

## ÉVOLUTION DU CAPITAL HUMAIN : DE LA NOTION A LA CONCEPTUALISATION

## EVOLUTION OF HUMAN CAPITAL : FROM NOTION TO CONCEPTUALIZATION

**AISSA Sara**

Doctorante

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales

Université Mohammed Premier

Laboratoire interdisciplinaires des recherches scientifiques économiques économétriques et  
managériales

Maroc

**REGHIOUI Anouar**

Enseignant chercheur

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales

Université Mohammed Premier

Laboratoire interdisciplinaires des recherches scientifiques économiques économétriques et  
managériales

Maroc

**Date de soumission :** 13/06/2024

**Date d'acceptation :** 28/07/2024

**Pour citer cet article :**

AISSA S. & REGHIOUI A. (2024) «Évolution du Capital Humain : De la Notion à la Conceptualisation», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 3 » pp : 591 - 604

## Résumé

L'analyse du concept de capital humain depuis ses origines avec les travaux de Theodore Schultz et Gary Becker La notion de capital humain a été progressivement élargie pour inclure non seulement l'éducation formelle, mais aussi l'expérience, les compétences sociales, et même la santé physique et mentale, reconnue comme influençant la productivité jusqu'à ses interprétations contemporaines constitue un axe central de réflexion dans cet article. En soulignant l'évolution de ce concept crucial dans un contexte économique en constante évolution, l'article met en lumière l'importance stratégique de l'investissement dans l'éducation, la formation et la santé pour le développement des compétences individuelles et la productivité économique. En outre, il met en évidence le rôle essentiel du capital humain dans la résolution de problèmes sociaux tels que le chômage et la pauvreté, soulignant ainsi son impact sur le développement collectif. En offrant une perspective éclairante sur les enjeux contemporains de la gestion des ressources humaines et de la croissance économique, cet article met en avant le potentiel du capital humain pour créer une société plus juste, inclusive et résiliente.

**Mots clés : Capital humain ; Evolution ; Education ; Formation**

## Abstract

The analysis of the concept of human capital from its origins with the works of Theodore Schultz and Gary Becker to its contemporary interpretations constitutes a central axis of reflection in this article. By highlighting the evolution of this crucial concept in an ever-changing economic context, the article sheds light on the strategic importance of investing in education, training, and health for the development of individual skills and economic productivity. Furthermore, it underscores the essential role of human capital in addressing social issues such as unemployment and poverty, thus emphasizing its impact on collective development. By offering an insightful perspective on the contemporary challenges of human resource management and economic growth, this article underscores the potential of human capital to create a fairer, more inclusive, and resilient society.

**Keywords : Human capital ; Evolution ; Training ; Education**

## Introduction

Depuis sa création et sa mise en œuvre par les deux grands économistes du 20<sup>ème</sup> siècle, Theodore Schultz et Gary Becker, le capital humain n'a pas cessé de stimuler l'appétit des chercheurs dans les sciences sociales et humaines. Les économistes et les gestionnaires se taillent la part du lion du fait qu'ils traînent toujours une soif démesurée pour le développement de leurs sciences respectives.

Actuellement avec le développement scientifique et technologique d'une part, et l'extension des systèmes de recherche d'innovation d'autre part, l'investissement en capital humain devient la priorité dans les systèmes managériaux. Pour les entreprises, cet investissement vise à enrichir le stock de connaissances et de compétences des individus qui cherchent à améliorer leur condition de vie par l'augmentation des revenus.

La notion de capital humain est définie comme « l'ensemble des capacités productive qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques de savoir-faire etc...» (Becker, 1964). Autrement dit un individu dote en capital humain grâce à l'investissement qu'il fait dans l'éducation, la formation, l'expérience mais aussi dans la santé.

De la même manière que le capital physique ou financier qui s'accroît avec l'accroissement de l'investissement, le capital humain fait lui aussi l'objet d'un investissement intense en éducation et formation. Toutefois il importe de préciser que l'engagement dans ce type d'investissement doit être soumis à un calcul rationnel qui permet de calculer le taux de rendement en fonction de la formation supplémentaire spécialisée (Schueler et al, 2017). Il peut même être calculé comme taux de rendement marginal qui évalue l'augmentation du revenu du travail que l'investissement en capital humain en permettra par rapport aux autres dépenses allouées à la formation plus précisément, l'individu qui consacre un investissement spécifique à l'éducation et à la formation doit être capable de faire la différence entre travailler dans l'immédiat avec le potentiel dont il dispose ou se consacrer à une formation qui lui permettra de percevoir un revenu futur intéressant (Khawasad, 2014).

Les coûts liés à ces investissements sont « des coûts d'opportunités », mais leur mesure est difficile. En effet, les dépenses d'investissement qui améliorent la qualité du capital humain sont difficilement mesurables du fait qu'elles sont constituées en plus de dépenses monétaires par d'autres dépenses qui constituent des couts d'opportunités ; elles incluent essentiellement le temps que dépense l'individu pour trouver la formation convenable à ses désirs.

Du côté de l'organisation, on observe une évolution significative dans la perception du travail, en le considérant désormais comme une activité qui engage de plus en plus l'individu dans son

être. On passe ainsi d'une « logique taylorienne de dissolution du savoir et de l'opération » à « une logique post-fordiste d'intégration de toutes les capacités, de toutes les compétences, et du potentiel cognitif ». Cette transition se reflète dans la terminologie utilisée pour décrire les employés, qui sont de plus en plus qualifiés comme des « Knowledge Workers » (Turner, 2020).

Cet article a pour objectif d'explorer l'évolution du concept de capital humain, de sa genèse jusqu'à ses diverses conceptions contemporaines, afin d'appréhender pleinement son rôle et son impact dans les dynamiques actuelles des systèmes managériaux. Pour ce faire nous allons d'abord, dans la première partie, situer le cadre théorique du concept depuis sa genèse en montrant l'évolution du capital humain au fil du temps, ensuite nous allons présenter l'interprétation conceptuelle du concept. Pour atteindre cet objectif, nous nous appuyerons sur une revue de littérature approfondie, examinant les travaux antérieurs pour éclairer les différentes perspectives et avancées dans la compréhension du capital humain et ses enjeux.

## **1. Fondements théoriques du capital humain**

### **1.1. Fondements historiques du capital humain**

Bien que la notion de l'importance de l'homme dans la richesse des nations est très ancienne, elle n'a pu être formalisée qu'à partir du milieu du 20<sup>ème</sup> siècle quand les économistes ne considéraient plus le travail uniquement comme un facteur de production mais comme une « source d'activités humaines socialisée » qui constitue enfin de compte une ressource pour l'entreprise (Belenkova et al, 2018).

En tant que concept, le capital humain n'a vu réellement le jour que dans les années soixante, mais ses fondements théoriques sont enracinés dans l'histoire de la pensée économique. Au 16<sup>ème</sup> siècle J. Bodin (1529-1596) nous a légué son aphorisme célèbre « Il n'est de richesse que d'hommes » qui constitue actuellement le pain quotidien des directeurs des ressources humaines. Certes l'homme est au centre des préoccupations de toute société car il se place en amont et en aval dans toutes les activités sociétales. En économie, par exemple il est le producteur et le consommateur, l'offreur et le demandeur, l'épargnant l'investisseur.... (Bodin et al, 1986).

Au 18<sup>ème</sup> siècle les auteurs classiques ont repris la relève, les grands de cette époque (A Smith, D Ricardo, R Malthus, K. Marx J.S Hill...) ont analysés le travail humain comme un facteur de production sans lequel il n'est ni production ni richesses concomitante. Pour A. Smith « la richesse des nations ne se réduit pas aux quelques lignes consacrées à la « main invisible ».

Cette métaphore illustre sa thèse bien connue selon laquelle la recherche de l'intérêt de l'individu tient au plus haut niveau de richesse collective. Il est parfois négligé que l'auteur n'a pas omis de souligner l'importance du travail dans la production matérielle, mettant ainsi en lumière la valeur de l'homme dans le processus de production, implicitement lié au concept de capital humain. À ce sujet, Adam Smith affirmait que "pour accroître la valeur annuelle du produit de la terre et du travail dans une nation, il n'y a pas d'autres moyens que d'augmenter soit le nombre d'ouvriers productifs, soit la puissance productive des ouvriers déjà employés." Cela souligne l'importance cruciale de l'aspect humain dans la création de richesse des nations.

Il serait vraiment absurde et injuste de ne pas rendre hommage à A. Smith pour ses observations éminentes de la réalité. Quand il remarque que la faculté productive de l'ouvrier permet d'augmenter sa productivité, on ne peut comprendre que seuls les ouvriers ayant une qualification professionnelle peuvent faire fonctionner les machines performantes. Autrement dit l'ouvrier qui a l'aptitude exigée, est celui qui dispose de connaissances théoriques et pratiques lui permettant de dénouer les problèmes qui risquent d'entraver le bon déroulement du travail. A ce propos (A. Smith 1881) est explicite quand il réclame sans équivoque que les revenus dans les divers métiers ne sont pas et ne doivent pas être les mêmes, ils sont répartis en fonction de la productivité quantitative et qualitative de chacun dans son métier. « Les salaires du travail peuvent varier suivant la confiance plus ou moins grande qu'il faut accorder à l'ouvrier [...], nous confions au médecin notre santé à l'avocat et au procureur notre fortune et quelquefois notre vie et notre honneur [...], il faut donc que la rétribution soit capable de leur donner dans la société le rang qu'exige une confiance si importante. Lorsque à cette circonstance se joint encore celle du long temps et des grandes dépenses consacrées à leur éducation on sent que le prix de leur travail doit s'élever encore beaucoup plus haut » (Smith, 1976). Ici l'auteur a bien souligné le rôle de l'éducation dans la formation de l'individu et comment elle peut être à la base de la différence entre les salaires. Encore faut-il préciser qu'Adam Smith n'a pas négligé la dimension du temps dans les dépenses consacrées à l'éducation qui va inspirer à la deuxième moitié du 20<sup>ème</sup> siècle Harvey Leibenstein et Gary Becker notamment quand ils ont analysé l'éducation de l'enfant et ont mis en exergue le temps maternel alloué à son élevage (Altintas, 2016).

Dans le même sillage, il n'est pas difficile de dénicher chez D. Ricardo quelques bribes de la conception du capital humain. En effet, une consultation minutieuse de sa théorie nous conduit à remarquer que l'auteur n'a pas omis l'importance du capital humain dans le processus de production pour le déclarer sans le déclarer expressément. En effet, il explique la valeur des

marchandises par la qualité de travail nécessaire à sa production. Il admet, par ailleurs que « la qualité du travail fournit par l'ouvrier contribue à côté du temps de travail à déterminer la valeur d'un bien » (Edward, 2001).

## **1.2 Théories et évolution du capital humain**

### **➤ Les néoclassiques**

Chez les néoclassiques « La théorie du capital humain consiste à imputer les différences de salaires versés par les entreprises à des différences dans la productivité des salariés, différences qui découlent elles-mêmes des différences dans les quantités des facteurs de production « capital humain » accumulé pour les salariés au moyen d'investissement en capital humain » (Mincer, 1993).

Dans les années 60, les champs des sciences économiques et de gestion ont connu une révolution conceptuelle qui a constitué le ciment sur lequel s'est construite la théorie du capital humain. Les auteurs de cette théorie n'analysent plus les facteurs de production de la même manière que l'école classique. « La fonction de production est celle qui exprime la relation technologique entre les quantités d'un produit « output » et les quantités de facteurs de production utilisée pour le produit pour l'obtenir « input » (Attanasio et al, 2020). Le facteur travail est analysé comme capacités productives que l'employé acquiert par accumulation de connaissances et d'expériences. Il diffère donc d'une personne à une autre en fonction notamment de l'investissement dans le savoir que chacun en fait.

En 1961 Theodore Schultz s'est opposé aux modèles de croissance soutenus par Harrods Damar et Slow où ils expliquent la croissance par l'accumulation du capital physique. Selon lui, c'est l'investissement dans le capital humain qui dynamise la croissance par l'amélioration de la productivité des travailleurs.

### **➤ le capital humain réservoir de connaissances.**

Quand T. Schultz a forgé le concept de capital humain, il l'a défini comme « habilité, le savoir et toutes les capacités permettant d'améliorer la productivité du travail humain » (Schultz, 1961).

Cette première définition fut complétée par celle de Gary Becker comme « L'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissance générale ou spécifique de savoir-faire etc... » (Becker, 1964).

Dans les prolongements de la théorie du capital humain, Jacob Mincer s'est focalisé sur le lien entre l'éducation et le niveau de salaire. Pour lui c'est l'investissement en éducation et formation

qui prime dans le capital humain (Mincer, 1993). En effet, les théoriciens du capital humain considèrent que les individus sans éducation et sans formation ne peuvent pas s'attendre à l'amélioration de leurs salaires.

Dans les entreprises, les différences des revenus sont motivées en partie par l'accumulation de connaissance et de savoir-faire dont dispose l'employé. Toutefois il importe de signaler que la théorie du capital humain ne s'est pas arrêtée au niveau de la relation Education- salaire, mais aussi entre Education- Emploi. Aujourd'hui, plus que jamais, l'accès à l'emploi passe par plusieurs filtres dont le criblage est généralement rigoureux. Dans les concours d'accès à l'emploi, les responsables s'inspirent généralement de la théorie du capital humain, car les revenus sont liés aux diplômes et partant à la somme des connaissances pré-requises. Selon la définition de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) dans son rapport publié en 2001, le capital humain est constitué par l'ensemble des connaissances, des compétences et des qualifications qu'acquiert l'individu suite aux investissements qu'il fait dans l'éducation et la formation. Par ailleurs, un autre rapport publié en 2007 a évoqué le sujet de capital humain comme : « un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité ».

Cependant chaque individu a son capital humain propre qui peut lui venir de ses dons personnels innés, de son éducation, de sa formation, de l'environnement sociétal dont il vit..., et qui augmente ou tend à le baisser selon l'intérêt qui lui accorde. C'est dans cette logique que la théorie du capital humain fait de la connaissance accumulée et de la santé des investissements comme les autres (Levzaki, 2016).

Avec le temps indéniablement les sociétés évoluent, le changement s'y impose et les individus se trouvent contraints de s'adapter. Les inventions technologiques et informatiques sont en perpétuel mouvement ascendant, elles ont allégé, en fait, les charges physiques des travailleurs et ont amélioré leurs conditions de travail. Toutefois, il importe de préciser que la qualité est devenue la monnaie courante aussi bien chez les producteurs que chez les consommateurs. Pour produire la qualité, le travailleur doit être armé d'un ensemble de connaissances et d'expériences qu'il ne peut cumuler qu'à partir d'un investissement en capital humain (Liger, 2016).

Selon les théories de la motivation au travail, les spécialistes en la matière citent plusieurs leviers dans les plus importants sont la rémunération et les promotions professionnelles. La rémunération est organiquement liée à la capacité du travailleur qui lui provient de son capital humain. Toutefois il importe de remarquer que certaines études prouvent que l'importance accordée à la rémunération varie selon l'âge et l'expérience, « les générations Y et Z place la

rémunération en tête de liste (61 %), contre (57 %) chez leur aînés »<sup>1</sup> alors que l'intérêt pour le poste ne les motive qu'à hauteur de 40 % (Plante, 2023).

Certes, les théories de motivation au travail ont largement analysé les principaux leviers. A leur tête se place Abraham Maslow sa pyramide des motivations dont il explique la hiérarchie des besoins en précisant que l'homme est instinctif, biologique et fondamental. Il a été suivi par Frederick Herzberg qui a construit sa théorie de motivation autour notamment de deux facteurs essentiels. Les facteurs intrinsèques à l'individu qui dépendent de l'intérêt qu'accorde le collaborateur au travail, la satisfaction qu'il cherche à réaliser et son développement personnel et les facteurs extrinsèques qui sont liés à l'hygiène dans l'environnement de travail (Herzberg, 2008). Quant à Mac Gregor, il a analysé la motivation au travail chez les générations X et Y. Pour les X, il a remarqué que c'est un personnel passif qu'il faut contrôler, alors les Y sont actifs, il faut les privilégier en leur confiant l'auto- direction (MacGregor, 2008).

## **2. L'interprétation conceptuelle du capital humain**

### **2.1. Le rôle de l'investissement dans le capital humain**

Nul doute que le K.H en tant qu'ensemble de connaissances d'aptitudes et d'expériences accumulées par des personnes ou des organisations suite à un investissement intensif dans l'éducation, la formation la santé... est devenu l'élément clé dans les stratégies des entreprises. Il constitue aussi le pilier du développement économique. Cependant avec la mondialisation, les Entreprises se sont orientées vers la spécialisation pour se positionner sur les marchés et faire face à la concurrence impitoyable à laquelle elles se trouvent confrontées.

Parallèlement aux investissements intensifs que font les Entreprises dans la recherche-développement, dans l'innovation et dans la production, elles investissent aussi dans le K.H car elles sont conscientes que les qualifications, les compétences et les expériences représentent un atout essentiel pour soutenir la productivité et faire face aux différents défis qu'elle affronte.

L'investissement dans le K.H comme l'investissement dans le cas technique et orienté principalement vers des dépenses dans l'éducation et la formation toutefois il importe de préciser que d'autres éléments sont pris en considération dans cet investissement « comme par exemple la transmission de valeurs parentales, ou encore le régime alimentaire ». En outre, le capital humain constitue aussi un bien immatériel qui aide l'individu à progresser dans sa productivité. Tous les atouts qu'acquiert l'individu de l'investissement dans le K.H lui facilitent la création du bien-être économique et social.

Actuellement dans toutes les politiques économiques des pays, (développés, émergents ou en voie de développement), le K.H en constitue la préoccupation centrale. Les décideurs en la matière se sont rendus compte que les problèmes auxquels s'affrontaient les économies comme le chômage, le ralentissement de la croissance économique voir le développement socio-économique en général ne peuvent être résolus que par l'investissement dans le K.H.

Pour les pionniers dans la théorie du K.H, c'est l'investissement dans l'éducation, la formation et la santé qui est la plus rentable aussi bien pour la société que pour les particuliers. En fait, la valeur de chaque espèce de travail « dépend de la dextérité comparative de l'ouvrier et de l'activité avec laquelle il a travaillé » (Ricardo, 1977). En évoquant dextérité, l'auteur veut dire que l'ouvrier qui travaille avec délicatesse et aisance dans l'exécution des tâches ne peut être que quelqu'un qui dispose de faculté mentale élevées qu'il ne peut acquérir que dans les cycles d'éducation et de la formation. Il s'agit donc, sans équivoque de ce qui est appelé aujourd'hui le KH. Chez les néoclassiques « La théorie du K.H consiste à imputer les différences de salaires versés par les entreprises à des différences dans la productivité des salariés, différences qui découlent elle-même de différence dans les quantités de facteurs de production « capital humain » accumulées par les salaires au moyen d'investissement en K.H» (Poulain 2001).

Pour les pionniers dans la théorie du K.H, c'est l'investissement dans l'éducation, la formation et la santé qui est la plus rentable aussi bien pour la société que pour les particuliers. Cette théorie a contribué aussi à l'amélioration de la discussion théorique et pratique sur les revenus on démontrant que ceux-ci sont valorisés par la formation du travailleur.

## **2. 2 Exploitation et valorisation du capital humain**

Nous avons déjà signalé que le K.H procure à l'individu des avantages économiques et sociaux. Il est à la base de l'amélioration des revenus de travail et ouvre les possibilités de choix pour l'employabilité. Il renforce aussi l'inclusion sociale et met fin à l'extrême pauvreté.

Le K.H, en tant qu'ensemble d'aptitudes, de connaissances, et de compétences acquis par l'individu ne sert pas uniquement à contribuer au bien-être de son porteur ; est constitué, par ailleurs, un déterminant irréfutable pour la GRH dans les entreprises.

Dans l'entreprise, les enjeux du K.H demeurent les plus appréciables en matière de gestion des ressources humaines et de planification stratégique. Il importe de signaler, au passage que le métier du gestionnaire R.H est plus complexe qu'on l'imagine. Il ne suffit pas d'avoir des diplômes en sciences de gestion pour briguer le poste de DG RH. L'objectif de la GRH ne se limite pas à traiter les dossiers administratifs ou à concilier les besoins en personnel avec les

impératifs liés à l'activité de l'entreprise, il ira beaucoup en cherchant à se positionner dans l'environnement concurrentiel de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle dans les entreprises modernes les services RH accompagnent leurs personnels dans leurs évolutions personnelles et professionnelles. Ils offrent des formations ciblées en management, en pilotage de projets en perfectionnement dans le métier... Toutes ces opérations exigent des investissements intenses en argent et en temps, qui varient d'un employé à un autre et d'un métier (profession) à un autre. C'est la raison pour laquelle ce type d'investissement est difficile à mesurer précisément parce qu'il n'est que partiellement transcrit dans la comptabilité des entreprises » (Louzzani, 2004).

Dans l'entreprise les dépenses d'investissement en K.H sont considérées le plus souvent comme des coûts. Il convient donc d'orienter une bonne part du budget à la création de la valeur du K.H. Cependant, l'Entreprise est appelée à participer au coût du K.H de chaque employé par la formation continue et la capitalisation des expériences.

La capacité productive des employés dépend de leur savoir et savoir-faire, des aptitudes, des connaissances accumulées et des compétences acquises. Toutefois, il importe de rappeler que dans l'entreprise, le travailleur n'est pas libre, il travaille dans un environnement où il doit connaître les objectifs que l'entreprise cherche à atteindre et quel rôle doit-il jouer pour participer favorablement à la concrétisation des dits objectifs.

Pour dynamiser l'employé dans son travail et stimuler sa créativité dans son poste et éveiller sa curiosité dans le bon sens, il convient de mettre en valeur sa compétence par des récompenses morales et financières. Pour se faire, l'entreprise est tenue de garantir les bonnes conditions de travail, d'écouter les employés et de renforcer leurs sentiments d'apparence à l'organisation, de les faire participer à l'élaboration des objectifs, et les fidéliser à ses produits et surtout de mettre en place un système de valorisation des salaires.

En effet la bonne rémunération épanouit l'employé dans son travail, et elle est à la base de son bien-être. Toutefois depuis quelques années, des études ont été faites sur l'importance du salaire dans l'entreprise et ont révélé que « la rémunération n'est pas considérée comme un objectif, c'est un déterminant du travail... Au-delà du salaire, ce qui est important, ce sont les valorisations financières, matérielles et immatérielles, qui apporteront le travail. Pour la valorisation immatérielle cela signifie donc le sens du travail, la qualité des relations qui participent beaucoup au sens du travail. C'est la question de vivre ensemble. Permettre à des êtres humains d'interagir entre eux est un critère de satisfaction. Cela nous renvoie à notre nature d'être social » (Zereri, 2012).

Dans les entreprises modernes, les responsables GRH redoublent l'effort pour fidéliser les employés et attirer les talents. Mais si la rémunération ne suit pas, les possibilités de performance s'anéantissent. Dans le monde actuel, l'argent fait le bonheur personnel et professionnel.

## Conclusion

L'étude de l'histoire du concept de capital humain, de sa création jusqu'à ses conceptions modernes, montre une transition importante dans la façon dont l'individu est perçu dans les systèmes économiques et managériaux. L'homme a progressivement émergé en tant que capital essentiel, dépassant son rôle de simple facteur de production, depuis les prémices de l'aphorisme de Jean Bodin au 16<sup>ème</sup> siècle jusqu'à la formalisation des théories du capital humain par Theodore Schultz et Gary Becker au 20<sup>ème</sup> siècle.

Cette évolution reflète l'importance cruciale accordée au développement des compétences et des connaissances individuelles, ainsi qu'à l'investissement dans l'éducation, la formation et la santé. Le pilier du progrès est devenu le capital humain, qui est défini comme l'ensemble des capacités productives acquises par l'accumulation de savoir-faire et de connaissances (Guillard A. et Roussel J, 2010).

Dans le monde moderne, les entreprises et les économies nationales sont conscientes de l'importance d'investir considérablement dans le capital humain afin de maintenir leur compétitivité. La qualité du capital humain est désormais intimement liée à l'innovation, à la productivité et à la croissance économique. Les gestionnaires des ressources humaines, en particulier, sont confrontés à la tâche difficile de maximiser ces investissements, non seulement en termes financiers, mais aussi en créant des environnements de travail propices à l'épanouissement et à la valorisation des compétences.

Au-delà des considérations financières, le capital humain se révèle être un levier essentiel pour résoudre des problèmes sociétaux tels que le chômage et la pauvreté, renforçant ainsi le lien entre le développement individuel et la prospérité collective. L'approche moderne va au-delà de la simple comptabilisation des coûts d'investissement pour prendre en compte des aspects immatériels tels que le sens du travail, les relations professionnelles et la satisfaction personnelle.

Le capital humain devient un moteur de progrès, transformant l'idée traditionnelle de l'homme en un acteur important du développement économique et social. Il est crucial d'investir de

manière appropriée dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la santé, car cela constitue non seulement une nécessité économique, mais également un moyen d'atteindre une société plus juste, inclusive et résiliente.

## BIBLIOGRAPHIE

- (1) Adam, S. (1976). Recherche sur la nature des causes de la richesse des nations Gallimard .Paris 1976 p.111
- (2) Becker, G. (1994). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research.
- (3) Bernard, G.(2019).la boîte à outils de la stratégie
- (4) Belenkova, O., Vanchukhina, L., & Leybert, T. (2018). Human capital as socio-economic phenomenon of the innovation society: prerequisites of formation, essence and structure. In SHS Web of Conferences (Vol. 55, p. 01003). EDP Sciences.
- (5) Centre pour la recherche et l'innovation dans L'enseignement : « L'investissement dans le capital humain », Ed. OCDE.
- (6) Ricardo, D. (1977).Des principes de l'économie politique et de l'impôt, Ed Flammarion Paris 1977 page 33.
- (7) El Boukhari, M. (2021). Le capital humain et la gestion des ressources humaines : une trajectoire au prisme théorique. *International Social Sciences and management Journal*, (4).
- (8) Guillard A. et Roussel J. (2010). «Le capital humain en gestion des ressources humaines, Eclairages sur le succès d'un concept», *Management & Avenir*, 2010/1 (n° 31), pages 160 à 181.
- (9) Poulain É. (2001). «Le capital humain, D'une conception substantielle A un modèle représentationnel», *Revue économique*, 2001/1 (Vol. 52), pages 91 à 116.
- (10) Julien, T. (2023). Les lois de la nature et le problème de l'induction.
- (11) Woodward, J. (1982).Industriel organisation .Ed the History Of Organisationnal Theory, London 1965J.Pfeffer « power in organizations » in *American Journal of sociology*
- (12) Pfeffer, J.(1982). « Power in organizations » in *American Journal of sociology*
- (13) Marechal,P.(2001).« le travail et l'analyse économique » in *Etude Ed S. E. R* p. 3
- (14) Levzaki,P.(2016).Capital Humain et employabilité : Quelle opportunité pour les entreprises en Mauritanie une Revue IMIST. Dossier de recherches en Economie N° 3 p 36 54 p 42.
- (15) Schultz, T. (1961). Investment un humain capital une capitale In *américan economic Review*
- (16) Turner, P. (2020). The organisation of work and employee engagement. *Employee Engagement in Contemporary Organizations: Maintaining High Productivity and Sustained Competitiveness*, 167-192.
- (17) Marechal, P. (2001).« le travail et l'analyse économique » in *Etude Ed S. E. R* p. 3.
- (18) OCDE : l'investissement dans le capital humain 1998 rapport.

- (19) Laurence.P & Lorsch,J.(1973).Adapté les structures de l'entreprise Ed. L'organisation.
- (20) Khawsaad, Porntiwa, Individual Investment and Training Investment Decision (August 31, 2014).
- (21) Jane, S. & John, S. & Phil, L. (2017). A framework to better measure the return on investment from TVET.
- (22) Orntiwa, K. (2014). Individual Investment and Training Investment Decision. Social Science Research Network,
- (23) Spiller, S. (2019). Opportunity cost neglect and consideration in the domain of time. Current opinion in psychology,
- (24) Zerzeri,T.(2012). La rémunération des" Knowledge workers" et l'engagement organisationnel: une mesure des effets perçus par des cadres informaticiens.
- Khawsaad, Porntiwa, Individual Investment and Training Investment Decision (August 31, 2014). Available at  
SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2489519> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2489519>