

Chronique de mots pervers : le "capital humain"

Elisabeth
Beague

7 août
2015



Le « capital humain » fut précédemment appelé « ressources humaines » et, il y a plus longtemps encore, « personnel ». Pourquoi cette évolution ? Sans prendre le risque de se tromper lourdement, il est permis d'avancer que la transformation du lexique est au cœur d'un vaste travail politique de marchandisation de la relation salariale.

La définition du dictionnaire

Le personnel est l'ensemble de personnes employées dans une catégorie d'activités. La gestion du personnel est entendue dans une perspective opérationnelle, il s'agit de l'administrer selon ses différents niveaux de qualification. Les ressources sont les moyens matériels (hommes, réserves d'énergie) dont dispose ou peut disposer une collectivité ou une entreprise. La gestion des ressources humaines est l'ensemble des pratiques mises en œuvre pour les administrer, les mobiliser et les développer au bénéfice de l'activité d'une organisation. Et, dans certaines organisations, elle est considérée comme coresponsables de la production et de la qualité. Le capital est une richesse destinée à produire un revenu ou de nouveaux biens, c'est aussi l'ensemble des choses qui servent à la satisfaction de besoins. Plus spécialement, en économie, le capital est un instrument de travail employé à la production.

La dérive néo-libérale

Le capital humain est un réservoir de ressources au service de l'entreprise. Ce capital désigne des aptitudes, physiques ou intellectuelles, d'une main d'œuvre pouvant être exploitée avec profit dans la production économique. Dans ce sens, le capital humain est un investissement qui a un coût mais qui augmente la productivité et est censé rapporter un revenu bien supérieur au coût. Dans la dérive économique actuelle, le capital humain est un facteur de production au même titre que le capital physique et, comme les coûts de production doivent être « maîtrisés », la rémunération de ce capital, le salaire, évolue en fonction de la fluctuation des marchés, c'est-à-dire à la baisse. La suppression d'emplois devient alors un mode de gestion, une variable d'ajustement, une source d'économies, un agent essentiel du profit. Tous les séminaires organisés pour amener les managers à optimiser la gestion du capital humain ont pour but de rendre ce « capital » responsable des aléas de son parcours professionnel. On fait donc appel à son principe de responsabilité et d'exemplarité, à son désir de reconnaissance et d'appartenance, à son souci du dépassement des limites et à l'exigence de sa mobilisation totale. L'assujettissement du salarié sera complet sauf quand, sans doute insuffisamment formaté et au risque de ne plus pouvoir subvenir à ses besoins vitaux les plus élémentaires, celui-ci fera comprendre au capitaliste que le jeu ne l'amuse plus.

Donc, en réalité

L'employé est le plus parfait exemple du capital « circulant » : transformé ou détruit pendant le cycle de production. La gestion du capital humain confiée aux entreprises a pour but de diminuer progressivement ce capital qui est par trop aléatoire. Puisque l'employeur désire maximiser ses profits, il exigera beaucoup de son

salarié et lui donnera peu en retour. L'individu aura la responsabilité du choix : soit être exploité au travail, soit être exclu du travail. Une situation très confortable pour l'employeur magnanime qui ne pourra qu'entériner la responsabilité du travailleur et, en fonction de la décision de celui-ci, faire rédiger par un de ses subordonnés une belle lettre de préavis. S'il n'est pas complètement dégoûté, l'individu s'inscrira alors à une « bourse de l'emploi » pour se remettre sur le « marché » du travail.

Elisabeth Beague

Source : Investig'Action

Lire aussi :Chronique de mots pervers : la "compétence" : <http://www.michelcollon.info/Chronique-de-mots-pervers.html>

»» <http://www.michelcollon.info/Chronique-de-mots-pervers-le.html>