



WORKSHOP CAPITAL HUMAIN

TABLE RONDE LE CAPITAL HUMAIN : UN CONCEPT FÉDÉRATEUR
L APPROCHE DES SOCIOLOGUES

PAR

ALAIN D'IRIBARNE FMSH DIRECTEUR DE RECHERCHE CNRS

NOTRE THÈSE

- La sociologie constitue le cœur de l'opérationnalisation rigoureuse de la notion de Capital Humain.
- Au-delà de l'économie et avec l'intermédiation de la notion de « *life long learning* », elle permet de lui donner de la chaire; de la concrétiser.
- Il nous faut en effet comprendre les cadres structurels historiques concrets dans lesquels les acteurs concernés se construisent pour agir.
- Il nous faut construire les bases réelles des rationalités d'action de ces acteurs avec leurs moyens, leurs ambitions, leurs légitimité, leurs luttes et leurs déshérences...

LE CAPITAL HUMAIN DES ECONOMISTES

- L UNIVERS DES ECONOMISTES (M. Schultz 1962, G. Becker 1964)
 - Extension de la rationalité économique
 - Extension du capital matériel au capital immatériel
 - Notion d'investissement
 - Une ligne d'évaluation: le taux de retour de l'investissement

LE LIFE LONG LEARNING

- Un contenu plus opératoire qui va permettre de faire le lien avec les autres disciplines
- De la conférence de Montréal en 1960 à la conférence de Versailles en 1969: une approche porteuse de toutes les dynamiques idéologiques et qui vient percuter les constructions sociétales
- Un glissement des responsabilités collectives vers les responsabilités individuelles attestée par la rhétorique de l'employabilité qui vient ré agencer les acteurs collectifs sur chaque individu
- Des ressources qui vont englober la totalité de la vie sociale: M. Serre

UN PREMIER APPORT DE LA SOCIOLOGIE: DES CONCEPTS INDISPENSABLES AUX ACTEURS

- Par exemple:
 - Une distinction entre capital humain générique et un capital humain spécifique pour les besoins de la formation professionnelle
 - Un capital social cher à P. Bourdieu pour la prise en compte des catégories sociales dans l'accès aux formations et aux emplois: les « savoirs être »
 - Les concepts de qualification, de compétence, de talents comme base à la GRH
 - Des contenus aux concepts de « *learning by doing* », de « *learning by using* », de « *knowledge management* »

UN DEUXIÈME APPORT DE LA SOCIOLOGIE: DES ÉLÉMENTS D'ANALYSES PARADIGMATIQUES ET SOCIÉTALES

- Des analyses articulant l'éducation/formation initiale et continue avec l'emploi, l'organisation du travail, la GRH tant au niveau micro des organisations que méso des territoires et des macro politiques nationales et européennes
- Une construction des acteurs parties prenantes situés dans l'espaces avec les comparaisons internationales et dans le temps avec la perspective historique
- Par exemple pour la France ce n'est pas le hasard si on a:
 - En début des années 70 la loi de 1971 sur la formation continue
 - En 1990 l'Accord « Cap 2000 » après les qualifications et avant les talents
 - En 2016 le CPA après la VAE née en 1984
 - L'éternel débat sur la place de la formation professionnelle et l'apprentissage