



Complexité des relations entre capital social et capital humain

Marie-Noëlle Jubénot,

C.I.R.F.A.M. (Université de Reims Champagne-Ardenne)

Marie-Noelle.jubenot@univ-reims.fr

Capital social

Bourdieu P., (1986) :

- Ressource, avantage individuel, qui explique la hiérarchie sociale en se combinant aux capital économique (ou financier) et au capital culturel
- Réseau (=volume de relations entretenus) qui permet d'accéder à des positions puissantes et à reproduire de génération en génération les privilèges.

Or : «le capital social d'un individu n'est pas strictement proportionnel au nombre de ses relations... tous ces contacts n'ont pas la même "valeur" ». (Portes, A., 1998).

Granovetter, M. S. (1973) :

- un individu dispose davantage de capital social s'il a plus de liens faibles dans son réseau (liens forts = groupes des proches, liens faibles ouvrent vers l'extérieur de ces groupes). Les liens faibles apportent davantage d'informations non redondantes.

Burt R. S. (1992) :

- Opportunité d'être un intermédiaire, d'être central, dans un réseau comprenant des trous structuraux (définis par les relations non redondantes entre deux contacts, qui ne procurent pas les mêmes bénéfices informationnels.

Coleman J. (1988) :

- Nature du rapport entre les individus, c'est-à-dire la confiance, la coopération avec autrui et les normes sociales, le cadre juridique, la place au sein du réseau, la communication qui permet l'échange d'informations.
- Le capital social facilite les actions des individus au sein d'une institution.

Robert Putman (1993) :

- vision plus collective et fonctionnaliste ➔ « caractéristiques de l'organisation sociale telles que les réseaux ; les normes, la confiance, qui facilitent la coordination et la coopération »»,
- l'efficacité d'une société dépend fortement de son niveau de capital social

Tableau 1 : Les formes du capital social

	Capital Social Structurel	Capital Social Culturel
Attributs	peut être conçu et changé par délibération	difficilement changeable
Capital Social des acteurs	Groupes de travail, réseaux ...	Confiance, attitudes, croyances, ...
Capital Social d'une institution (entreprise, association, collectivité nationale...)	Règles de fonctionnements, structure hiérarchiques, répartition des rôles	Précédents, tradition, procédures valeurs d'entreprises, normes.

Source : auteur d'après une adaptation du tableau de (Sirven N., 2000)

Nahapiet J., et Ghoshal S. (1998) définissent trois composantes clés :

- capital social structurel → liens entre acteurs (réseaux, relations + ou -informelles)
- capital social relationnel → confiance entre les acteurs
- capital social cognitif → objectifs et valeurs partagés.

Capital humain

Schultz T. W. (1959), économiste du développement et précurseur :

- Concept qualitatif par rapport à la main d'œuvre → notamment d'éducation et de santé,
- permet de définir les conditions d'un meilleur développement économique.

Romer, 1986, et Lucas, R., 1988 :

- Dans le cadre macroéconomique de la croissance endogène, le concept permet d'expliquer et d'endogénéiser la productivité (troisième facteur)

Becker G. S. (1993) :

- Perspective microéconomique → chaque individu gère rationnellement son propre capital humain afin d'obtenir par la suite une meilleure situation sociale. La transformation de l'investissement en gain dépend en partie des capacités innées
- Les entreprises investissent également dans le capital humain de leurs salariés pour accroître la performance de l'entreprise

Au niveau macroéconomique

OCDE (2000), *Réconcilier nouvelles économies et nouvelles sociétés : le rôle du capital humain et du capital social*, 5 décembre :

- « L'aptitude à coopérer, à appliquer des connaissances et à apprendre et à s'adapter sans cesse est une condition nécessaire au développement économique et social. »
- Le capital social « ... peut avoir un rôle complémentaire de celui du capital humain et d'autres facteurs en renforçant l'efficacité des investissements matériels, des institutions, etc. rôle dont l'impact est difficile à isoler. »

Tableau 2: Caractéristiques du capital social et conséquences sur le capital humain

	Structurel		Cognitif		Impact sur le capital humain	
Investissements	Interactions ↑ ↓	Procédures de modification des règles	Influence mutuelle ↔	Interactions ↑ ↓		
Modalités		Rôles des acteurs, règles et procédures	Influence mutuelle ↔		Réseaux et autres relations interpersonnelles	→ Création des conditions de l'exploitation du capital humain
Conséquences		Organisation sociale	Influence mutuelle ↔		Normes, valeurs, croyances et précédents	→ Climat social favorable ou non au capital humain
					Confiance, solidarité, coopération, générosité, Attitudes, comportements,	

Source : auteur, d'après une adaptation du tableau d'Uphoff, N. (2000), p 221

Tableau 3 : Complémentarités et substitutions Capital social/humain et climat d'innovation

	Lors du recrutement d'un salarié	Climat social entre les salariés
Effets positifs	<u>Complémentarités</u> : informations complémentaires (comportement qualités, capacité d'intégration) sur les candidats, hors CV et lettre de motivation	<u>Complémentarités</u> : - Transferts de connaissances - Les domaines de connaissances différents accroissent les relations - diminue le turnover des salariés notamment à haut capital humain
	<u>Substitutions</u> : un capital humain élevé peut compenser, sous certaines conditions, des normes défailtantes de l'entreprise dans le maintien un certain niveau d'efficacité	<u>Substitutions</u> : Le capital social peut compenser la faiblesse du capital humain par la formation mutuelle, ...
Effets négatifs	<u>Complémentarités</u> : un climat social pathologique peut renforcer un niveau de capital défailtant (sélection des candidats au profil non adéquat, ...)	<u>Complémentarités</u> : - le défaut de capital social ne permet pas de développer son capital humain - le faible niveau de capital humain peut susciter le désintérêt d'autres acteurs
	<u>Substitutions (anti-sélection)</u> : les salariés ayant un plus faible niveau de capital humain sont sélectionnés à la place de salariés plus compétents (Granovetter, M. S., 1973)	<u>Substitutions</u> : dans le cas d'une dynamique concurrentielle et individualistes, les plus compétents peuvent rejeter la coopération et ne viser que leurs intérêts particuliers, notamment leur carrière professionnelle



Merci
pour votre attention
et pour vos commentaires !

Marie-Noëlle Jubénot, Université de Reims Champagne-Ardenne

Marie-Noelle.jubenot@univ-reims.fr