

**Commission économique pour l'Europe**

Conférence des statisticiens européens

Groupe d'experts de la comptabilité nationale**Vingtième session**

En ligne, 17, 18, 20, 21, 25 et 26 mai 2021

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

Bien-être et durabilité**Estimations du capital humain au Royaume-Uni :
2004-2018 – Estimations nationales du capital humain
et des gains pour toute la vie de la population
économiquement active du Royaume-Uni*****Document établi par l'Organisme national de statistique
du Royaume-Uni¹***Résumé*

On trouvera dans le présent document une présentation des résultats les plus récents concernant le capital humain au Royaume-Uni. Les estimations ont été construites en additionnant, pour chaque combinaison d'âge, de sexe et de niveau de qualification maximum obtenu, les revenus du travail que les individus seraient susceptibles de percevoir pendant le restant de leur vie active. Pour chaque combinaison âge-sexe-meilleur niveau de qualification obtenu, l'on se fonde sur l'hypothèse selon laquelle les gains pour toute la vie pour l'année suivante sont constitués de la valeur actuelle moyenne pour les personnes de même sexe et de même niveau de qualification qui ont un an de plus et qui sont actuellement présentes sur le marché du travail. Cette valeur est ajustée en calculant la probabilité qu'une personne obtienne une qualification formelle supplémentaire qui fera progresser la courbe de ses gains au niveau de celle d'un autre individu doté d'un degré de qualification équivalent. Il est également tenu compte du taux de mortalité d'un individu, ce qui permet de déterminer sa présence ou non dans la population active.

* Il a été convenu que le présent document serait publié après la date normale de publication en raison de circonstances indépendantes de la volonté du soumetteur.

¹ Contact : Sunny Sidhu, Chris Payne, economic.wellbeing@ons.gov.uk, +44 (0)1633 65 1701.



I. Introduction

1. Selon la publication intitulée « Du bien-être des nations : Le rôle du capital humain et social », le capital humain mesure « les connaissances, les qualifications, les compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique ». Il joue un rôle important dans la productivité et la durabilité et constitue une des principales ressources susceptibles d'influer sur le bien-être de l'individu. Aux fins de la présente publication, nous mesurons le capital humain à l'aune des gains que les individus sont censés percevoir tout au long de leur vie, ce qui correspond à une des méthodes internationales recommandées.

2. Les principaux résultats concernant le capital humain du Royaume-Uni sont les suivants :

- Le stock de capital humain du Royaume-Uni était de 21 400 milliards de livres en 2018, ce qui équivaut à environ 10 fois son produit intérieur brut (PIB) ;
- Une augmentation en valeur réelle de 0,2 % a été observée en 2018 grâce à la nouvelle méthode indicielle. Elle est le résultat d'une amélioration du niveau d'études des personnes économiquement actives, dont le nombre a en outre augmenté, même si ces augmentations ont en partie été absorbées par les effets du vieillissement de la population ;
- Les gains moyens pour toute la vie des hommes ont diminué de 0,1 % en 2018, alors que ceux des femmes ont progressé de 0,2 % par rapport à 2017 ;
- Les gains moyens pour toute la vie des femmes ont progressé plus rapidement que ceux des hommes entre 2004 et 2018, mais ils demeurent inférieurs de 41 % ;
- En 2018, les personnes titulaires d'un master ou d'un doctorat bénéficient en moyenne d'un gain supplémentaire potentiel futur de 65 000 livres, soit un surcroît de 10 % par rapport aux personnes titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent ; ce surcroît est constant depuis 2004 ;
- Les personnes économiquement actives titulaires d'un master ou d'un doctorat sont plus nombreuses aujourd'hui (4,5 millions) que les personnes sans qualification académiques formelles (3,4 millions).

3. La mesure et la compréhension du capital humain suscitent depuis quelques années un intérêt croissant, que ce soit au Royaume-Uni ou au niveau international, car elles permettent de mieux connaître le niveau de qualification de la main-d'œuvre nationale ainsi que les moteurs de la croissance. C'est pourquoi nous avons publié [un plan de travail](#) qui présente dans leurs grandes lignes les développements que nous envisageons afin de répondre aux besoins des utilisateurs.

4. Nous avons engagé jusqu'au 18 novembre prochain une [concertation publique](#) consacrée à la mesure du capital humain grâce à une approche basée sur des indicateurs. L'idée est d'étudier les phénomènes qui influent sur l'évolution des individus tout au long de leur vie, lesquels portent notamment sur des domaines tels que la santé, la famille, le foyer, l'éducation et le travail. Nous encourageons les individus et organismes intéressés à répondre, de sorte que leur point de vue puisse être pris en compte.

5. Aux fins de la présente publication, nous estimons le capital humain en nous intéressant au niveau de qualification des personnes, à ce qu'ils gagnent et au temps qu'il leur reste à travailler, ce qui est conforme aux recommandations internationales formulées dans le [Guide de la CEE sur la mesure du capital humain](#). Le capital humain (on parle également de gains pour toute la vie) est en principe supérieur pour les jeunes travailleurs, car il leur reste davantage de temps à passer sur le marché du travail.

6. Pour interpréter les différences statistiques entre les groupes ou au fil du temps, il est nécessaire de prendre en considération un ensemble de facteurs potentiels. Si le capital humain d'un groupe est supérieur à celui d'un autre, cela peut être dû au fait que les membres de ce groupe ont en moyenne un niveau de qualification plus élevé, des taux de progression supérieurs dans le système d'éducation ou des salaires plus élevés pour un même niveau de

qualification, ou encore parce qu'ils sont plus jeunes. Deux individus présentant des caractéristiques identiques (sexe et niveau de qualification par exemple) auront un niveau de capital humain différent si l'un d'eux est plus jeune. Cela s'explique par le fait qu'une personne plus jeune dispose potentiellement d'un nombre d'années plus important pour gagner de l'argent ou qu'elle est en mesure de travailler plus longtemps et donc de gagner de l'argent plus longtemps.

7. On trouvera de plus amples renseignements sur la façon dont le capital humain est calculé et sur la méthode employée à la fin de cette publication, et des détails plus techniques dans la publication intitulée [Measuring the UK's Human Capital Stock \(PDF, 208KB\)](#).

8. En résumé, les estimations sont réalisées en additionnant les revenus que les individus tireraient de leur travail pendant le restant de leur carrière, pour chaque combinaison d'âge, de sexe et de niveau supérieur de qualification obtenu. Pour chacune de ces combinaisons, l'on se fonde sur l'hypothèse selon laquelle les gains pour toute la vie pour l'année suivante sont constitués de la valeur actuelle moyenne pour les personnes de même sexe et ayant les qualifications les plus élevées, mais ayant une année de plus, actuellement présentes sur le marché du travail. La valeur est ajustée en calculant la probabilité qu'une personne obtienne un niveau de qualification supérieur et augmente par conséquent la courbe de ses gains jusqu'au niveau d'une autre personne ayant des qualifications équivalentes. Il est également tenu compte du risque de mortalité d'un individu pour déterminer sa présence potentielle ou non dans la population active. On trouvera des renseignements complets sur les sources de données et les méthodes employées dans la publication intitulée [Measuring the UK's Human Capital Stock \(PDF, 208KB\)](#).

9. Il est important de noter que le mode de calcul des changements de rubrique du capital humain a été modifié aux fins de la présente publication.

10. Au niveau international, l'indice de Törnqvist constitue une des méthodes les plus répandues pour mesurer l'évolution du capital humain et le [Guide de la CEE sur la mesure du capital humain](#) recommande de l'utiliser pour mesurer l'évolution au fil du temps. Nous avons mis au point une nouvelle mesure basée sur l'indice Törnqvist qui prend en compte les différences entre les gains pour toute la vie des personnes en fonction de leur âge, de leurs qualifications et de leur sexe ainsi que l'évolution démographique de la population au fil du temps. Cette approche offre un facteur de correction différent et efficace pour chaque sous-population et donne une vue plus complète de la façon dont le capital humain a évolué au fil du temps.

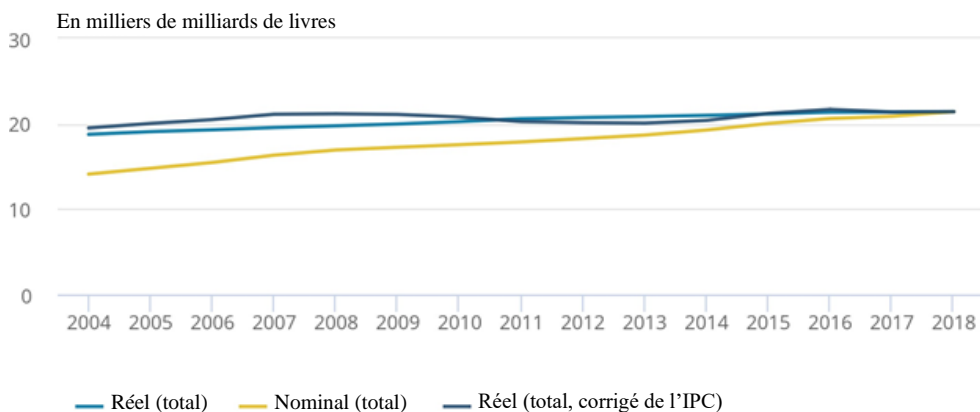
11. Dans les publications précédentes, les évolutions réelles de toutes les estimations étaient mesurées en appliquant pour élément de correction l'[indice des prix à la consommation](#) (IPC), qui est la mesure de la variation des prix pour un panier de biens et de services achetés par les consommateurs.

II. Le capital humain en 2018

Figure 1

Le capital humain a poursuivi sa hausse en 2018, mais à un rythme plus lent depuis 2016

Le capital humain global du Royaume-Uni (total, nominal et réel) de 2004 à 2018



Source : Organisme national de statistique du Royaume-Uni – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

Notes :

1. Les valeurs réelles ont pour année de référence 2018 et ont été calculées à l'aide de la méthode décrite dans la section consacrée au travail méthodologique. Elles sont basées sur l'indice Törnqvist, qui constitue la méthode recommandée au niveau international pour mesurer l'évolution du capital humain au fil du temps.

2. Le capital humain total englobe le capital humain des salariés et celui des chômeurs.

12. La valeur réelle du capital humain total du Royaume-Uni, c'est-à-dire le capital humain des salariés et des chômeurs, était de 21 400 milliards de livres en 2018. Elle a été calculée pour les personnes âgées de 16 à 65 ans qui travaillaient ou recherchaient un emploi. Elle était en progression de 0,2 % par rapport à 2017, année au cours de laquelle la méthode employée reposait sur l'indice des volume de Törnqvist. La progression était à l'image de celle qui était observée depuis 2016, c'est-à-dire plus lente qu'entre 2004 et 2016. La méthode corrigée de l'IPC fait apparaître une augmentation équivalente de 0,2 % entre 2017 et 2018, laquelle fait suite à une baisse de 1,4 % au cours de l'année précédente.

13. La méthode de Törnqvist est la méthode privilégiée pour mesurer le capital humain réel, car elle permet de réaliser directement des estimations en volume qui tiennent compte des différences de gains pour toute la vie au sein de la population, ce que la correction de l'IPC ne permet pas de faire.

14. Depuis 2004, la mesure réelle obtenue en appliquant l'indice de Törnqvist montre que le capital humain augmente régulièrement chaque année. Inversement, le capital humain corrigé de l'IPC a connu davantage de variations au fil du temps, croissant plus rapidement jusqu'à 2008, puis diminuant de 2009 à 2013. Cette différence est le résultat d'une différence entre les éléments pris en compte dans les mesures.

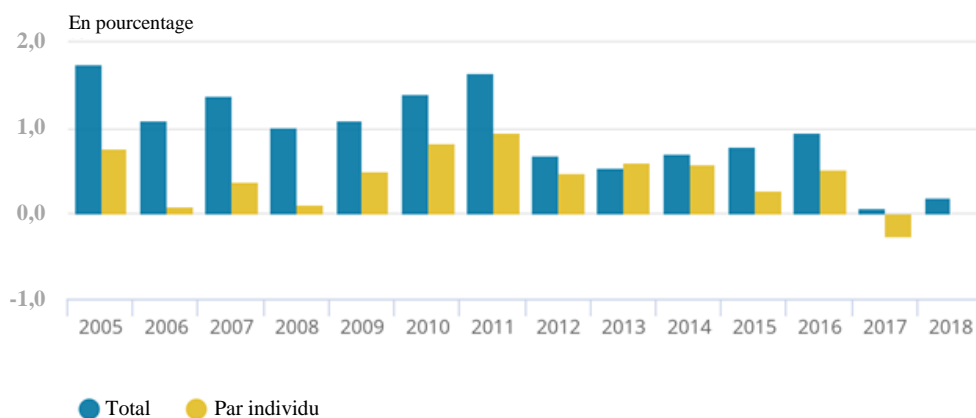
15. L'indice de Törnqvist sera appliqué pour le reste de l'étude. On trouvera à la fin du rapport de plus amples renseignements sur cette méthode, y compris sur les raisons de son utilisation.

16. Le capital humain réel des salariés au Royaume-Uni s'est accru de 0,2 % entre 2017 et 2018, période au cours de laquelle le taux d'emploi a progressé de 0,6 %. L'augmentation du capital humain s'est produite principalement en Irlande du Nord et à Londres, avec des progressions respectives de 3,4 % et 1,9 %. Dans le sud-ouest et le nord-est du pays, le capital humain a diminué de 0,5 % en 2018. On trouvera d'autres données régionales dans les tableaux joints pour référence au présent document et nous veillerons dorénavant à publier davantage d'études régionales.

Figure 2

Le capital humain réel a progressé en 2018 tandis que le capital humain moyen par individu est demeuré inchangé

Taux de croissance du capital humain réel et des gains pour toute la vie par individu au Royaume-Uni de 2004 à 2018



Source : Organisme national de statistique – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

Notes :

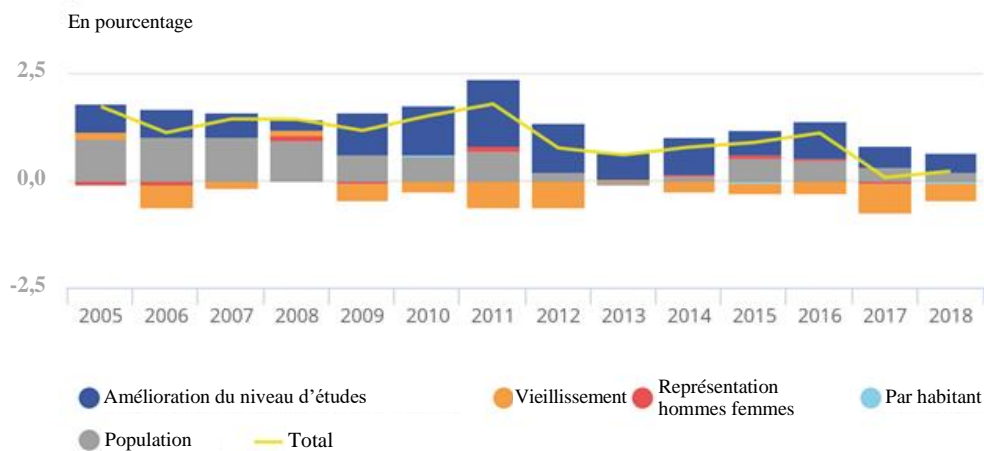
1. Les valeurs réelles correspondent aux valeurs pour 2018.
2. Les chiffres par individu sont divisés par la population économiquement active.

17. La progression du capital humain réel global au cours des deux dernières années a été plus lente que la progression annuelle moyenne de 0,9 % observée entre 2011 et 2016, ce qui laisse entendre que la croissance du capital humain depuis 2016 a ralenti. La même tendance se retrouve aussi dans le capital humain moyen ou les gains moyens pour toute la vie par individu, dont la progression a été la deuxième plus lente depuis 2004. La réduction et le ralentissement de la croissance du capital humain par habitant au cours des deux dernières années signifie que la valeur de cet indicateur est moins élevée pour 2018 qu'elle ne l'était en 2016.

Figure 3

L'amélioration du niveau d'études et l'augmentation de la population active sont les principales causes de l'augmentation du capital humain

Contributions à la croissance annuelle du capital humain réel au Royaume-Uni de 2004 à 2018



Source : Organisme national de statistique – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

Notes :

1. Les chiffres peuvent ne pas s'additionner exactement, les valeurs ayant été arrondies et la méthode du chaînage, qui ne permet pas de les additionner, ayant été appliquée.
2. Les variations dans la population sont calculées en appliquant l'augmentation moyenne à la seule population économiquement active et pour l'année considérée, par rapport à l'année précédente, tout en maintenant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
3. L'amélioration du niveau d'études ou des qualifications est calculée en appliquant uniquement la répartition des qualifications pour l'année considérée par rapport à l'année précédente, tout en maintenant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
4. Le vieillissement est calculé en appliquant uniquement la répartition par âge de la population par rapport à l'année précédente, tout en maintenant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
5. La représentation hommes femmes est calculée pour chaque âge et pour chaque catégorie de qualification et pour chaque année mesurée ainsi que pour l'année précédente, tout en maintenant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.

18. C'est l'amélioration du niveau d'études en 2018 qui a eu l'effet positif le plus prononcé sur la croissance, suivie de l'augmentation de la population active, ces deux tendances ayant respectivement contribué à hauteur de 0,46 et 0,20 points de pourcentage à l'augmentation de 0,2 % du capital humain réel. Ces deux contributions ont été du même ordre en 2017.

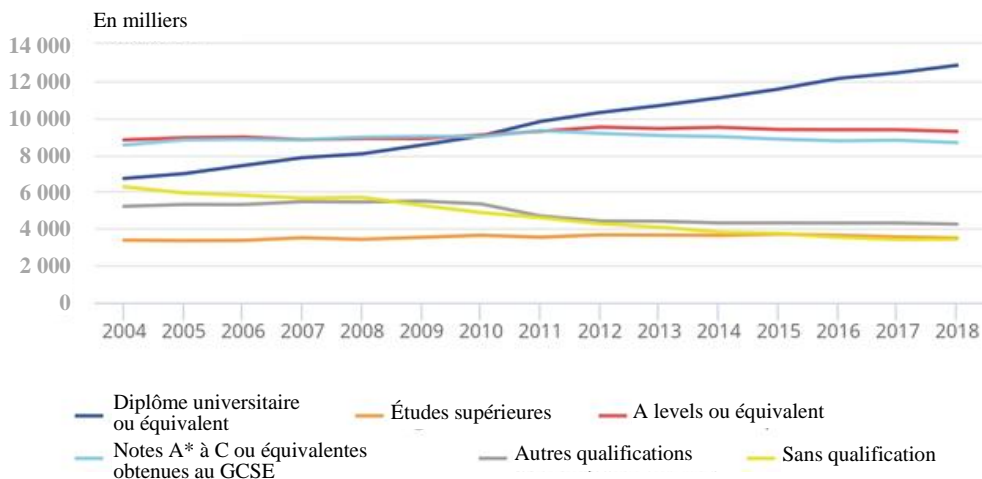
19. Au cours des quinze dernières années, l'amélioration du niveau d'études et de qualification de la population économiquement active et l'augmentation de cette même population ont été les premières causes de l'augmentation du capital humain total, avec des contributions s'établissant respectivement à 10,8 % et 7,8 % depuis 2004. Dans le même temps, le vieillissement de la population a produit un effet négatif sur les niveaux de capital humain, étant donné qu'une force de travail vieillissante dispose de moins de temps pour participer au marché du travail. Depuis 2011, cet effet lié au vieillissement a plus qu'absorbé l'augmentation du capital humain induite par l'augmentation de la population active. En particulier, au cours des deux dernières années, il a fait baisser la croissance du capital humain.

20. L'amélioration du niveau d'études ou de qualifications formelles est due principalement à l'augmentation du nombre d'individus ayant obtenu un diplôme universitaire ou une qualification équivalente et à la diminution du nombre de personnes sans qualification.

Figure 4

C'est entre 2004 et 2018 que le nombre de personnes titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une qualification équivalente a le plus augmenté

Population économiquement active, niveau d'études le plus élevé au Royaume-Uni entre 2004 et 2018



Source : Office national de statistique – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

Notes :

1. Le terme « diplôme universitaire ou équivalent » comprend les diplômes de premier cycle, les masters et les doctorats.
2. Le terme « études supérieures » comprend les diplômes de l'enseignement supérieur, les diplômes pédagogiques et les certificats nationaux de formation professionnelle de niveau 4.
3. Le terme « A levels ou équivalent » comprend les A levels, AS levels et les baccalauréats internationaux.
4. Les notes « A* à C ou équivalentes obtenues au certificat général d'études secondaires (GCSE) » englobent aussi le premier diplôme du BTEC (Business & Technology Education Council).
5. Le terme « autres qualifications » englobe le certificat général d'études secondaires lorsque la note obtenue est inférieure à C et le premier certificat du BTEC.
6. Le terme « sans qualification » comprend les personnes n'ayant aucune qualification formelle.

21. Depuis 2004, le nombre de personnes économiquement actives titulaires d'un diplôme universitaire (ou équivalent) ou d'une qualification supérieure a augmenté de 91,3 %, passant de 6,7 à 12,8 millions de personnes. Dans le même temps, le nombre de personnes économiquement actives sans qualification a pratiquement diminué de moitié, passant de 6,3 à 3,4 millions.

22. C'est la part de la population active titulaire d'un diplôme universitaire qui a le plus augmenté, ce qui pourrait laisser entendre que c'est l'augmentation du niveau d'études qui a fait progresser le capital humain. Il est utile de noter que plus le niveau d'études d'un individu est élevé, plus la moyenne de ses gains pour toute la vie sera élevée par comparaison avec celle d'une personne ayant un niveau d'études inférieur. Par exemple, les personnes âgées de 26 à 35 ans qui sont titulaires d'un diplôme universitaire auront un capital humain supérieur en moyenne de 19 % par rapport aux personnes dont le meilleur niveau de qualification est un diplôme secondaire supérieur, c'est-à-dire un niveau de qualification supérieur au baccalauréat mais inférieur à un diplôme de premier cycle universitaire.

Notes concernant le capital humain en 2018

1. Nous entendons par personne sans qualification une personne sans qualification académique formelle.

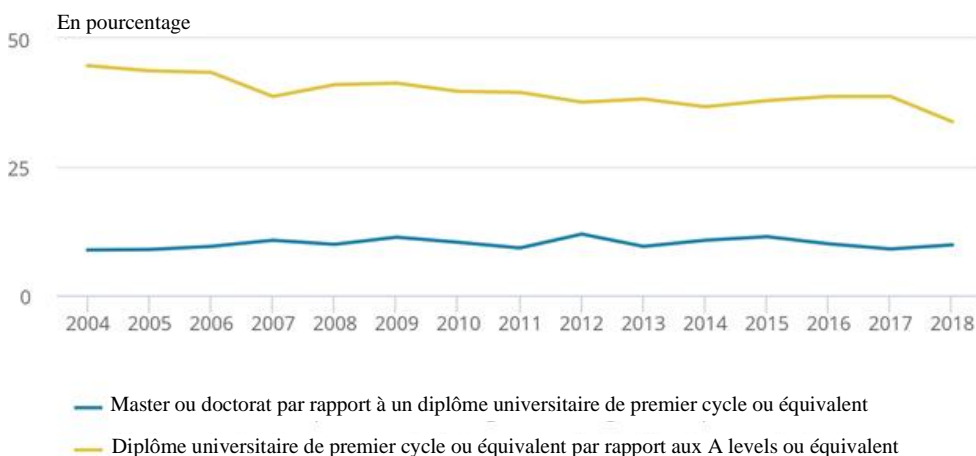
III. Le capital humain des personnes titulaires d'un master ou d'un doctorat

23. Dans le présent chapitre, nous avons étendu la méthode de manière à l'appliquer séparément aux personnes titulaires d'un master ou d'un doctorat d'une part et aux personnes titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent d'autre part. On trouvera des renseignements plus détaillés sur notre méthode dans le [chapitre sur le travail méthodologique](#).

Figure 5

Les personnes titulaires d’un master ou d’un doctorat disposaient en 2018 d’un capital humain supérieur à celui des personnes titulaires d’un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent

Avantage comparatif moyen, s’agissant des gains pour toute la vie, des personnes titulaires d’un master ou d’un doctorat et des personnes titulaires d’un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent par rapport aux personnes de niveau baccalauréat (A levels) au Royaume-Uni entre 2004 et 2018



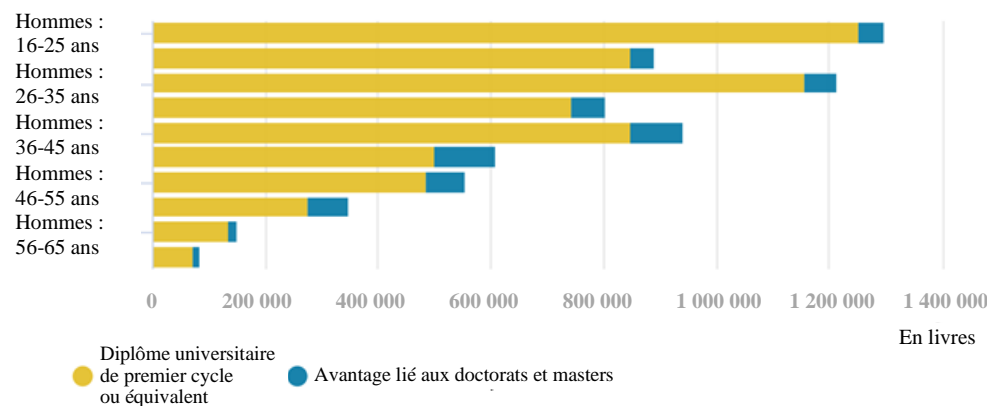
Source : Organisme national de statistique – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

24. Comme le montre la figure 5, le surcroît de gains pour toute la vie pour le ou la titulaire d’un master ou d’un doctorat par rapport au titulaire d’un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent est resté relativement stable, entre 9 % et 11 %. Les gains pour toute la vie d’une personne titulaire d’un diplôme universitaire de premier cycle sont en outre relativement plus élevés que ceux d’une personne de niveau baccalauréat (A levels), mais la différence entre les deux est passée de 45 % en moyenne en 2004 à 34 % en 2018.

Figure 6

C’est dans la tranche d’âge des 36 à 45 ans que la différence entre les gains pour toute la vie des personnes titulaires d’un master ou d’un doctorat et ceux des personnes titulaires d’un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent est la plus marquée

Différence entre les gains pour toute la vie des titulaires d’un master ou d’un doctorat et les titulaires d’un diplôme universitaire de premier cycle par groupe d’âge et par sexe au Royaume-Uni en 2018



Source : Organisme national de statistique – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

Notes :

1. Les chiffres positifs montrent que les gains pour toute la vie des titulaires d'un master ou d'un doctorat sont supérieurs à ceux des titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent.

25. La figure 6 montre les gains moyens futurs pour toute la vie des titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle ou équivalent pour les hommes et pour les femmes au sein des différents groupes d'âge. Elle montre également le surcroît de gains pour toute la vie associé au fait d'être titulaire d'un master ou d'un doctorat. Pour les personnes âgées de 26 à 55 ans, l'avantage découlant du fait de posséder un diplôme universitaire est plus important pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, dans le groupe des personnes âgées de 36 à 45 ans, les femmes titulaires d'un master ou d'un doctorat gagneront en moyenne pendant le restant de leur vie active 108 000 livres de plus que celles qui sont titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle, alors que la différence n'est que de 92 000 livres pour les hommes des catégories correspondantes. Cela laisse entendre que du point de vue des futurs gains, il est plus intéressant pour les femmes que pour les hommes d'obtenir un diplôme supérieur.

26. Toutefois, en dépit de cet avantage plus élevé, les gains moyens pour toute la vie des femmes titulaires d'un master ou d'un doctorat sont d'environ 33 % inférieurs à ceux des hommes à niveau de qualification équivalent, en fonction de leur âge. Quel que soit le groupe d'âge considéré, les futurs gains moyens des femmes titulaires d'un master ou d'un doctorat sont sensiblement inférieurs à ceux des hommes titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle. Par exemple, les femmes âgées de 26 à 35 ans et titulaires d'un diplôme supérieur disposent en moyenne de gains pour toute la vie de 803 000 livres, alors qu'à âge équivalent, les hommes titulaires d'un diplôme de premier cycle disposent de 1 160 000 livres environ.

27. La population des titulaires d'un master ou d'un doctorat qui travaillent ou recherchent un emploi est passée de 1,9 million de personnes en 2004 à 4,5 millions en 2018, soit une augmentation de 130 %. Dans le même temps le nombre de titulaires d'un diplôme de premier cycle ou équivalent s'est accru de 75 %. Cette hausse du nombre de titulaires d'un master ou d'un doctorat fait apparaître une progression continue des qualifications supérieures dans la force de travail du Royaume-Uni.

28. Les titulaires d'un master ou d'un doctorat sont plus nombreux aujourd'hui (10,7 % de la population) que les personnes sans qualification.

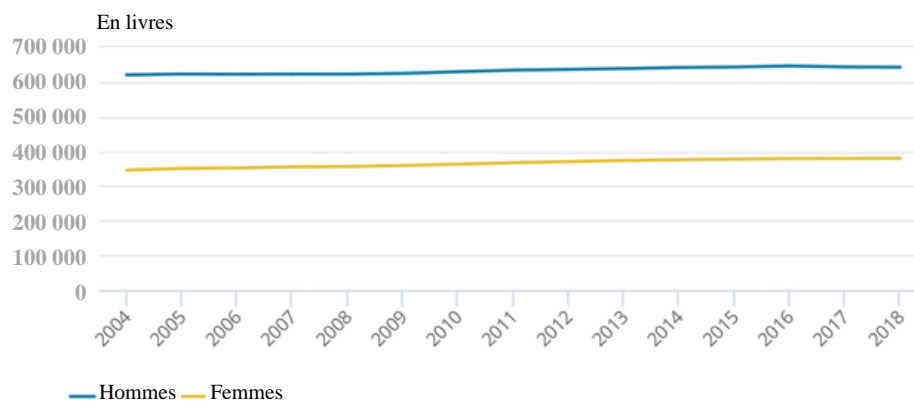
29. Nous savons que les personnes peuvent suivre au travail des formations qui ne donnent lieu à aucune qualification formelle reconnue, raison pour laquelle nous souhaiterions mesurer cet effet et l'incorporer dans nos futures publications.

IV. Le capital humain par sexe

Figure 7

Les gains moyens pour toute la vie des femmes ont davantage progressé que ceux des hommes depuis 2004, mais ils leur demeurent inférieurs de 41 % en 2018

Gains réels pour toute la vie des hommes et des femmes au Royaume-Uni de 2004 à 2018



Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

Notes :

1. Les valeurs réelles correspondent aux valeurs pour 2018.
2. La figure montre le capital humain par personne pour chaque sexe.

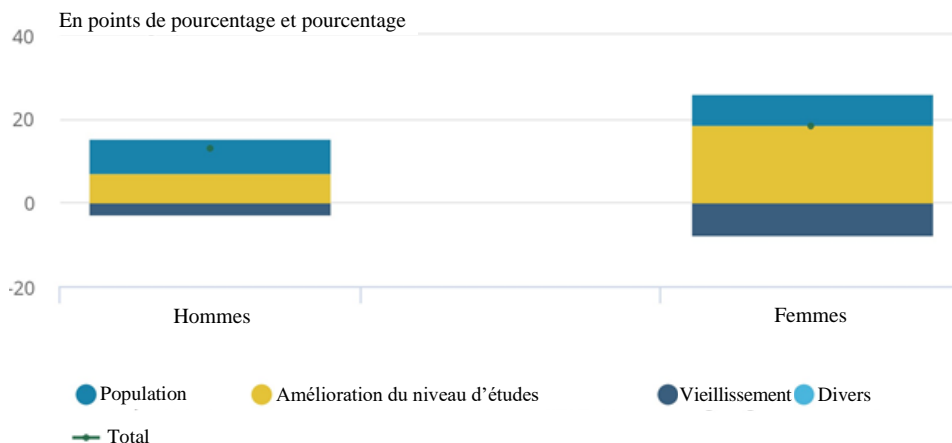
30. Les hommes ont un capital humain supérieur à celui des femmes lorsqu'on le mesure à l'aune des gains pour toute la vie. En 2018, les gains moyens des hommes pour toute la vie étaient de 643 000 livres et ceux des femmes de 380 000 livres. Si l'on tient compte de l'effet du nombre d'heures hebdomadaires travaillées respectivement par les hommes et par les femmes, le capital humain des femmes est de 22,7 % inférieur à celui des hommes. Cela étant, les gains moyens des femmes pour toute la vie ont progressé plus rapidement depuis 2004. En effet, le taux d'augmentation annuel moyen est de 0,7 % pour les femmes, alors qu'il n'est que de 0,3 % pour les hommes. Tout récemment, le capital humain par habitant des hommes a globalement diminué de 0,6 % en 2016 et 2018 en raison d'un effet négatif du vieillissement de la force de travail qui a surpassé les effets positifs de l'amélioration du niveau d'études.

31. Cela signifie que l'écart entre les gains moyens pour la vie des hommes et des femmes s'est resserré. Les gains des femmes pour toute la vie représentent en effet aujourd'hui en moyenne 59 % de ceux des hommes, contre 56 % en 2004.

Figure 8

Le capital humain des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes en raison d'une amélioration du niveau d'études plus marqué que pour les hommes

Ventilation des variations cumulées du capital humain des hommes et des femmes au Royaume-Uni entre 2004 et 2018



Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

Notes :

1. Les variations réelles en valeurs pour 2018, mesurées à l'aide de l'indice de Törnqvist.
2. Les variations de la population sont calculées en appliquant uniquement l'augmentation moyenne de la population économiquement active pour l'année considérée par rapport à l'année précédente et en maintenant les gains moyens pour toute la vie au niveau de l'année précédente.
3. L'amélioration du niveau d'études ou des qualifications formelles est calculée en appliquant uniquement la répartition par qualification pour l'année considérée par rapport à l'année précédente et en maintenant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
4. Le vieillissement est calculé en appliquant uniquement la répartition par âge de la population pour l'année considérée par rapport à l'année précédente et en maintenant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
5. Mesure du capital humain total des hommes et des femmes.
6. La rubrique « Divers » comprend l'effet de l'évolution relative des gains moyens pour toute la vie par âge, sexe et catégorie de qualification.

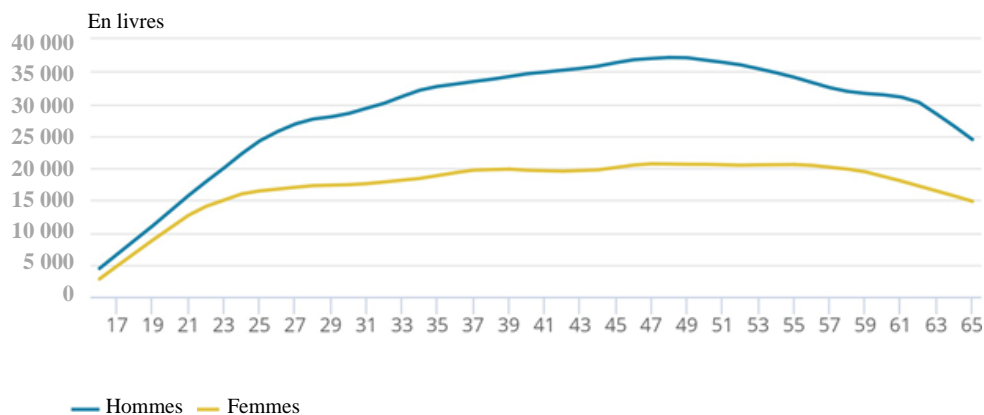
32. La figure 8 montre la contribution des différents facteurs à l'évolution du capital humain des hommes et des femmes. Le niveau moyen d'études ou de qualifications formelles est le facteur qui contribue le plus fortement à l'augmentation du capital humain des femmes. Cette contribution a été de 18,8 points de pourcentage entre 2004 et 2018, contre 7 points de pourcentage seulement pour les hommes. Cela montre que les femmes ont amélioré leur niveau d'études académiques et de qualifications formelles comparativement avec les hommes. Pour chaque qualification formelle supplémentaire, les femmes reçoivent également des gains moyens pour toute la vie supérieurs à ceux des hommes. De plus, les augmentations de la population ont eu une incidence importante sur l'augmentation du capital humain pour les hommes comme pour les femmes.

A. Différences de gains entre hommes et femmes tout au long de la vie active

Figure 9

Les hommes atteignent le maximum de leurs gains peu avant 50 ans, tandis que les femmes l'atteignent au début de la quarantaine

Gains annuels moyens pour les hommes et les femmes de niveau d'études baccalauréat (A levels) ou équivalent, Royaume-Uni, 2018



Source : Organisme national de statistique – Enquête annuelle sur la population et enquête sur la force de travail.

33. Comme le montre la figure 9, les différences de gains moyens pour toute la vie entre les hommes et les femmes illustrent le fait qu'en moyenne, les hommes gagnent chaque année davantage que les femmes pendant toute leur vie. La figure 9 présente les gains annuels moyens pour chaque groupe d'âge entre 16 et 65 ans, pour chaque sexe et pour les personnes de niveau d'études baccalauréat ou équivalent. Les hommes et les femmes salariés gagnent à peu près autant chaque année au début de leur vie, mais à partir de 20 ans, les écarts se creusent et les hommes commencent à gagner beaucoup plus en moyenne chaque année que les femmes. En moyenne, les hommes atteignent leur niveau maximum de gains à 48 ans, un âge auquel l'écart de gains moyens entre les hommes et les femmes s'établit à 16 600 livres.

34. Il est important de souligner que les gains annuels montrés dans la figure reflètent aussi les différences de modes de travail. On trouvera une analyse plus détaillée dans la publication intitulée [Gender pay gap in the UK: 2018](#) ainsi que dans un [outil interactif](#), qui montrent les différences de salaire horaire pour différentes professions.

Note concernant le capital humain par sexe.

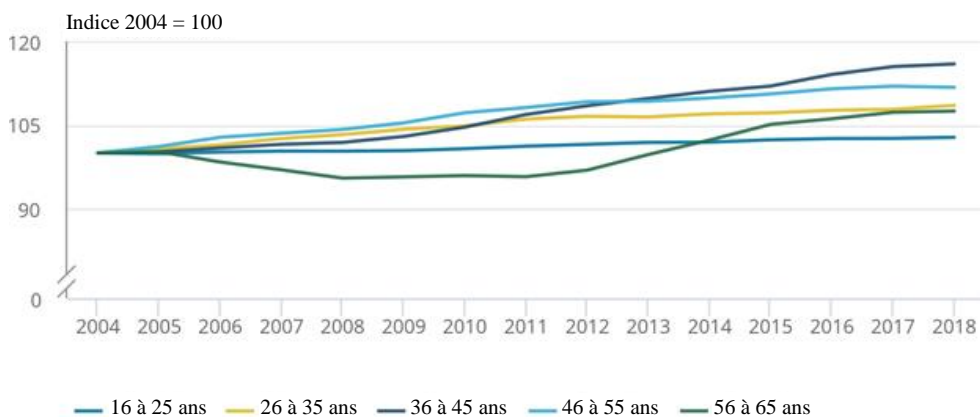
1. Nous entendons par personne sans qualification une personne sans qualification académique formelle.

V. Le capital humain des différents groupes d'âge

Figure 10

Les gains moyens pour toute la vie des personnes âgées de 16 à 25 ans n'ont progressé que de 2,8 % par rapport à ces mêmes gains il y a quinze ans, soit l'augmentation la plus faible tous groupes d'âge confondus

Gains pour toute la vie par personne, Royaume-Uni, 2004 à 2018



Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

Notes :

1. L'indice de référence 100 correspond à 2004.
2. Les groupes d'âge sont constants sur la durée, ce qui signifie que les mêmes groupes d'âge se retrouvent dans toutes les catégories et que la répartition par sexe et par niveau de qualification au sein d'un même groupe peut varier au fil du temps.

35. En 2018, chaque groupe d'âge recevait des gains pour toute la vie supérieurs à ceux du même groupe d'âge en 2004. On estime que les personnes âgées de 36 à 45 ans en 2018 percevaient des gains pour toute la vie supérieurs de 15,9 % en moyenne à ceux qu'ils auraient perçu quinze ans plus tôt, soit l'augmentation la plus prononcée tous groupes d'âge confondus. Cela traduit en particulier la supériorité des niveaux d'études moyens pour ce groupe d'âge. Par exemple, les personnes âgées de 36 à 45 ans sont 1,6 million de plus à être titulaires d'un diplôme universitaire ou équivalent qu'il y a quinze ans. Ce phénomène fait également apparaître des tendances à long terme s'agissant du nombre de personnes faisant des études universitaires après la fin de leurs études secondaires ainsi qu'une augmentation du nombre de personnes obtenant des qualifications supplémentaires au cours de leur vie active.

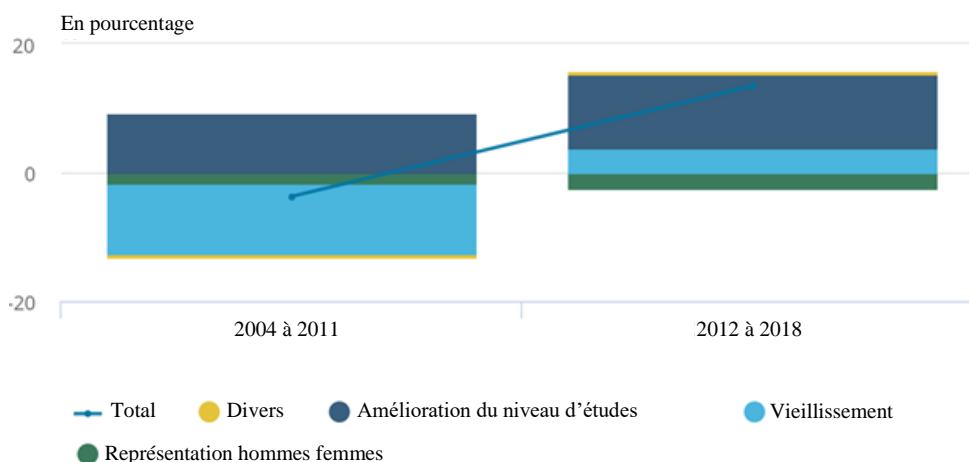
36. En 2018, les personnes âgées de 56 à 65 ans possédaient un capital humain supérieur en moyenne de 7,5 % par rapport au même groupe d'âge en 2004. Cependant, en 2011, le même groupe d'âge possédait un capital humain inférieur en moyenne de 0,2 point de pourcentage par rapport au même groupe en 2004. Depuis 2011, le capital humain de ce groupe d'âge progresse en moyenne de 1,6 % par an.

37. Le vieillissement du groupe des personnes âgées de 56 à 65 ans a eu une incidence sur le capital moyen entre 2004 et 2018.

Figure 11

Le vieillissement a eu une incidence négative plus marquée sur les personnes âgées de 56 à 65 ans jusqu'en 2011, puis son incidence est devenue positive

Décomposition de l'évolution du capital humain moyen des personnes âgées de 56 à 65 ans au Royaume-Uni de 2004 à 2011, puis de 2012 à 2018



Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

Notes :

1. En valeurs réelles de 2018.
2. L'amélioration du niveau d'études et des qualifications formelles est calculée en appliquant uniquement la répartition des qualifications pour l'année considérée par rapport à l'année précédente, tout en conservant les gains pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
3. Le vieillissement est calculé en appliquant uniquement la répartition par âge de la population par rapport à l'année précédente, tout en conservant les gains moyens pour toute la vie à leur niveau de l'année précédente.
4. Mesure du capital humain total des hommes et des femmes.
5. « Divers » comprend les effets de l'évolution relative des gains moyens pour toute la vie en fonction du groupe d'âge, du sexe et des catégories de qualification.
6. Mesure comme capital humain total.

38. La figure 11 montre la contribution aux évolutions du capital humain moyen des personnes de 56 à 65 ans au cours de ces périodes successives.

39. De 2004 à 2011, en moyenne, les gains pour toute la vie des personnes âgées de 56 à 65 ans ont diminué en raison du vieillissement. En d'autres termes, pour ce groupe d'âge, l'âge moyen a augmenté tandis que le capital humain diminuait, et ce, malgré une amélioration du niveau d'études moyen pour le même groupe d'âge entre 2004 et 2011. L'évolution intervenue entre 2012 et 2018 est liée au fait que l'âge moyen du groupe des personnes de 56 à 65 ans a diminué, ce qui a entraîné une augmentation du capital humain. Dans le même temps, en 2018, les personnes du même groupe d'âge avaient aussi un niveau moyen de qualification supérieur à celui des personnes du même groupe en 2011.

40. L'activité professionnelle d'une personne a également une incidence sur son capital humain. Les tableaux données en référence comportent des ventilations du capital humain par activité professionnelle et nous envisagerons la possibilité de publier de nouvelles analyses sur ce sujet.

A. Le capital humain par heure productive

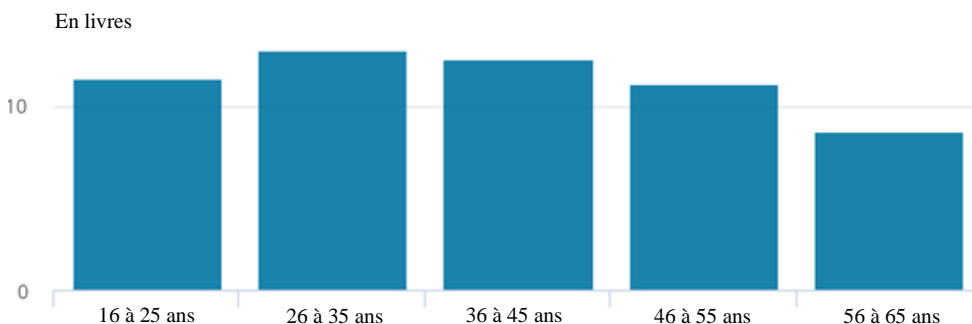
41. Si l'on considère le capital humain moyen global des différents groupes d'âge, l'on observe que cet indicateur baisse au fur et à mesure que les individus vieillissent. Cela s'explique par le fait que la durée de leur vie active restante diminue et que leurs gains potentiels pour toute la vie en font de même. Cependant, il est possible d'éliminer l'effet de l'âge pour observer à quel moment de sa carrière un individu atteint son pic de productivité.

Cela donne une vision plus nuancée de la façon dont le capital humain d'un individu évolue au cours de sa vie active, laquelle ne se limite pas à montrer une baisse coïncidant avec le vieillissement.

Figure 12

Le groupe d'âge des 26 à 35 ans avait la productivité moyenne de capital humain la plus élevée

Capital humain des salariés par heure productive ventilé par âge au Royaume-Uni en 2018



Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

42. En éliminant l'incidence de l'âge, on obtient une image différente de l'évolution du capital humain. En 2018, les salariés de 26 à 35 ans avaient en moyenne le capital humain horaire le plus élevé. Autrement dit, pour chaque heure restante dans leur vie active, ils gagneraient en moyenne 13,30 livres. Au-delà de ce groupe d'âge, la mesure horaire diminue. Ainsi, les personnes âgées de 56 à 65 ans ne gagneraient plus en moyenne que 8,90 livres pendant le restant de leur vie active.

Note concernant le capital humain selon les groupes d'âge.

1. La productivité de l'individu fait pour nous référence à ses gains pour toute la vie par heure restante dans la vie active.

VI. Travail méthodologique

A. La mesure du capital humain à l'aide de l'indice de Törnqvist

43. Nous avons développé un nouvel indice qui, nous semble-t-il, permet de mesurer avec plus de précision la façon dont le capital humain réel évolue au fil du temps. Cet indice utilise la méthode Törnqvist pour indexer explicitement la « quantité » de capital humain au Royaume-Uni. Cette méthode offre pour principal avantage de prendre en considération l'évolution du nombre d'individus par catégorie de population par âge, sexe et niveau de qualification, ainsi que l'évolution de leur part respective dans la population. Elle donne ainsi une idée de la façon dont le capital humain évolue au fil du temps, car elle permet d'étudier spécifiquement les groupes par âge, sexe et niveau de qualification.

44. Nous avons étudié plusieurs autres méthodes, y compris des indices par chaînage tels que les indices Laspeyres, Paasche et Fisher. L'indice des prix de Fisher est généralement considéré comme le meilleur des trois, car il permet de réaliser des estimations qui couvrent simultanément l'évolution de la part quantitative des différentes composantes et des prix. L'indice de Törnqvist donne une bonne approximation de l'indice Fisher et requiert moins de calculs de données. Il est à noter que nous pourrions obtenir un indice de prix ou de quantité, mais nous avons opté pour un indice quantitatif, qui donne automatiquement des estimations en volume réel, plutôt que pour une correction de l'indice des prix.

45. Nous avons également examiné la possibilité de trouver un autre « prix » du capital humain qui aurait pu présenter un intérêt. Comme nous l'avons montré dans notre [publication précédente](#), nous nous sommes demandé si un indice de type salaire minimum pouvait nous permettre d'obtenir une mesure des prix qui ne prenne en compte aucune des améliorations de la quantité de compétences et de connaissances individuelles. Or, même un emploi

rémunéré au salaire minimum requiert généralement une forme de scolarité, dont la qualité peut évoluer au fil du temps. En outre, la scolarité des enfants peut évoluer, ce qui est susceptible d'avoir une incidence sur leurs compétences (on trouvera plus de détails à ce sujet dans [notre consultation en cours](#)). Cela signifie que l'utilisation d'une forme de mesure des gains moyens ne permettrait pas de refléter une amélioration qualitative de la population, ce qui serait le but principal d'une mesure des volumes réels de capital humain.

46. Nous pensons que l'utilisation de l'indice de Törnqvist présente quelques avantages importants :

- Différentes populations présentent des prix effectifs de capital humain qui sont différents, ce qui est préférable à l'application d'une correction identique pour tout le monde ;
- Au niveau des agrégats (national par exemple), les évolutions de la composition de la population sont prises en compte dans l'examen de l'évolution globale pour le Royaume-Uni ; cela permet de faire en sorte que les évolutions des parts relatives à l'âge, au sexe et au niveau de qualification de la population se répercutent explicitement sur la mesure ;
- La décomposition des différents vecteurs de l'évolution du capital humain global peut être adaptée en fonction des besoins des utilisateurs, que ce soit par type d'évolution de la population ou en fonction des différentes contributions de l'âge, du sexe et du niveau de qualification à différents niveaux de détail.

47. Dans le même temps, nous reconnaissons que ce type d'indice présente deux inconvénients majeurs :

- La mesure prend en compte l'évolution de la répartition de la population par âge, sexe et niveau de qualification pour chaque année (on parle de « poids » dans les méthodes indicielles), de sorte que les mesures ne peuvent s'additionner lorsque l'on cherche à obtenir les indices pour les sous-populations ; cet effet, que l'on appelle le chaînage, empêche les utilisateurs d'additionner tout simplement les éléments de population ou d'additionner les chiffres d'une année sur l'autre, car les résultats ne correspondraient pas à la mesure équivalente obtenue par calcul indiciel ;
- Une augmentation des gains pour toute la vie d'une catégorie spécifique de la population (âge-sexe-niveau de qualification), par exemple pour les femmes de 29 ans titulaires d'un diplôme universitaire n'est, par définition, pas considérée comme ayant une incidence sur les volumes ; une telle augmentation est considérée comme un « effet de prix » pur et non comme un « effet de qualité », ce qui signifie qu'une augmentation des gains moyens n'est pas considérée comme étant le résultat d'une amélioration des compétences et des connaissances des individus ; pour remédier à cette situation, nous pouvons envisager de recourir à une source séparée afin d'éliminer l'effet dû à la qualité et d'alimenter le calcul des gains à l'aide de techniques de régression hédoniques.

B. Mesurer les masters et les doctorats séparément des autres diplômes

48. Dans les publications précédentes, la méthode employée pour calculer le capital humain consistait à regrouper les niveaux de qualification des individus en six catégories, le niveau le plus élevé étant le diplôme universitaire ou supérieur. Cette méthode présente des limites, car elle ne dépeint pas tout l'éventail des qualifications qu'un individu est susceptible d'obtenir. C'est pourquoi nous avons décidé de l'étendre de façon à traiter séparément les titulaires d'un master ou d'un doctorat. En conséquence, lorsque les données sont classées par niveau de qualification, âge et sexe, une qualification additionnelle a été insérée dans l'analyse. Pour le reste, la méthode est demeurée inchangée.

49. Le fait de traiter les masters et les doctorats séparément des autres diplômes ou équivalents a provoqué une augmentation du capital global humain du Royaume-Uni, raison pour laquelle nous pouvons distinguer les différents gains que les individus peuvent obtenir s'ils sont titulaires d'un master ou d'un doctorat ainsi que la probabilité que chacun obtienne

de telles qualifications supplémentaires pendant leur vie active. En 2018, l'augmentation du capital humain global du Royaume-Uni serait de 380 milliards de livres par rapport à une méthode ne prenant en compte que six niveaux de qualification.

C. Le capital humain horaire

50. De la même façon que l'on mesure le capital humain d'un groupe, l'on peut mesurer le nombre d'heures travaillées en calculant la quantité d'heures qu'un individu (d'un âge, sexe et niveau de qualification donnés) est censé travailler alors qu'il se trouve encore sur le marché du travail, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans. Nous divisons ensuite le résultat par le volume des gains pour la vie (capital humain) que cet individu accumulerait pendant toute sa vie active. Nous obtenons alors un nombre qui représente le montant du capital humain d'un individu tout en éliminant l'effet lié aux différences d'heures et à l'évolution des modes de travail. Nous pouvons alors en déduire à quel moment les individus sont les plus productifs dans la constitution de leur capital humain, quelles sont les qualifications les plus productives et à quel moment de la vie cette productivité est la plus élevée.

VII. Pourquoi le capital humain est-il important ?

51. Le concept de capital humain permet d'analyser les facteurs qui influencent la croissance économique ainsi que les questions plus générales touchant à la durabilité et au bien-être. Il est largement admis que le capital humain influence la production et les revenus futurs potentiels, comme l'indiquent les travaux empiriques sur la croissance économique (par exemple, [The impact of human capital on economic growth: a review](#)). La mesure du capital humain peut être un point de départ pour quantifier une incidence potentiellement réciproque de l'éducation sur la santé, la criminalité et l'engagement citoyen ([Health and Human Capital ; Education, Work and Crime: A Human Capital Approach ; Does Education Increase Political Participation ?](#)). L'observation des tendances concernant le capital humain permet aussi d'analyser la façon dont les besoins de compétences sont satisfaits pour les différents secteurs de l'économie ou les différentes régions du pays, ce qui est une façon de relier l'éducation (et les autres formes d'accumulation de capital humain) aux besoins des entreprises.

52. Notre méthode regroupe au sein d'un même cadre l'étude des gains, de la démographie du marché du travail et des performances éducatives. Cela nous permet de comprendre comment l'évolution de ces facteurs influe sur les estimations du capital humain, les origines des différences de valeurs du capital humain au fil du temps et les différences persistantes.

53. La durabilité désigne « ce que nous laissons aux générations futures ; la question est de savoir si nous leurs laissons suffisamment de ressources de toutes sortes pour qu'elles disposent d'ensembles d'opportunités au moins aussi importants que ceux dont nous avons bénéficié » (ONU, 2012). Selon l'approche basée sur les capitaux, les capitaux économique, naturel, humain et social sont autant de ressources qui comptent pour le bien-être présent et à venir des individus. C'est ce qu'a souligné dans son rapport la [Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social](#). Nos estimations peuvent donner un aperçu précis de la façon dont les ressources du Royaume-Uni en compétences et en connaissances évoluent et montrer s'il existe un volume différent de stock qui pourrait à l'avenir être utilisé dans l'économie.

54. Les mesures peuvent également être utilisées pour évaluer l'incidence d'une population vieillissante et l'évolution de l'âge de départ à la retraite, ainsi que les avantages économiques liés aux différents niveaux d'éducation.

VIII. Plan de travail

55. Nous reconnaissons qu'il existe d'autres moyens de mesurer les qualifications, les connaissances, les compétences et les atouts des personnes. C'est pourquoi, en octobre 2018, nous avons publié [notre plan de travail](#) concernant les développements que nous comptons réaliser et que nous avons établi en concertation avec les utilisateurs. Un des principaux développements concerne [les consultations que nous menons actuellement sur la mesure du capital humain au moyen d'un ensemble d'indicateurs](#). Nous serions reconnaissants de vos réponses, que vous pouvez nous communiquer ici.

56. Dans le plan de travail que nous avons publié, nous avons proposé d'étudier la possibilité d'étendre notre méthode de mesure des stocks en incorporant les gains pour toute la vie. Nos présentations et les travaux que nous avons réalisés sont résumés dans le tableau 1.

Tableau 1
Développements inscrits dans le plan de travail publié pour 2018, et travail réalisé jusqu'à octobre 2019

<i>Développement</i>	<i>Ce que nous avons fait</i>	<i>Autres projets</i>
Capital humain par heure productive	Nous avons réalisé nos estimations initiales, qui sont présentées dans cette publication.	Nous pouvons réaliser d'autres analyses, compte tenu de l'intérêt des utilisateurs. Nous attendons les retours d'expérience des utilisateurs concernant la méthode que nous avons employée.
Autres qualifications	<p>Dans la présente publication, nous avons réalisé des estimations combinées des masters et des doctorats. Nous avons étudié la possibilité de traiter les masters et les doctorats séparément, mais un travail supplémentaire reste nécessaire, car les échantillons sont trop réduits pour pouvoir appliquer la même méthode.</p> <p>Nous avons aussi étudié les moyens d'obtenir une ventilation plus poussée du certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) ou niveau équivalent ainsi que du baccalauréat (A levels) ou niveau équivalent, en distinguant différents types de qualifications équivalentes, tels que les matières choisies pour le certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) par rapport aux qualifications de type formation professionnelle. Ce travail devrait être approfondi, car les échantillons sont trop réduits pour appliquer la même méthode.</p>	Un futur article centré sur l'obtention de nouvelles ventilations du certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) ou équivalent ainsi que du baccalauréat (A levels) ou équivalent, mais il est possible de constituer d'autres agrégats de groupes d'âge, à l'image de la méthode fondée sur l'activité professionnelle et la distribution régionale, compte tenu de l'intérêt exprimé par les utilisateurs. La méthode fondée sur l'activité professionnelle et la distribution régionale est expliquée dans nos publications précédentes pour 2004-2017 et pour 2015.
Formation au travail	Characteristics and benefits of training at work, UK: 2017 a fait apparaître des différences des gains associés à la formation en entreprise en fonction de l'activité professionnelle, du niveau de qualification et d'autres caractéristiques. Étant donné que nous n'avons pas été en mesure de déterminer si la formation en entreprise débouche sur d'autres qualifications formelles ou sur une formation informelle, il faut poursuivre le travail afin de trouver le meilleur moyen d'incorporer la formation à la méthode actuelle. Un moyen d'y parvenir pourrait être de développer la prise en compte de l'âge dans la probabilité que des personnes acquièrent des qualifications formelles pendant leur vie active de façon à englober les personnes de plus de 40 ans. Les premières conclusions dans ce domaine sont présentées à la suite de ce tableau.	<p>Nous envisageons de présenter un document sur les différentes méthodes permettant de calculer les effets de la formation en entreprise, avec des incidences différentes. Une des deux méthodes principales pourrait consister à séparer les probabilités de transition existantes concernant l'obtention d'autres qualifications de façon à y inclure la probabilité d'avoir suivi une formation informelle en entreprise, pour chaque niveau de qualification.</p> <p>Une autre méthode pourrait consister à calculer l'avantage sur les gains pour toute la vie que pourrait apporter le fait de suivre n'importe quelle formation au travail, puis de le répercuter pour les personnes ayant suivi une telle formation au cours de l'année écoulée.</p> <p>Pour pouvoir appliquer ces méthodes, nous devrions examiner les effets cumulés d'une formation au travail couvrant l'équivalent de plusieurs</p>

<i>Développement</i>	<i>Ce que nous avons fait</i>	<i>Autres projets</i>
Autres différences de gains	<p>Pour les appliquer pleinement, nous devons utiliser des données administratives dont nous ne sommes pas encore en possession, telles que l'ensemble de données longitudinales sur les performances éducatives. Cependant, nous avons étudié la faisabilité de la prise en compte de la progression différentielle, et elle a été confirmée. Nous étudierons la possibilité de réaliser des estimations expérimentales de la progression à l'aide de données administratives liées au recensement de 2011 de continuer l'analyse sur les progressions présentée dans <i>Inclusive growth: measures and trends</i> et <i>Young people's earnings progression and geographic mobility, England and Wales: exercice budgétaire se terminant en 2012 à exercice se terminant en 2016</i>. Il existe néanmoins des différences de gains entre les gains provenant de sources administratives et les mesures autonomes.</p>	<p>années. De plus, actuellement, les sources de notre enquête couvrent la formation au travail pour les quatre ou treize dernières semaines, mais pas pour toute l'année écoulée, ce qui serait cohérent avec le reste de nos estimations.</p> <p>Futures publications après obtention de nouvelles données.</p>
Incorporation du capital humain dans un cadre cohérent avec la comptabilité nationale	<p>Nous avons fait une présentation au Centre d'excellence de la statistique économique lors de la Conférence sur la mesure économique en mai 2019. Nos diapositives sont disponibles sur demande. Nous avons exposé nos réflexions concernant ce qu'il y avait lieu de prendre en considération afin d'évaluer la façon dont le capital humain et les autres « capitaux manquants » pouvaient se rapporter aux actifs et aux autres concepts de la comptabilité nationale. Nous avons reçu des retours d'expérience utiles, et nous continuerons à mener notre réflexion dans le cadre du groupe de travail sur le bien-être et la durabilité de l'Organisation de coopération et de développement économiques concernant l'avenir du système de comptabilité nationale.</p> <p>Nous avons également commandé au Centre d'excellence sur la statistique économique un projet de recherche sur</p>	<p>Le prochain document de réflexion du Centre d'excellence doit coïncider avec un éventail plus large de points de vue concernant ce qui peut être fait. De même, le groupe de travail de l'OCDE devrait présenter ses orientations à la conférence de l'IARIW de 2020, après quoi nous étudierons la façon d'incorporer les suggestions ainsi que les recherches à mener et les sources à exploiter pour appliquer les recommandations.</p>

Développement	Ce que nous avons fait	Autres projets
	<p>ce thème et nous envisageons d'organiser des ateliers dans le contexte des futures conférences du Centre d'excellence et de l'International Association for Research in Income and Wealth (IARIW) (Association internationale pour la recherche sur les revenus et la richesse) ; le document de réflexion du Centre d'excellence doit être publié l'année prochaine et il présentera les solutions possibles.</p>	
Autres		<p>Les utilisateurs nous ont demandé d'analyser le capital humain par secteur d'activité et les effets de la formation au travail par secteur d'activité. Nous comptons publier cette analyse, soit sous forme d'article soit en tant que publication spéciale.</p>

Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

Notes :

1. [Occupation and regional methodology, 2004 to 2017 release.](#)
2. [Occupation and regional methodology, 2015 release.](#)
3. [Characteristics and benefits of in-work training.](#)
4. [Progression in inclusive growth.](#)
5. [Progression in young people's earnings and geographic mobility.](#)

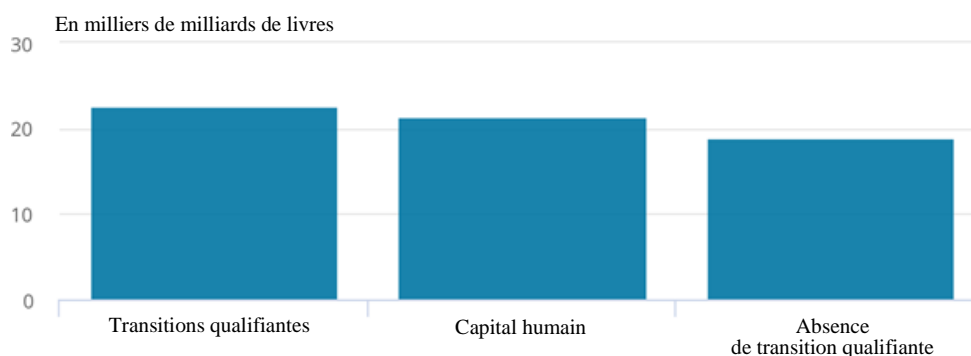
A. Formation au travail

57. Les individus acquièrent des qualifications à des stades ultérieurs de leur vie, qui leur permettent d'obtenir des certificats informels ou formels. Dans le cadre de la méthode actuelle, nous partons de l'idée que les individus n'améliorent pas leurs qualifications après 40 ans. Or, c'est là un domaine de notre méthode qui reflète de moins en moins les comportements. La figure 13 présente l'incidence initiale que le fait de prendre en compte les formations qualifiantes entraîne sur le capital humain global.

Figure 13

Le capital humain global augmenterait de 1 100 milliards de livres si les qualifications acquises par les personnes de plus de 40 ans étaient prises en compte

Stock de capital humain prenant en compte les transitions qualifiantes et l'absence de transition qualifiante, Royaume-Uni, 2018



Source : Organisme national de statistique – Estimations du capital humain.

58. Si les qualifications supplémentaires acquises par les personnes âgées de plus de 40 ans étaient prises en compte, le capital humain global du Royaume-Uni augmenterait de 1 100 milliards de livres en 2018, soit 5 %. Toutefois, si les personnes de tous âges n'avaient obtenu aucune qualification reconnue après être entrées dans la vie active, le stock de capital humain du Royaume-Uni aurait été de 2 600 milliards de livres moins élevé en 2018, soit 12 % de moins.

59. On trouvera des renseignements complémentaires sur la probabilité que des personnes obtiennent de nouvelles qualifications dans les tableaux donnés en référence.
