

The Lisbon Council asbl

**L'indice du capital humain des régions européennes au
service du développement économique et de l'intégration
sociale à court, moyen et long terme**

Résumé

I. Points clés

Initié dans le contexte de la Stratégie Europe 2020, ce projet visait à appliquer la méthodologie du capital humain, jusqu'alors limitée aux frontières nationales, à l'échelle régionale au sein de l'Union Européenne. Il poursuivait quatre objectifs principaux :

1. **Recherche** : adapter la matrice du capital humain aux régions européennes, afin de permettre aux décideurs politiques régionaux d'évaluer l'efficacité de leurs politiques de capital humain sur le plan de la croissance économique et de l'intégration sociale ;
2. **Politique** : évaluer les politiques de développement du capital humain dans les régions et étudier la façon dont les régions performantes (1) attirent et retiennent les travailleurs, (2) améliorent l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, et (3) augmentent l'investissement dans le capital humain à travers l'adéquation et la mise à niveau des compétences ;
3. **Partenariat** : le Lisbon Council a noué des partenariats étroits et durables avec le réseau de régions EU2020 et la région de Navarre ;
4. **Diffusion** : sensibiliser au rôle important du capital humain dans la croissance et le développement économique, et veiller à ce que les conclusions et recommandations soient prises en compte par les instances politiques appropriées.

Le projet a abouti aux conclusions, recommandations et résultats suivants :

1. La réussite du développement du capital humain peut être suivie de près à l'aide de quatre indicateurs, identifiés dans l'étude comme les principaux indicateurs du capital humain

Parmi les centaines de politiques pouvant être mises en œuvre par un leader régional, une analyse statistique détaillée de la performance régionale en termes de capital humain démontre l'existence de quatre indicateurs clés permettant d'établir un lien étroit entre le degré de performance et la prospérité locale. Une région obtenant de bons résultats dans les quatre indicateurs est très probablement une région riche et prospère, propice à la cohésion sociale. Les principaux indicateurs du capital humain sont :

- a. Le nombre d'emplois qualifiés dans une région ou ville ;
- b. Le nombre d'emplois à la disposition des jeunes, et la facilité avec laquelle les jeunes trouvent un emploi ;
- c. La capacité de redonner un emploi aux chômeurs (et d'éviter ainsi des taux élevés de chômage de longue durée), et
- d. Le degré d'investissement dans la recherche et le développement, ainsi que le volume de dépôts de brevets locaux, révélateur de la capacité d'innovation de la région.

2. Sur le plan du capital humain, l'écart entre les régions est plus important qu'entre les pays

Les différences entre les régions sont davantage marquées qu'entre les pays. L'étude révèle que les 271 régions NUTS 2 de l'Europe peuvent être classées en quatre catégories : les régions anglo-nordiques à forte densité de population, les régions d'Europe continentale à forte densité de population, les régions d'Europe occidentale à faible densité de population et les ex régions communistes.

3. La Stratégie Europe 2020 devrait davantage se focaliser sur les régions

La Stratégie Europe 2020 a raison de considérer le capital humain comme une

composante clé du développement européen. Mais pour être efficace, elle devrait formuler des recommandations et objectifs plus précis pour les régions et les décideurs politiques régionaux.

4. **Les villes et régions devraient désigner des responsables du capital humain**

Compte-tenu du rôle considérable joué par les décisions locales dans la réussite des politiques en matière de capital humain, les villes et les régions devraient désigner des responsables régionaux du capital humain chargés de coordonner, promouvoir et mettre en œuvre l'amélioration de la création et du déploiement du capital humain.

II. Contexte

Initié dans le contexte de la Stratégie Europe 2020, ce projet visait à appliquer la méthodologie du capital humain, jusqu'alors limitée aux frontières nationales, à l'échelle régionale au sein de l'Union Européenne. Il ciblait toutes les parties prenantes concernées.

III. A qui votre initiative s'adresse-t-elle ?

Cette initiative s'adresse aux décideurs politiques au niveau européen, national/régional/local, aux partenaires sociaux et économiques, à la société civile, aux ONG, aux universités, aux experts, aux groupes de réflexion, aux médias et aux journalistes.

IV. Objectifs de votre initiative

L'initiative intitulée "l'indice du capital humain des régions européennes au service du développement économique et de l'intégration sociale à court, moyen et long terme" visait à identifier les actions politiques ayant réussi, au niveau régional, à 1) créer un capital humain, 2) à mobiliser le capital humain, et 3) à accroître la productivité du capital humain. Le but est a) d'améliorer le rendement économique régional, b) de répartir les bénéfices d'un rendement économique accru à travers l'intégration et la mobilité sociale, et c) de privilégier une croissance économique durable en minimisant l'impact négatif sur les ressources naturelles ou culturelles.

Le projet poursuivait quatre objectifs principaux : approfondir les recherches, évaluer les actions politiques, développer des partenariats et diffuser les résultats.

a. Recherche

Le volet recherche du projet consistait à adapter la matrice du capital humain aux régions, afin de permettre aux décideurs politique d'évaluer l'efficacité à court, moyen et long terme de leurs politiques de capital humain sur le plan de la croissance économique et de l'intégration sociale.

b. Evaluation des actions politiques à travers des études de cas

L'objectif consistait à évaluer des actions politiques dans certaines régions et de déterminer la façon dont ces régions (1) attirent et retiennent les travailleurs, (2) améliorent l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, et (3) augmentent l'investissement dans le capital humain à traves l'adéquation et la mise à niveau des compétences.

c. Développement de partenariats

Le Lisbon Council a conclu un partenariat général avec le réseau de régions EU2020 (anciennement Lisbon Regions Network) et en particulier avec six de ses membres (Bratislava, Emilie Romagne, Helsinki, Sofia, Stockholm et West Midlands), qui ont

accepté de faire l'objet d'études de cas. La région de Navarre, qui n'est pas membre du réseau EU2020, a également accepté de participer au projet. En acceptant de servir d'études de cas, ces régions se sont fortement impliquées dans le partenariat ainsi que dans le projet. A ce titre, elles ont accepté d'organiser plusieurs entretiens pour l'équipe de recherche dans leur région respective, de fournir des informations (statistiques) pertinentes, de désigner un contact disponible pendant toute la durée de l'étude, et de prendre part aux séances de brainstorming ainsi qu'à l'événement de clôture, le « sommet sur le capital humain dans les régions et villes européennes ». Le Lisbon Council a tenu le secrétariat du réseau de régions EU2020 informé de la progression du projet depuis ses débuts. Il a également associé le réseau EU2020 à la préparation et à l'élaboration du sommet. Cet événement a été co-organisé par le Lisbon Council et le réseau de régions EU2020, et a réuni les membres du réseau (outre les sept régions ayant fait l'objet d'études de cas), renforçant ainsi la visibilité du projet ainsi que sa résonance.

Outre le partenariat avec le réseau de régions EU2020, le Lisbon Council a également noué un partenariat avec la région de Navarre. Cette région a été choisie pour son engagement et ses résultats dans l'investissement et le renforcement des talents, des compétences et du capital humain. La région de Navarre fait également figure de leader mondial dans le domaine de l'éco-innovation, et nous entendions mettre en lumière la dimension d'excellence du capital humain dans ce nouveau secteur de technologies et services, qui devrait créer de nombreux emplois verts orientés vers l'avenir. Fondés sur la confiance et le respect mutuels, ces partenariats avec le réseau de régions EU2020 et la région de Navarre ont été très fructueux, avec pour aboutissement le sommet très réussi sur le capital humain dans les régions et villes européennes, qui a clôturé le projet le 28 février 2011.

d. Diffusion des résultats

La diffusion des résultats est une priorité du projet. Le Lisbon Council a assuré à l'étude un large écho en l'envoyant par courrier électronique à plus de 5000 personnalités et décideurs politiques à travers l'Europe le jour de son lancement. Il a par ailleurs organisé le « sommet sur le capital humain dans les régions et villes européennes » avec des intervenants régionaux clés, pour débattre des résultats (le discours d'inauguration a été prononcé par László Andor, commissaire pour l'emploi, les affaires sociales et l'intégration ; Dirk Ahner, directeur-général de la DG politique régionale et Xavier Prats Monné, directeur général adjoint de la DG éducation et culture, ont co-animé un groupe de travail chargé d'analyser les implications de l'étude pour la politique régionale de l'UE). Le Lisbon Council a également organisé un débriefing intensif et approfondi d'une demi-journée avec les sept régions ayant participé à l'étude, durant lequel les résultats ont été présentés en détail et analysés avec les participants aux études de cas. L'étude peut être téléchargée sur la page d'accueil du site internet du Lisbon Council.

V. Résultats/conclusions clés

L'étude permet de tirer les conclusions clés suivantes :

1. La réussite du développement du capital humain peut être mesurée grâce aux principaux indicateurs du capital humain, qui sont quatre indicateurs étroitement liés à la prospérité des régions

Parmi les centaines de politiques pouvant être mises en œuvre par un leader régional, une analyse statistique détaillée de la performance régionale en termes de capital

humain démontre l'existence de quatre indicateurs clés permettant d'établir un lien étroit entre le degré de performance et la prospérité locale. Une région obtenant de bons résultats dans les quatre indicateurs est très probablement une région riche et prospère, propice à la cohésion sociale. Les principaux indicateurs du capital humain sont :

- a. Le nombre d'emplois qualifiés dans une région ou ville ;
- b. Le nombre d'emplois à la disposition des jeunes, et la facilité avec laquelle les jeunes trouvent un emploi ;
- c. La capacité de redonner un emploi aux chômeurs (et d'éviter ainsi des taux élevés de chômage de longue durée), et
- d. Le degré d'investissement dans la recherche et le développement, ainsi que le volume de dépôts de brevets locaux, révélateur de la capacité d'innovation de la région.

L'analyse statistique révèle que ces quatre indicateurs, pris ensemble, sont d'excellents signes prédictifs du développement économique et de la prospérité des régions, expliquant 71% des différences régionales dans le produit intérieur brut par habitant, dans une régression linéaire multivariée. En d'autres termes, les décideurs politiques qui obtiennent de bons résultats dans ces quatre domaines sont bien placés pour attirer, retenir et déployer le capital humain de manière à générer des résultats sociaux et économiques tangibles dans leurs villes et régions. L'étude a démontré que d'autres indicateurs du capital humain, telle que la part de la population locale ayant suivi des études universitaires, l'emploi des femmes de 25 à 35 ans ou le taux d'emploi des personnes âgées sont des indicateurs bien moins précis de la prospérité d'une région. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi de dénommer ces quatre critères les principaux indicateurs du capital humain, et nous recommandons aux leaders régionaux d'élaborer leur stratégie de capital humain dans le but d'améliorer leurs performances dans ces domaines.

2. L'écart entre les régions est plus important qu'entre les pays

Les performances des régions en termes de capital humain varient davantage qu'entre les pays, si l'on compare les principaux indicateurs du capital humain au niveau national et régional. Qui plus est, la valeur prédictive des principaux indicateurs du capital humain est moins élevée au niveau national, en raison de l'effet homogénéisant des statistiques nationales. Ceci a d'importantes implications. Constitués d'une multitude de régions, les pays présentent souvent des niveaux très différents de développement du capital humain, différences dont les caractéristiques particulières s'estompent lorsque les statistiques sont compilées au niveau national. Par conséquent, les leaders nationaux éprouvent les plus grandes difficultés pour améliorer des situations très contrastées dans le cadre d'une politique de capital humain unique et globale. Nous recommandons par conséquent de déléguer de nombreuses décisions et stratégies relatives au développement du capital humain au niveau régional, où elles seront plus efficaces. Les pays devraient également veiller à ce que les régions disposent du pouvoir et des ressources nécessaires pour élaborer des stratégies réussies.

3. La stratégie Europe 2020 devrait se concentrer davantage sur les régions

Adoptée par les chefs d'état et de gouvernements européens en mars 2010, la Stratégie

Europe 2020 a raison de placer le capital humain au cœur du développement européen, mais a le tort de considérer les états membres, et non les régions, comme les principaux décideurs dans ce domaine. Quatre objectifs spécifiques de la Stratégie Europe 2020 sur cinq sont explicitement liés au capital humain. L'Europe jouit de ce fait d'un statut unique : elle est la seule région du monde dotée d'une stratégie claire et ferme faisant reposer la prospérité future sur le développement du capital humain. Mais cette stratégie omet l'essentiel : le développement du capital humain a davantage de chance de réussir au niveau local, où la prise de décision est plus directe et plus efficace. Nous estimons par conséquent que la Stratégie Europe 2020 devrait "faire en sorte que chaque région européenne adapte la Stratégie Europe 2020 à sa situation particulière et transpose les objectifs de l'UE en trajectoires et objectifs régionaux."

4. Les villes et régions devraient désigner des responsables régionaux du capital humain

Compte-tenu du rôle considérable joué par les décisions locales dans la réussite des politiques en matière de capital humain, et de la nécessité de garantir la mise en œuvre efficace d'initiatives nationales et européennes phares telles que la Stratégie Europe 2020, nous estimons que les villes et régions devraient désigner des responsables régionaux du capital humain pour coordonner, promouvoir et mettre en œuvre de meilleures politiques en faveur du capital humain à l'échelle locale. C'est déjà le cas pour les régions performantes telles que les sept régions étudiées dans cet article. Dans chacune de ces villes et régions, cette mission vitale a été assumée par des réseaux informels ou des agences, des groupes de coordination, des groupes de travail, des ONG locales ou tout simplement par des individus enthousiastes qui se sont naturellement imposés, de par leurs actions et programmes, comme responsables du capital humain de leur région. Si cette politique de désignation de responsables régionaux du capital humain devait être adoptée de manière systématique, les responsables en question seraient chargés de concevoir et de mettre en œuvre une stratégie de capital humain pour leur région. Cette stratégie concentrerait les ressources sur les facteurs de développement humain les plus efficaces, au détriment des moins efficaces. Les missions de coordination et de hiérarchisation du responsable régional du capital humain comprendraient notamment :

- a. L'adaptation des institutions éducatives, depuis la maternelle jusqu'à la formation des adultes, aux besoins de l'économie régionale ;
- b. L'attraction de types d'industries et d'entreprises spécifiques ;
- c. La favorisation de types d'innovation et d'entrepreneuriat particuliers ;
- d. La création d'infrastructures de prise en charge des enfants pour les parents qui travaillent ;
- e. L'intégration de groupes sociaux périphériques au sein du marché du travail, et davantage.

En formulant et en articulant une stratégie de capital humain régionale ou locale, le responsable du capital humain peut fixer quelques objectifs critiques, dont il devra répondre, ainsi que tous les autres décideurs politiques, auprès du public.

VI. Implications pour les parties prenantes concernées

Les décideurs politiques devraient axer leurs politiques régionales sur l'amélioration des principaux indicateurs du capital humain identifiés dans l'étude. L'analyse statistique démontre qu'une bonne performance dans ces quatre indicateurs est un signe très prometteur de réussite dans le domaine du capital humain.

Les décideurs de l'UE devraient concentrer davantage leurs efforts au niveau régional s'ils veulent atteindre les objectifs de la Stratégie Europe 2020, car c'est là que réside le véritable pouvoir d'initier et de gérer les changements. Les décideurs régionaux devraient également désigner un responsable de leur stratégie du capital humain.

VII. Conclusions

Même à l'époque de la mondialisation, la cité demeure notre principal point de contact avec le monde extérieur. C'est là où nous élevons nos enfants, où nous gagnons notre vie, où nous développons nos relations sociales et où nous passons la majeure partie de notre temps. C'est le premier point de contact de la majorité des habitants avec le gouvernement, la politique, la loi et l'administration publique. Et précisément parce que bon nombre d'entre nous pouvons choisir où nous voulons vivre, la cité reste l'endroit vers lequel les décideurs politiques doivent se tourner en priorité pour concevoir et mettre en œuvre les améliorations qui préserveront notre mode de vie pour les générations à venir. Telle est la principale conclusion de l'étude. Le problème a beau être mondial, la solution est locale.

Le constat dressé par l'étude montre que le capital humain et son développement sont des domaines sur lesquels les politiques locales ont l'effet le plus rapide et le plus direct. Après tout, les pays ne sont que des patchworks de régions, dont certaines ont moins en commun avec leurs voisines qu'avec d'autres régions dans des pays lointains. Les pays peuvent se préoccuper du capital humain, mais ce sont leurs villes et régions qui contribuent le plus à mesurer le capital humain, à déterminer le degré d'efficacité de son déploiement et la valeur qu'il est en mesure de créer.