

**3^{ème} REUNION PLENIERE DE L'INITIATIVE POUR
L'INVESTISSEMENT EN MEDITERRANEE**

« Session : capital humain et investissement en
Méditerranée : une comparaison régionale »

Barcelone, 16 mars 2011

M. Mohammed Tawfik MOULINE
Directeur Général de l'Institut Royal des Etudes
Stratégiques



1. Capital humain et investissement : une relation dynamique

De par son rôle de déterminant clé du développement économique et social, la qualité du capital humain engendre des effets positifs sur la compétitivité. Elle est une source de productivité et d'innovation qui favorise le développement des avantages compétitifs et leur régénération de façon dynamique. Elle constitue aussi un point d'ancrage en matière de décisions d'investissement et un facteur incontournable pour l'attractivité des IDE.

Si le capital humain influe sur la dynamique de l'investissement, il n'en demeure pas moins que l'investissement, à travers la création d'emploi et l'offre de formation au sein de l'entreprise, permet à son tour d'entretenir et de valoriser le capital humain. Il s'agit donc d'une relation dynamique où les deux composantes s'auto-alimentent mutuellement.

L'objet de cette communication est d'examiner la situation du capital humain, en relation avec l'investissement, dans les pays du sud-est de la Méditerranée (PSEM), de ressortir les facteurs de blocage et de suggérer, en tenant compte des enjeux et des défis actuels et futurs, quelques pistes de réflexion à même de renforcer la contribution du capital humain au développement économique et social dans ces pays.

2. Relation « capital humain et investissement » en Méditerranée : quelques éléments d'appréciation

Les PSEM ont enregistré des progrès notables en matière de développement de leur capital humain, quoique dans des proportions inégales d'un pays à l'autre. Néanmoins, ces progrès demeurent encore en deçà de ceux réalisés par certains pays émergents.

Dans ces pays, l'accumulation du capital humain ne favorise pas encore la constitution d'un vivier de compétences pour développer l'investissement. Quelques indicateurs quantitatifs et qualitatifs du système d'éducation-enseignement permettent de mettre en relief ces insuffisances :

- Malgré le poids important des dépenses publiques consacrées à l'enseignement (5% du PIB en moyenne), l'alphabétisation n'est pas encore généralisée, même si les performances des PSEM sont inégales à ce titre (un taux compris entre 56% et 94%) contre des taux de presque 100% dans les pays de la rive nord de la Méditerranée (Source : UNESCO, 2008).

- Le nombre moyen d'années de scolarisation de la population âgée de 15 ans et plus varie d'un pays à l'autre et s'établit en moyenne autour de 7 années, soit un niveau inférieur à celui des pays de la rive Nord de la Méditerranée (11 années en Grèce, 10 années en Espagne et au Portugal) (Source : Base de données internationale sur l'éducation de Barro-Lee , 2010).
- Une structure de la population active, marquée par la faible part des titulaires du niveau secondaire et supérieur. Cette part est respectivement de 28% et 10% au Maroc et de 22% et 12% en Turquie contre 69% et 20% pour la Pologne et 49% et 25% pour le Chili (Source : Banque mondiale).
- Aux insuffisances quantitatives s'ajoutent les insuffisances qualitatives du capital humain. La part des étudiants en formation d'ingénieur, comprise entre 7% et 13% selon les pays, reste inférieure à la moyenne mondiale qui est de 15% (19% en Bulgarie, 23% en Malaisie, 27% en Corée du Sud) (Source : Banque mondiale, 2007).

Si l'effort d'investissement dans la région a connu un développement encourageant, il y a lieu de noter que cet investissement ne s'accompagne pas par des créations significatives d'emplois :

- Une offre d'emplois formels limitée (70 millions d'emplois offerts en 2005 contre 178 millions d'actifs potentiels) (Source : FEMISE, 2009).
- Une persistance du chômage (9,3 millions), soit un taux de chômage de 13% (Source : FEMISE, 2009). Le chômage touche en particulier la population des jeunes diplômés. En 2009, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a été de 17,8% au Maroc (21,8% en Tunisie), contre une moyenne de 9,5% pour les pays à revenus intermédiaires et 4,5% pour les pays à revenus élevés et (Source : Bureau International de Travail). Dans certains pays de la rive nord de la Méditerranée, ce taux est en moyenne de 11% (Espagne : 11,8%, Grèce : 11,7%) (Source : OCDE, 2009).

De plus, le faible flux de formation en cours d'emploi ne permet pas de mettre à niveau les compétences acquises des employés et de les développer :

- La proportion des entreprises offrant une formation à leurs salariés ne dépasse guère 30% (25% au Maroc, 27% en Turquie, 15% en Egypte...) contre 85% en Chine, 70% au Brésil, 50% en Pologne, 47% au Chili... (Source : Banque Mondiale, Enquête ICA 2008).

- Le nombre de travailleurs ayant bénéficié de formation en cours d'emploi demeure relativement faible. Il se situe, en moyenne, autour de 40% dans les PSEM contre près de 54% en Asie et 60% en Amérique latine (Source : Banque Mondiale, Enquête ICA 2008).
- L'offre de formation est presque inexistante au sein des petites et moyennes entreprises qui constituent la part majoritaire du tissu productif dans les pays sud-méditerranéens. Si cela s'explique par la faiblesse des moyens au sein de cette catégorie d'entreprises, il n'en demeure pas moins que l'offre de formation au sein des grandes entreprises est moins développée par rapport à d'autres pays émergents (85% au Chili et en Corée du Sud, 80% en Malaisie, 58% au Mexique contre près de 30% au Maroc, en Egypte, en Jordanie) (Source : Banque Mondiale, Enquête ICA 2008).
- Les besoins en formation continue et en cours d'emploi sont d'autant plus importants que les compétences disponibles sur le marché du travail ne répondent que faiblement aux demandes des entreprises. Les données de l'Enquête ICA (Banque Mondiale, 2008) montrent que le pourcentage des entreprises citant le manque de compétences comme contrainte majeure s'établit autour de 39% dans les PSEM contre 6,8% en Corée du Sud, 8,7% en Afrique du Sud.

L'environnement économique, social et politique de la recherche scientifique ne favorise pas la rétention des compétences et entraîne souvent l'exode de cerveaux. Cette situation est amplifiée par une approche migratoire sélective de la part des pays d'accueil, dont notamment l'Europe. Cette situation n'est pas sans préjudice pour les pays sud-méditerranéens.

A titre d'illustration, près de 70.000 diplômés des universités arabes émigrent chaque année pour chercher un emploi à l'étranger. Environ 50% des médecins, 23% des ingénieurs et 15% des scientifiques émigrent vers l'Europe, les Etats-Unis et le Canada (Source : Rapport du département de la Ligue arabe de la population et des politiques migratoires, 2008).

Les facteurs de fragilités en termes d'accumulation du capital humain dans les pays sud-méditerranéens pourraient être aggravés dans les années à venir si les tendances actuelles se poursuivaient. Outre la dynamique démographique et ses conséquences en termes de besoins en emplois, ces pays sont confrontés à de multiples enjeux en termes de compétitivité :

- L'existence d'importants besoins en termes de création d'emploi au niveau de la région sud-méditerranéenne (58 millions d'emplois entre 2005 et 2020, sous l'hypothèse de maintien des personnes inactives ou sans emploi à leur niveau 2005). Cela est lié, notamment, aux tensions suscitées par le nombre important de jeunes de moins de 15 ans (82 millions de personnes pour 260 millions de population totale) (Source : FEMISE, 2009).
- Le décalage persistant entre le système d'éducation et le besoin du marché du travail qui risque d'alimenter continuellement le taux de chômage particulièrement au niveau des jeunes diplômés. Cela constitue une contrainte significative en termes de cohésion sociale et de pressions migratoires vers le Nord de la Méditerranée.
- La faiblesse de la productivité et le risque de confinement du profil de spécialisation de la région dans des segments peu dynamiques du commerce mondial, ce qui pourrait maintenir la lenteur du processus de rattrapage économique et de réduction du gap technologique.

3. Quelques pistes de réflexion pour entretenir une réelle dynamique du capital humain en lien avec l'investissement, susceptible de relever les défis de la compétitivité en Méditerranée

L'accélération des transformations structurelles au niveau des économies des pays sud-méditerranéens est tributaire, entre autres, du renforcement de la qualité et des performances de leur capital humain pour en faire un déterminant clé de la compétitivité des entreprises. Pour y parvenir, trois pistes majeures méritent d'être investies :

- ❖ **Accélérer la cadence des réformes à l'œuvre et renforcer leur cohérence d'ensemble :**
 - Agir sur l'amont du processus d'accumulation du capital humain, à travers la conduite de politique d'alphabétisation plus vigoureuse, notamment dans les pays où un effort de rattrapage reste à faire.
 - Réorienter et adapter les cursus d'éducation et de formation aux besoins des différents secteurs de l'économie.
 - Développer des centres d'excellence au sein des universités et des écoles d'ingénieurs pour favoriser la constitution de viviers de matière grise, à même de promouvoir l'innovation et la recherche-développement.

❖ **Recourir à des politiques publiques axées sur des approches globales et intégrées :**

- le développement de visions de moyen et long termes pour renforcer l'ancrage des choix économiques sur les secteurs d'avenir et favoriser les anticipations positives des investisseurs nationaux et étrangers.
- la conduite d'une politique industrielle globale, assortie d'incitations pour la formation au sein de l'entreprise. Cette politique gagnerait à s'articuler étroitement avec celle de la recherche scientifique en vue de renforcer sa cohérence avec les objectifs de développement. A titre d'illustration, le Maroc a opté pour l'intégration de la composante formation dans ses plans sectoriels (Vision 2010, Plan Emergence...) en envisageant des formations qualifiantes aux nouveaux métiers mondiaux du pays (automobile, NTIC, offshoring...);
- l'adoption d'une approche participative associant le secteur privé en matière de conception et de mise en œuvre des objectifs nationaux en matière d'éducation et de formation. A ce titre, la formation professionnelle au Maroc, grâce aux contrats programmes entre les pouvoirs publics et les associations professionnelles, enregistre un rendement externe relativement plus élevé que les autres composantes du système éducatif : environ deux tiers des lauréats s'insèrent dans la vie active au cours des neuf premiers mois de leur sortie ;

❖ **Maximiser le potentiel de complémentarité régionale en Méditerranée en matière d'investissement et d'emploi**

- Encourager les investissements directs européens au sud de la Méditerranée pour dynamiser la croissance et contribuer à la création des flux d'emplois nécessaires. Ces investissements seraient d'autant structurants qu'ils s'accompagneraient de transferts de savoir et de savoir-faire pour susciter une réelle amélioration des profils de spécialisation des pays sud-méditerranéens, à l'image de ce qui s'est produit en Asie (Rôle du Japon, de la Corée et puis de celui la Chine en matière des délocalisations industrielles).
- Renforcer l'appui de l'Europe sur le plan institutionnel et financier au profit des structures de recherche et de formation dans les pays sud-est méditerranéens, à travers la multiplication des opérations de jumelage institutionnel et la conception de programmes régionaux dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

- Concevoir une politique migratoire régionale constructive permettant de préserver les ressources humaines qualifiées dont ont besoin les pays du sud de la Méditerranée, ou du moins favoriser la migration de retour, et d'élargir la politique migratoire de l'Europe aux profils moins pointus.

En somme, les développements récents au niveau de la région militent en faveur de la mise en place d'une politique spécifiquement dédiée aux jeunes, à même de répondre aux aspirations de cette frange de la société en matière d'éducation, de santé, de participation politique...

Dans cette politique, l'intégration de l'éducation, la formation et la vie active en un continuum est nécessaire pour préparer la transition entre l'école et le travail par une meilleure adéquation éducation-formation/emploi et la relayer par des mesures de soutien et de motivation des jeunes (bourses, aides, prix) pour passer sans heurt de l'une à l'autre de ces phases.