

Exposé sur :

Politiques de l'éducation

Matière :

Management public et gouvernance

Assurée par :

Pr. A. RHELLOU

Réalisé par :

Abdelmonaïm ABOURRIG

- 2007/2008

Plan

Introduction	3
I. Les Bases Theoriques Des Politiques De L'education	4
I.1. La Theorie Du Capital Humain : Definition Et Particularite	4
I.1.1. Definition Du Concept Du Capital Humain	4
I.1.2. Particularites Du Capital Humain	5
I.1.2.1. La Personnalisation :	5
I.1.2.2. La Limitation :	6
I.1.2.3. L'opacite :	6
I.2. La Remise En Question De La Theorie Du Capital Humain :	7
I.2.1. La Theorie Du Filtre D'arrow (1973)	7
I.2.2. La Theorie Du Signal De Spence (1973)	8
II. Les Modeles De Politiques D'education :	8
II.1. Le Modele Liberal Et L'education :	8
II.2. L'education : Un Bien Collectif :	11
Bibliographie	13

INTRODUCTION

Les évolutions historiques des pays affichent l'inégalité des aptitudes des agents économiques. En fait, les pays industrialisés se démarquent en matière de qualification de la main d'œuvre, conséquence des investissements importants de leurs systèmes éducatifs.

C'est pourquoi l'importance de l'éducation, dans le déroulement de tous processus de développement, est reconnue par tout le monde, qu'ils soient théoriciens ou politiciens. Plusieurs théories ont été développées dans ce sens. En outre ces théories permettent de mettre en exergue l'exigence d'existence d'un système éducatif performant pour garantir une contribution effective de ce système au progrès économique et social des nations.

L'éducation est, donc, une nouvelle variable déterminante de la croissance économique¹, qui s'ajoute aux facteurs travail et capital, comme le prouve la théorie de la croissance endogène.

Il n'est donc pas surprenant que l'éducation et la formation occupent une place prépondérante dans l'élaboration des politiques économiques, à la fois sur le plan micro ou macroéconomique. Le poids de cette place nous mène à s'interroger sur deux points essentiels : d'abord, quelles sont les assises théoriques des politiques publiques en matière d'éducation ? Et dans quel « cadre » peut-on classer les différentes politiques d'éducation ?

Développée dans les années soixante et soixante-dix, par Schultz (1961), Mincer (1958, 1974) et Becker (1964, 1975), la théorie du capital est une nouveauté qui a contribué largement à l'explication d'une part la croissance économique et d'autre part la formation et la distribution des rémunérations individuelles (I). De même, elle constitue le fondement des politiques d'éducatives(II).

¹ A. D'Autume (1995) : « les nouvelles théories économiques : les nouvelles théories de la croissance ». *Cahiers français*. N° 272. p 33

I. Les bases théoriques des politiques de l'éducation

Bien que plusieurs théories complémentaires de la formation et de la distribution des salaires soient apparues (1.2), et met, ainsi, la théorie du capital humain (1.1) en question, celle-ci demeure au cœur des questions économiques relatives à l'éducation et à la formation. La présentation de l'apport de cette théorie passe par la définition de son élément principal, le capital humain, et la mise en évidence de ses particularités.

I.1. La théorie du capital humain : définition et particularité

I.1.1. Définition du concept du capital humain

Plusieurs définitions ont été données au capital humain, et la plus fréquente est celle du lauréat du prix Nobel, Gary Becker, qui le considère comme l'ensemble « des compétences, qualifications et autres capacités possédées par un individu pour des fins productive »². Celles-ci peuvent être selon lui soit innées, soit acquises au cours d'un cursus scolaire, universitaire, ou durant une expérience professionnelle.

Le capital humain revêt des formes diverses tel que l'intelligence, la force physique ou les connaissances par le biais de ce qu'on appelle « les legs involontaire »³. Les coûts d'acquisition de ce capital sont considérés faibles, imputables, en partie, à l'attention portée à l'enfant par les parents. Alors que les bénéfices matériels sont supposés fixent dans le temps.

Les compétences acquises sont considérés, dans la théorie du capital humain de BEKER, à la fois un bien spécifique, dans la mesure où les compétences de chacun lui sont propres et ne peuvent être exploitées sans sa volonté. Et un bien de production puisque ces compétences déterminent la productivité. Il doit être donc un facteur de production au même point que le capital physique et la technologie.⁴

La théorie du capital humain est construite par analogie à la théorie du capital physique. En effet, l'éducation et la formation sont des investissements que l'individu effectue rationnellement pour qu'elles constituent un capital productif attaché à sa personne.

² S. Véronique (2003) : « Le Capital Humain », *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Vuibert p134.

³ A. D'Autume, *Op.cit.*, n° 272. p 36

⁴ P. Aghion et É. Cohen . *Éducation et croissance*. La Documentation française. Paris, 2004

L'acquisition d'une information, pour celui-ci, est coûteuse. Mais, temps que la scolarité est obligatoire, il n'a donc d'autre choix qu'étudier. Il n'engage alors que des coûts directs liés aux frais de scolarité et d'entretien. Mais, une fois devenue facultative, une autre alternative à l'étude et à la formation est offerte, le travail. Les coûts seront donc de deux sortes⁵ : un coût d'opportunité et un coût direct.

Quand au coût d'opportunité, il est équivalent au salaire que pourrait prétendre l'individu s'il travaillait à temps plein, et qui peut être imputer du salaire qu'il perçoit s'il partageait son temps entre l'étude de la formation et un emploi rémunéré.

Alors que le coût direct, il est relatif aux frais de l'investissement engagés.

En retour, la théorie du capital humain stipule que les connaissances acquises procurent à l'individu une source durable de revenu, une fois utilisée dans une activité professionnelle sachant qu'à l'équilibre, selon l'hypothèse néoclassique, le taux de salaire égalise la productivité marginale et que les connaissances acquises contribuent à l'accroissement de cette productivité, le salaire potentiel de l'individu va alors s'élever.⁶

L'individu jugera donc rentable et utile d'investir en éducation, en fonction de la différence entre les flux actualisés des salaires perçus après l'investissement, et les salaires perçus s'il n'avait pas investi.

I.1.2. Particularités du capital humain

Vu que le capital humain est lié à la personne, il se distingue certainement du capital physique. Et on peut citer parmi ses particularités : la personnalisation ; la limitation ; l'opacité.⁷

I.1.2.1. La personnalisation

La personnalisation traduit le fait que le capital humain est incorporé dans son détenteur. L'importance du temps dans la constitution de ce capital est en relation étroite avec le coût de la formation. Pour ce faire, l'individu doit renoncer à des activités rémunérées.

⁵ S. Véronique. *Op.cit.* Vuibert. p135

⁶ E. Poulain (2001):« Le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel ». *Revue économique*, Volume 52, n°1, p. 92

⁷ S. Véronique. *Op.cit.* Vuibert. p137

Sachant que le niveau de la rémunération est en fonction de la formation acquise, le coût d'investissement en formation croit donc avec le stock capital déjà accumulé.

Cette particularité du capital humain procure à l'individu une protection naturelle contre tous risques d'appropriation. Cette protection permet l'incitation des individus à l'investissement d'avantage en soi.

I.1.2.2. La limitation

Quant à cette caractéristique, elle met en évidence la dépendance des possibilités d'accumulation du capital aux capacités physiques et intellectuelles de l'individu. En effet, le rendement marginal de l'investissement doit décroître au fur et à mesure que l'effort individuel augmente.

Ainsi BEN PARATH (1967) montre qu'il est plus rentable de se consacrer pleinement aux études au début de la vie et de continuer les investissements en formation suivant un rythme décroissant.

I.1.2.3. L'opacité

Celle-ci signifie que les connaissances et la capacité dont dispose un individu ne sont pas du premier contact. En prend ici comme exemple le début de la relation d'emploi, vu que l'employeur ne peut pas évaluer les réelles compétences des travailleurs, il se peut que celui-ci offre le même salaire à des personnes ayant des productivités différentes.

Deux visions se manifestent alors. La première est la vision orthodoxe du capital humain qui associe le niveau de l'investissement éducatif matérialisé par un diplôme au niveau de la productivité. Cette vision est largement opposée par une seconde appelée la vision du signal développée par ARROW(1973) et celle du filtre (1973) développée par SPENCE(1973) qui n'associe au diplôme que la formation de la réalisation des individus dont les capacités productives diffèrent a priori.⁸

Selon la théorie du capital humain, l'individu considère que l'éducation est l'investissement. Cet investissement est également profitable à la société, puisqu'il procure également des gains sociaux, supérieurs aux gains privés. C'est cette externalité positive qui justifie certaine intervention de l'état, non dans l'économie tout ensemble, mais au

⁸ E. Poulain *op.cit*, volume 52, p 99

moins dans la prise en charge du système éducatif. Lucas dans son modèle de la croissance endogène, reprend l'hypothèse de la théorie du capital humain, selon laquelle le capital humain de l'ensemble des agents peut être agrégé à un stock unique⁹, en analogie avec le capital physique. Selon ce modèle, en accumulant le capital physique et humain, la croissance, dite endogène, s'accumule également. C'est sur ce modèle que se basent les politiques d'investissement en capital humain, soit par un accroissement des dépenses publiques soit par la mise à niveau du système d'éducation.

I.2. La remise en question de la théorie du capital humain :

La critique de la théorie du capital humain s'est développée selon deux lignes, l'une, la théorie du filtre met en doute la productivité de l'éducation, l'autre, la théorie des incitations salariales, celle de l'expérience.

I.2.1. La théorie du filtre d'ARROW (1973)

Après plusieurs tests empiriques durant les années soixante, plusieurs développements auxquels adhère la théorie du filtre, stipulent que la théorie du capital humain explique peu les faits. Arrow développe que la formation, et en particulier le diplôme, ne sert qu'à apporter les informations sur les qualités des individus, tel que leur niveau d'intelligence, leur capacité de travail. En rejetant, ainsi, l'idée de la théorie du capital humain. L'éducation ne permet donc pas l'accroissement des capacités des individus, mais sert à leur identification ou encore leur sélection dans le but de pouvoir les filtrer. Les employeurs, système productif, filtrent les individus en fonction des qualités qu'ils cherchent.

En effet ARROW (1973) indique que la productivité la plus importante, matérialisée par des salaires très élevés, se doit peu aux connaissances acquises dans le système scolaire, mais se présente comme une caractéristique personnelle fondamentale, que ce système n'a fait que filtrer et relever¹⁰.

Dans ce cas, l'éducation n'accroît pas forcément la productivité, elle informe seulement les employeurs potentiels des capacités initiales des travailleurs et leur qualification pour

⁹A. D'Autume, *Op.cit.*, n° 272. p 37

¹⁰ A. Mingat & J-P.Jarousse(1986) : « Un réexamen du modèle de gains de Mincer ». *Revue économique*, Volume 37, n°6 p. 1020

l'emploi proposé. Il ne joue donc que le rôle d'un filtre en faveur de ces employeurs qui ne peuvent pas observer directement les capacités des travailleurs.

I.2.2. La théorie du signal de SPENCE (1973)

La théorie du signal est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre. En supposant une situation d'asymétrie d'information des employeurs vis-à-vis des offreurs de travail, SPENCE considère que le diplôme est un signal, indépendant de la productivité, sur le marché du travail. La Mesure de l'efficacité de ce signal est fonction de l'information qu'il contient.

Les entreprises et les salariés utiliseront donc l'éducation comme un signal d'une aptitude élevé. Les entreprises en proposant des salaires plus élevés aux diplômés, et les salariés en recherche de tels diplômes.

On peut, alors, résumer la problématique de SPENCE dans le modèle suivant : un employeur, dans une situation d'incertitude sur la productivité des salariés potentiel, se fonde sur les signaux et indices tel que : les études, emploi actuel, casier judiciaire déjà acquis selon un processus d'apprentissage, et auquel il associe une grille de salaire.¹¹

À leur tour, ces salariés observent cette grille de salaire et comptent les signaux pertinents en fonction de leur préférence. L'équilibre dépend, selon SPENCE, de la confrontation entre les croyances des employeurs et les coûts supportés par les employés.

II. Les modèles de politiques d'éducation :

II.1. Le modèle libéral et l'éducation :

Le modèle libéral appliqué à l'éducation trouve ses assises théoriques dans la théorie du capital humain. Conformément aux hypothèses de l'économie orthodoxe, les agents sont reconnus rationnels. Cette rationalité a ses choix en matière de l'éducation, fait donc recours au calcul économique. Comme on en a parlé plus haut, la formation d'un individu englobe, d'une part, un coût direct, lié aux frais effectifs de la formation reçue, et d'autre part, un coût d'opportunité.

¹¹ E. Poulain *op.cit*, volume 52, p100

En favorisant la neutralisation de l'intervention publique et précisément celle des collectives locales, le modèle libéral considère que les agents économiques, qu'ils soient des entreprises, des ménages ou individus, guidés par les principes évoqués ci-dessus, sont sensés financer leurs investissements en matière d'éducation et de formation.

Quant aux ménages, le caractère de choix de la formation sera la hiérarchie des salaires. Donc, les formations débouchant sur des emplois à salaires élevés seront les plus recherchés¹². Alors que pour l'entreprise ayant besoin d'une main d'œuvre qualifiée, on peut analyser deux situations distinctes :

- D'une part, lorsque la formation reçue par l'employé est facilement utilisable par une autre entreprise, et dans l'impossibilité du maintien du salarié formé au sein de l'entreprise, le salarié, selon le modèle libéral, doit financer sa formation. Il supportera ainsi le coût de la formation qui sera retranché du salaire du marché.
- D'autre part, le cas où cette formation est spécifique, l'entreprise est conduite à partager avec le salarié les coûts et les bénéfices de la formation acquise.

Ce modèle est bien évidemment construit sur des hypothèses de validités dont on cite les deux principales¹³ :

- Premièrement, l'hiérarchie des salariés doit être un indicateur fiable de la rareté de la productivité des formations reçues ou acquises.
- Deuxièmement, l'accès facile et libre, par tous les agents économiques, au marché des capitaux pour pouvoir bénéficier et financer leur investissement.

Mais ces deux hypothèses ne sont pas évidentes sur les marchés sérés. Selon celles-ci, permettre un accès facile aux agents économiques est impossible, vu que la perfection de ces marchés ne permet pas cet accès aux agents défavorisés. En plus, les ressources dont dispose cette catégorie des ménages limitent leur possibilité de financement de la formation.

Cette situation aura comme conséquence l'accroissement d'un sous investissement éducatif par rapport à l'optimum social¹⁴.

¹² M. Vernières (1999) : « Politiques d'éducation et libéralisme », *Revue Tiers Monde*, Volume 40, N° 157, p.124

¹³ *Ibid.*, p 128

Un autre facteur susceptible d'accroître l'écart par rapport à cet optimum s'ajoute dans le cas de financement privé de la formation : c'est celui de la structure de la répartition des revenus. Celle-ci peut avoir des influences négatives sur la productivité des systèmes éducatifs.

Quant aux entreprises, et en l'absence des contraintes légales, supposées par le modèle libéral, les investissements en formation sont subordonnés à quatre facteurs essentiels, à savoir : Les possibilités de financement, l'horizon de la décision économique, la capacité de prévision des besoins en qualification et l'appréciation du marché du travail en matière de qualité.¹⁵

Les quatre facteurs peuvent influencer négativement investissement en matière de formation, ce qui réduit l'effort de formation. Ainsi, une anticipation relative à un ralentissement des activités économiques conduira les entreprises à restreindre leur investissement en formation, et elles ne formeront qu'aux techniques indispensables pour leurs activités. Cette situation met en évidence la nécessité d'une certaine analyse historique des systèmes éducatifs au niveau mondial. M. Verinière souligne que « les limites essentielles du modèle libéral du système éducatif sur le financement privé et sans intervention des collectivités publiques, apparaissent à l'examen du poids de l'histoire et de la nature du bien collectif de l'éducation »¹⁶.

¹⁴M. Vernières (1999) : « Politiques d'éducation et libéralisme », *op.cit.*, p 130

¹⁵*Ibid.*, p 130

¹⁶*Idem.*, p 125

II.2. L'éducation : un bien collectif :

La théorie de l'économie publique utilise, pour expliquer l'intervention de l'Etat, la notion du bien public. C'est sur la base de cette notion, appliquée à l'éducation, qu'on a établi les limites du financement privé de la formation par les agents économiques, malgré que ces derniers restent des acteurs importants dont on doit tenir compte lors de l'élaboration des politiques en matière de l'éducation. Un bien est dit collectif, si sa mise en place, pour un individu, n'exclut pas son utilisation par d'autre. Vu l'impossibilité d'assurer un financement privé optimal de l'éducation, l'intervention de l'Etat demeure ainsi indispensable.

Sachant que l'éducation de la population, autre que l'intérêt individuel qu'on en retire, a de grands effets externes. En plus de son impact sur l'élévation des qualifications des citoyens, elle a également un impact sur le comportement en matière démographique et sur les attitudes civique.

En se référant aux expériences des nouveaux pays industrialisés¹⁷, l'analyse des politiques des dragons asiatiques affiche trois principales étapes :

La première étape de leur politique s'est focalisée sur la formation générale de base, pour s'intéresser dans une deuxième étape, marquée par un accroissement du degré de complexité du système productif, et avec une intervention massive des gouvernements de ces pays pendant les années soixante dix pour prendre en charge certaine formation, ainsi pour inciter les entreprises à se charger des autres. La troisième étape franchie au début des années quatre-vingt, s'est intéressée à rationalisation des politiques publiques à fin de mobiliser les ressources et les initiatives des entreprises.

Ce cas illustre bien la primauté de l'enseignement de base considéré comme élément décisif de leur politique d'éducation. De même, il met en évidence des étapes à respecter dans la politique de formation en fonction de l'évaluation de la structure productive. Ainsi que la répartition des tâches selon les étapes entre les pouvoirs publics et les entreprises.

Par ailleurs, d'autres acteurs ne doivent pas être négligés : les associations locales, les collectivités territoriales, les instances interprofessionnelles, les organisations

¹⁷ B. Salomé et J. Charmes (1988) : *la formation en cours d'emploi : cinq expériences asiatiques*, Paris, OCDE.

intergouvernementales...tous concourent au bon fonctionnement des divers ensembles du système éducatif.

La reconnaissance du rôle décisif de l'éducation et de la formation au cours des processus de développement confère une importance particulière à l'analyse des systèmes d'éducatifs. Ainsi des politiques de l'éducation. Celle-ci, comme toutes les politiques économiques et sociales peuvent reposer sur les principes du modèle libéral mais en heurtant aux limites de ce dernier.

De même, les approches développées ci-dessus sont fondé sur les bases de l'économie standard ou dite orthodoxe dont les résultats peuvent être largement contestés. Mais cette contestation ne remet pas en cause le rôle décisif de la formation des hommes dans le développement économique.

Bibliographie

- Aghion. P et Cohen. É : *Éducation et croissance*. La Documentation française. Paris, 2004
- D'Autume. A (1995) : « les nouvelles théories économiques : les nouvelles théories de la croissance ». *Cahiers français*. n° 272. p 33-38
- Marcelin. J (2002) : « L'économie de l'éducation: méthodologies, constats et leçons », *Les cahiers de la série scientifique*, CIRANO, Montréal, n° 70, 18p
- Mingat. A & Jarousse. J-P (1986) : « Un réexamen du modèle de gains de Mincer ». *Revue économique*, Volume 37, n°6 pp. 999-1032
- Mons. N (2007) : *Les nouvelles politiques éducatives. La France fait-elle les bons choix ?*, Paris, PUF, 202p
- Poulain. E (2001) : « Le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel ». *Revue économique*, Volume 52, n°1, pp. 91-116
- Salomé. B et Charmes. J (1988) : *la formation en cours d'emploi : cinq expériences asiatiques*, Paris, OCDE.
- Verinère. M (1999) : « Politiques d'éducation et libéralisme ». *Revue Tiers Monde*, Volume 40, Numéro 157, pp. 121-137

