par la possession d'actions d'entreprises, comme on le prétend souvent, mais par l'acquisition de savoirs et compétences qui ont une valeur économique » affirme Schultz.

Ce n'est pas tout-à-fait vrai. La différence entre ceux qui n'ont que leur capital humain à vendre et ceux qui ont du capital non humain ressemble à la différence entre ceux qui n'ont que leur force de travail à vendre et ceux qui ont des capitaux.

Mais on aurait tort de conclure trop vite que ce n'est que de la communication. Il y a plus qu'un simple changement de vocabulaire. La force du travail de Schultz est la diffusion dans les pratiques de l'idée que tout ce qu'on mobilise pour créer des richesses est un capital. L'idée est séduisante parce qu'elle donne une valeur au travail des salariés, parce qu'elle les prend en compte comme sujets. Certes, les travailleurs ne sont pas une masse inerte! Mais l'ont-ils un jour été? À proprement parler, aucune masse n'est amorphe (littéralement sans forme, sans énergie propre). Quelque chose est amorphe si on ne peut pas y déceler une forme... ou lorsque la logique qui l'anime nous est inconnue. Dans notre cas, être perçu comme une masse amorphe implique aussi : ne pas être animé par l'esprit du capitalisme ! Si chacun est une sorte d'entrepreneur de soi, luttant pour développer son propre capital, alors cette masse peut être in-formée (modelée) par le marché.

Il y a peut être un défi à relever pour ceux qui veulent faire de la formation dans l'esprit de l'éducation populaire.

Dans les années 1980, époque du début triomphant du néolibéralisme, certains affirmaient joyeusement que désormais les entreprises avaient une âme. Ce à quoi, dans son dernier article, Gilles Deleuze avait rétorqué... que c'était la nouvelle la plus effrayante qui soit ⁵!

C'est cette âme qui devrait désormais nous animer et nous former (nous donner une forme). À la fin de ce même article il ajoutait : « Beaucoup de jeunes gens réclament étrangement d'être « motivés », ils redemandent des stages et de la formation permanente ; c'est à eux de découvrir ce à quoi on les fait servir... ».

5 DELEUZE, Gilles, « Post-scriptum sur les sociétés de contrôle », in *L'autre journal*, n°1, mai 1990.