

INTRODUCTION

Ce second cahier de la *Revue d'économie financière* est consacré au capital humain dans la finance et dans la banque. Productrices de services, les activités bancaires et financières sont fortement dépendantes du facteur travail et de son efficacité pour fournir à leurs clients les services que ces derniers leur demandent et réaliser les performances financières attendues par leurs actionnaires. Introduite dans la littérature économique au début des années 1960, la notion de capital humain appréhende l'éducation comme un investissement permettant aux individus de maintenir et d'enrichir leurs niveaux de compétences sur le marché du travail, à l'instar d'un capital matériel qu'il faut entretenir et renouveler pour en conserver et améliorer l'efficacité productive. Avec les notions de capital humain spécifique à l'entreprise et de capital humain spécifique à la tâche, les développements ultérieurs ont élargi et précisé le concept en s'attachant aux conditions dans lesquelles ce capital humain est employé.

141

Les quatre articles qui suivent abordent ce concept de capital humain appliqué au secteur bancaire et financier en se référant à ces différentes notions.

L'article d'Olivier Godechot traite d'un sujet récurrent dans le débat public et dont l'actualité reste brûlante, celui du très haut niveau des rémunérations constaté dans les secteurs des activités de marché. À partir de données de rémunérations individuelles collectées auprès d'un grand établissement bancaire français, il cherche à valider les enseignements de la théorie du capital humain et ses conclusions quant aux rémunérations. Ses résultats mettent en évidence les limites de cette théorie. Pour des formations initiales sensiblement équivalentes, les écarts de rémunération sont très importants entre les salariés de la banque d'investissement et ceux de la banque commerciale. De plus, la structure des rémunérations – partie fixe et partie variable – dans les

deux activités ne permet pas d'expliquer ces écarts par des degrés différents d'aversion au risque des salariés concernés. Sans rejeter complètement les explications reposant sur le concept de capital humain, l'auteur considère que pour ce qui est des activités financières, le recours à la notion de rente s'impose comme complément d'analyse.

Autre application de la théorie du capital humain au secteur financier, son utilisation pour expliquer les délocalisations de services financiers constatées depuis une dizaine d'années et qui concernent de plus en plus des tâches à valeur ajoutée. Les décisions de délocalisation sont souvent prises sur la base de différences de coûts salariaux, les firmes anticipant un gain dans l'utilisation du capital humain. Toutefois, l'expérience des délocalisations passées montre que pour être réussies, ces délocalisations doivent prendre appui sur des évaluations rigoureuses du capital humain dans les bassins d'emplois concernés. Or comme le montrent Alexandre Guillard et Josse Roussel, l'évaluation par une entreprise du capital humain est une tâche particulièrement complexe. Dans le cas des services financiers, les auteurs mettent notamment en évidence l'importance des dimensions spécifiques aux firmes et aux tâches immatérielles, en particulier les aspects informels – savoir-faire implicites et tacites – en sus des aspects de procédure organisationnelle.

142

Avec l'analyse de la formation dans le secteur bancaire, Geneviève Lhomme et Olivier Robert de Massy abordent le capital humain sous l'angle de son enrichissement continu au moyen des formations dispensées par les entreprises bancaires. Reflet de la nécessité pour une industrie de services d'avoir un personnel performant, la politique de formation de la profession est très complète, organisée et elle mobilise des moyens financiers conséquents. Ils le sont d'autant plus que le secteur bancaire est un secteur dans lequel le personnel doit être informé et formé aux nouvelles réglementations. C'est également un secteur sur lequel pèsent des obligations réglementaires de plus en plus nombreuses en matière de qualification des salariés. Comme certains théoriciens du capital humain, les auteurs soulignent que ces investissements bénéficient à la fois aux salariés et aux entreprises. Mais prolongeant leur analyse, ils arrivent à la conclusion que la conception actuelle du système de formation continue en France – dans lequel s'inscrit la formation continue du secteur bancaire – se révèle être sur certains aspects un facteur d'inefficacité. Ils plaident donc pour une refonte du système de formation collective qui serait selon eux plus performant s'il reposait plus largement sur un système d'incitation, tant des salariés que des entreprises, que sur des obligations légales.

Jean-Claude Guéry restitue quant à lui les trois grands enjeux d'une bonne gestion du capital humain dans le secteur bancaire. Le premier est d'embaucher des collaborateurs de valeur et de faire en sorte qu'ils

soient incités à être productifs dans leur entreprise, mais aussi qu'ils y restent. Au-delà de l'intérêt objectif à recruter des éléments disposant d'un capital humain utilisable par l'entreprise se trouve en effet celui de conserver ce capital humain pour qu'il s'y déploie durablement et spécifiquement. C'est le volet « recrutement, rémunération, incitations ». Le second enjeu est celui de bénéficier en permanence d'une main-d'œuvre efficace et productive, donc celui de la formation. L'auteur souligne lui aussi l'importance des efforts fournis dans ce domaine par la profession bancaire française. À ces deux enjeux, somme toute classiques, s'ajoute depuis peu un troisième enjeu, celui de la valorisation du capital humain, qui progresse avec le mouvement pour une meilleure gouvernance et pour la prise en compte de critères ISR (investissement socialement responsable). Ce dernier enjeu tend à prendre une nature impérative, du fait du rôle croissant joué par les agences de notation extra-financière, et constitue, à ce titre, un défi majeur pour les entreprises du secteur bancaire.

