

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE
ET DU DÉVELOPPEMENT

Formation professionnelle et investissement productif

Benoît THERY
TIM Consultants

février 2001

*Cette étude est un document interne établi à la demande du
ministère des Affaires étrangères.
Les commentaires et analyses développées n'engagent que leurs auteurs
et ne constituent pas une position officielle.*

Tous droits d'adaptation, de traduction et de reproduction par tous procédés,
y compris la photocopie et le microfilm, réservés pour tous les pays.

Photo de couverture : Rafi - Ministère des Affaires étrangères.

© Ministère des Affaires étrangères, 2001.

ISSN : 1160-3372

ISBN : 2-11-092577-9

Sommaire

Résumé	5
Summary	15
Introduction	23
Objectifs de l'étude	
Méthodologie utilisée	23
Présentation succincte des quatre pays-études de cas	23
 PREMIÈRE PARTIE	
Les facteurs motivant la décision d'investissement	29
Introduction	29
A. Les facteurs d'investissement selon les études économétriques	30
1. Les facteurs de localisation des investissements étrangers	31
2. Les facteurs de délocalisation des investissements à l'étranger	31
3. Les facteurs de choix entre exportations et investissements à l'étranger	32
B. Les facteurs d'investissement selon les approches qualitatives	33
1. Les principaux facteurs de décision d'investissement	33
2. Les facteurs favorables aux investissements directs étrangers	33
3. Les mesures d'encouragement à l'investissement	36
4. Les principaux obstacles à la décision d'investissement	36
5. Les caractéristiques des ressources humaines dans la décision d'investissement	38
6. L'influence des ressources humaines selon les secteurs d'investissement	40
7. La négociation dans le processus de décision d'investissement	42
8. Les solutions-formation utilisées par les investisseurs	42
Conclusion partielle : facteurs d'investissement et qualification du personnel	43
 DEUXIÈME PARTIE	
L'impact des politiques de formation sur la compétitivité d'un pays	45
A. Appréciation économique de la politique de formation d'un pays	45
1. La rentabilité de l'investissement-éducation	45
2. L'impact de l'investissement éducation-formation sur la productivité	46
3. L'impact de la formation sur les investissements étrangers et leur qualité	47
4. L'impact des investissements étrangers sur le développement des compétences	48
5. Les conditions d'un cercle vertueux	49
6. L'appréciation des différents niveaux de formation par les investisseurs	50
7. Un nouveau débat sur enseignement professionnel ou enseignement général ?	52
B. Les conditions d'efficacité du système de formation professionnelle pour les investissements nationaux	53
1. La connexion des systèmes de formation et de production	53
2. La flexibilité d'accompagnement des investissements par la formation	54
3. L'anticipation des investissements par la formation	55
4. Le financement de la formation pour les investissements	56
C. Stratégie d'investissement-formation et stratégie d'investissement économique	57
1. Stratégies sectorielles	57
2. Formation pour la qualité et investissement pour l'exportation	59

TROISIÈME PARTIE

Niveaux et types de formation favorisant les décisions d'investissement	61
1. Niveaux d'effort d'éducation-formation, d'investissement, de développement	61
2. Niveaux de qualification recherchés et critères de recrutement	66
3. Niveaux, types et publics de formation à privilégier pour les investissements	68
4. Formation de haut niveau et investissement : la fuite et le retour des cerveaux	70
Quelques éléments de conclusion pour la coopération française	71
Glossaire	73
Bibliographie	75
Annexes	77

Résumé

La présente étude porte sur la relation entre la formation et l'investissement dans les pays de la Zone de Solidarité Prioritaire (ZSP). Elle vise essentiellement à définir en quoi le dispositif de formation professionnelle d'un pays joue un rôle dans l'investissement productif : la formation est-elle un facteur de décision d'investissement ? quel est l'impact de la politique de formation sur l'investissement ? quel niveau ou type de formation favorise l'investissement ?

Cette étude a été conduite par deux démarches complémentaires : une analyse bibliographique approfondie et quatre études de cas, par voie d'enquêtes par entretiens, dans quatre « pays-tests » de la ZSP. Ceux-ci représentent des régions différentes et des niveaux différents de développement de la formation, de l'investissement et de l'économie : Maroc, Mozambique, Sénégal et Vietnam.

L'objet du présent rapport est de faire la synthèse des résultats de ces deux types d'investigations et de répondre aux questions ci-dessus. Le résumé de ce rapport est présenté ici selon les trois objectifs des termes de référence qui déterminent les trois parties de l'étude.

1. Les facteurs motivant la décision d'investissement

L'Afrique sub-saharienne, qui représente une partie importante de la ZSP, n'a reçu en 1998 que 0,7% des flux d'investissements mondiaux, et l'ensemble de l'Afrique environ 1%. Or, depuis le début des années 90, l'IDE (investissement direct étranger) s'est accru dans les pays en développement, mais l'Afrique et le Moyen Orient sont restés largement à l'écart de ce mouvement, sauf quelques pays tels que l'Egypte, la Tunisie, l'Afrique du Sud et les pays pétroliers. Le bond de 25% effectué en 1999 par les IDE en Afrique s'est concentré sur ces pays (auxquels il faut ajouter le Maroc). Globalement, les flux nets d'IDE vers les pays les moins avancés restent marginaux à l'échelle mondiale.

Les études économétriques donnent une vue modélisée des facteurs d'investissement. Parmi ceux-ci, le facteur ressources humaines n'est pas absent, mais peu déterminant. Les facteurs de localisation des IDE sont d'abord les caractéristiques de marché du pays d'accueil. Dans le cas de délocalisation des investissements à l'étranger, les infrastructures dans des zones d'exportation avec des concessions fiscales et douanières en sont le premier déterminant. Quant au choix pour approvisionner un marché étranger entre les exportations et l'implantation sur le marché visé, les multinationales le font en privilégiant la seconde solution.

Les études qualitatives comprennent ici les sources bibliographiques et les quatre études de cas dans les pays-tests de la ZSP. Selon les études de cas, les principaux facteurs de décision d'investissement sont essentiellement les suivants :

- la rentabilité de l'investissement vient au premier rang : elle peut être – mais n'est pas toujours nécessairement – la résultante et la conclusion de l'analyse des autres facteurs ;
- les facteurs de marché viennent en second rang : taille du marché, position de l'entreprise sur le marché, potentiel de développement du marché, accès à d'autres marchés extérieurs à partir de celui visé ;
- la stabilité politique est le troisième facteur cité ;

- l’environnement légal et fiscal, y compris les mesures d’encouragement à l’investissement, et les infrastructures ;
- des facteurs plus secondaires : les ressources (dont le rapport qualité/coût des ressources humaines), les facilités de distribution et de financement.

En ce qui concerne plus particulièrement les facteurs favorables aux IDE, selon les sources documentaires, ce sont notamment :

- la rentabilité de l’investissement et l’accès au marché viennent en tête : en Afrique, la rentabilité de l’investissement est plus élevée que sur les autres continents, mais les marchés sont limités, ce qui réduit leur attractivité ;
- les critères politiques et le cadre légal et réglementaire arrivent ensuite ;
- les critères de ressources, y compris les ressources humaines, arrivent loin derrière les premiers critères de décision d’investissement, mais la qualité des ressources constitue un critère plus déterminant que leur coût.

Les études de cas mettent l’accent sur des facteurs plus spécifiques d’IDE, avec des variations selon les pays d’accueil :

- les avantages fiscaux et douaniers,
- l’accès à des marchés extérieurs au-delà de celui visé,
- la stabilité politique et la politique d’ouverture économique,
- des facteurs de ressources particuliers : ressources naturelles au Mozambique et faible coût de la main-d’œuvre au Vietnam.

Enfin, l’investissement des acteurs nationaux dans leur propre pays (par exemple, l’investissement des Africains en Afrique) peut être aussi un facteur d’investissement étranger (mais globalement l’Afrique investit moins que les autres continents).

Les mesures d’encouragement à l’investissement sont aussi un facteur favorable : agences nationales pour promouvoir et faciliter les investissements, exonérations fiscales et douanières pendant les premières années du projet, assistance à la création d’entreprises, sans compter les programmes de privatisations. Selon les pays, ces mesures peuvent être égales pour les investissements nationaux ou étrangers, quelquefois plus avantageuses pour les investissements étrangers (au Mozambique, ou mécanisme de conversion de la dette publique en investissement privé au Maroc) ou, rarement, plus avantageuses pour les investissements nationaux (par les tarifs des services publics au Vietnam).

Les principaux obstacles à l’investissement sont selon les études de cas :

- des obstacles politiques,
- un système juridique et judiciaire défaillant,
- une administration et des formalités d’implantation lourdes,
- l’inégalité fiscale ou tarifaire,
- la frilosité du système bancaire,
- la déficience des infrastructures,
- la rareté de la main-d’œuvre qualifiée dans certains pays et son coût dans d’autres.

La non-qualification de la main-d’œuvre fait donc partie des obstacles, mais pas en premier rang. Pour les IDE, les obstacles sont surtout politiques, réglementaires, administratifs ou viennent de l’instabilité économique, de la corruption ou de l’absence de sécurité juridique.

La place des ressources humaines dans les facteurs d’investissement peut, selon les sources bibliographiques, se situer comme suit :

- les ressources humaines ne sont qu'une préoccupation des investisseurs parmi beaucoup d'autres et n'ont qu'une importance secondaire dans les facteurs d'investissement ;
- le coût des ressources humaines compte moins que leur qualification : en particulier, le manque d'encadrement intermédiaire est souligné par les investisseurs français en Afrique.

Les études de cas dans les quatre « pays-tests » confirment que la qualité des ressources humaines n'est pas un facteur décisif d'investissement, au moins de premier investissement. Par contre, c'est une variable importante à traiter après la décision d'investissement. D'ailleurs, font valoir certains investisseurs internationaux, la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines place leur gestion et leur formation en corollaire, et non en facteur, de la décision d'investissement. De plus, on voit dans un pays comme le Mozambique que la quasi-absence de main-d'œuvre qualifiée n'empêche pas un afflux d'investissements étrangers.

Cependant, il faut introduire un certain nombre de nuances à cette appréciation générale :

- l'investisseur intègre en général dès l'amont de l'investissement la « variable » ou la « contrainte » de la qualité des ressources humaines : il sait qu'il aura à la traiter,
- les ressources humaines peuvent apparaître plus importantes pour un investissement d'expansion ou de modernisation que pour un premier investissement,
- un audit préalable des ressources humaines peut être effectué dans les cas de privatisations,
- les investisseurs étrangers peuvent être plus exigeants sur la qualité des ressources humaines,
- les grandes entreprises nationales (notamment du secteur public) peuvent également avoir plus de préoccupations de ressources humaines pour leurs investissements,
- les secteurs de haute technologie se préoccupent davantage en amont de la qualification des ressources humaines.

D'autres caractéristiques de ressources humaines que leur formation professionnelle peuvent être également prises en compte par les investisseurs : les critères de qualité de la main-d'œuvre sont loin de se résumer à leur formation professionnelle et des obstacles autres que leurs compétences peuvent intervenir : ceci renvoie, entre autres, aux critères de recrutement des investisseurs, aux facteurs sociaux et au coût relatif de la main-d'œuvre.

D'autre part, comme suggéré dans les nuances présentées ci-dessus, l'influence des ressources humaines peut être différente selon les secteurs d'investissement :

- la qualification des ressources humaines peut être considérée comme plus importante par les investisseurs dans certains secteurs d'activité, parmi lesquels les télécommunications viennent en tête ;
- les investisseurs du secteur formel moderne se préoccupent davantage de formation que ceux du secteur formel traditionnel ou du secteur informel ; les premiers sont souvent les seuls à avoir une stratégie de gestion des compétences.

Les solutions-formation utilisées par les investisseurs, en particulier ceux du secteur formel moderne, sont très diverses : elles comportent un large recours à des ressources internationales pour les filiales des multinationales et une variété de modalités pour les entreprises nationales, de la formation « sur le tas » aux stages chez les fournisseurs, en passant par une combinaison de recours aux organismes de formation nationaux et éventuellement au financement des organisations internationales.

En conclusion, la hiérarchie des facteurs d'investissement peut s'établir dans l'ordre suivant :

- 1 - la rentabilité de l'investissement,
- 2 - les facteurs de marché : taille, potentiel, positionnement, accès à des marchés extérieurs,
- 3 - les facteurs politiques : sécurité, stabilité, équité, intégrité, ouverture économique,
- 4 - l'environnement des affaires : réglementation et fiscalité, mesures d'encouragement, infrastructures, environnement industriel et de distribution,

5 - les facteurs de ressources (en qualité, puis en coût) : ressources humaines, ressources naturelles et matières premières, ressources financières.

Le fait que la qualité des ressources humaines ne soit pas un facteur décisif d'investissement n'empêche pas que l'investisseur apprécie et recherche des ressources humaines formées préalablement à leur mise en place.

2. L'impact des politiques de formation sur la compétitivité d'un pays

Selon les études d'économie de l'éducation, cette dernière est un investissement presque toujours rentable, l'investissement en éducation est plus rentable dans les pays en développement que dans les pays développés, et en général la rentabilité de l'enseignement primaire est plus élevée que celle des autres niveaux d'enseignement. Une illustration au Vietnam est que les familles sont prêtes à investir en éducation et que les entreprises apprécient que la main-d'œuvre soit scolarisée en quasi-totalité au niveau primaire (en revanche, elles n'apprécient pas le caractère théorique de l'enseignement secondaire et supérieur).

L'éducation a également une influence positive sur la productivité du travail. De plus, selon les études économiques, il y a un accroissement de la productivité combinée des facteurs travail et capital quand il y a accroissement du savoir.

Pour les organisations internationales, la qualité de la main-d'œuvre reste un facteur non négligeable de la capacité des pays d'accueil à attirer des IDE, et une politique de formation ambitieuse contribue à attirer des IDE dans des activités à haute valeur ajoutée.

Les études de cas dans la ZSP peuvent parfois illustrer l'impact de la qualité de la main-d'œuvre (ou du rapport qualité/coût) sur l'investissement étranger (notamment au Vietnam). Mais elles ne peuvent ni confirmer ni infirmer l'impact du système de formation sur les IDE : ce système n'a pas un développement quantitatif et qualitatif comparable à celui des « dragons » asiatiques (souvent invoqués par les auteurs pour souligner l'attrait de systèmes d'éducation-formation très développés sur les IDE). Dans des pays comme le Mozambique ou le Vietnam, les facteurs d'IDE résident ailleurs : mesures d'encouragement des investissements, accès à des marchés extérieurs ou importants, abondance à faible coût des ressources naturelles (au Mozambique) ou de la main-d'œuvre (au Vietnam).

Selon les études des organisations internationales comme pour les études de cas conduites dans la ZSP, les investissements étrangers sont un mode privilégié d'acquisition de connaissances techniques et, pour capter une plus grande part du savoir et du savoir faire existant dans le monde, les pays en développement devraient drainer un plus gros volume d'IDE.

Ainsi, on voit apparaître la possibilité d'un cercle vertueux : la qualité des ressources humaines et, le cas échéant, un développement élevé de l'éducation et de la formation favorisent l'investissement étranger, qui lui même favorise le développement du savoir et du savoir faire, et l'un et l'autre favorisent la croissance. L'enjeu pour les pays en développement est alors double :

- développer la qualité des ressources humaines, notamment par un effort important sur le système d'éducation-formation, pour contribuer à attirer les IDE, et s'appuyer en retour sur les firmes étrangères pour développer la formation et la qualité des ressources humaines ; pour cela, les pays en développement auront avantage à négocier avec les multinationales des clauses de formation pour leur implantation dans le pays, en particulier dans les processus de privatisation et de gestion déléguée de services publics ;

- si possible, élever le niveau d'éducation-formation pour attirer progressivement des investissements de plus haute technologie et dégager des valeurs ajoutées plus élevées, qui favoriseront eux-mêmes des efforts de recherche et développement et l'émergence de plus hautes qualifications : cette seconde étape n'est pas accessible à beaucoup de pays de la ZSP.

Les études de cas montrent que cette politique n'est viable que si par ailleurs l'environnement (marketing, politique, juridique, fiscal et douanier) du pays d'accueil est également favorable aux IDE. Un effort très important et coûteux d'éducation-formation n'est pas à lui seul une condition suffisante pour attirer les IDE et enclencher ce cercle vertueux. L'impact de la formation professionnelle sur l'attrait d'un pays pour les investisseurs peut exister, mais il ne peut être isolé de facteurs d'investissement plus importants. Enfin, les IDE étant globalement faibles dans les pays de la ZSP, on ne peut escompter qu'ils soient un facteur majeur de formation de la population active.

L'appréciation des systèmes nationaux de formation par les investisseurs varie selon leur développement et leur état qui sont différents dans chacun des « pays-tests ». Mais on peut relever quelques appréciations de portée générale :

- il est difficile dans un pays dont le marché des qualifications est étroit de développer des spécialités fines de formation professionnelle initiale : ce serait trop investir en formation pour peu de débouchés dans chaque spécialité. Ceci amène souvent les entreprises à devoir se satisfaire de formations professionnelles initiales qui sont relativement larges et à former elles-mêmes leurs recrues à leur métier spécifique ; une autre solution peut être la mise en place de formations initiales spécialisées à vocation régionale ;
- les écoles supérieures professionnelles sont appréciées par les investisseurs au Maroc et au Sénégal (mais non l'université) ; l'enseignement supérieur au Mozambique et au Vietnam est jugé trop théorique ;
- le Mozambique, le Sénégal et le Vietnam accusent un manque de techniciens dans les domaines industriels ; dans les quatre pays (y compris le Maroc), on recherche des techniciens davantage formés aux capacités de la maîtrise ;
- au niveau ouvriers et employés qualifiés, les insuffisances sont surtout signalées au Mozambique et au Sénégal.

Un débat a été soulevé par la représentation de la Banque mondiale à Hanoï, sans qu'il semble pour le moment étayé par une étude publiée. Selon certaines approches, il vaudrait mieux atteindre une « masse critique » de formés au niveau de l'enseignement secondaire général et laisser l'entreprise conduire la formation professionnelle, plutôt que de développer une formation professionnelle initiale beaucoup plus coûteuse dans des établissements d'enseignement technique et professionnel. Il y aurait en effet une corrélation entre le développement de l'enseignement secondaire et le niveau de développement d'un pays. La pratique au Vietnam semblerait suivre cette logique quand les entreprises recrutent des élèves de l'enseignement secondaire pour les former rapidement à devenir ouvriers.

Cette théorie appelle ici quelques observations :

- il semble en effet probable qu'il y ait une corrélation entre le niveau de scolarisation secondaire et le niveau de développement d'un pays, mais cela ne prouve nullement qu'il ne faille pas développer l'enseignement technique et professionnel ;
- si l'on compare dans nos études de cas le Vietnam et le Maroc, le Vietnam a un taux net de scolarisation secondaire nettement plus élevé, et le Maroc a un système de formation professionnelle initiale certainement plus solide que celui du Vietnam : pourtant c'est le Maroc qui a un PNB par tête double de celui du Vietnam (à parité de pouvoir d'achat) ;
- dans les différents pays enquêtés pour cette étude, les entrepreneurs souhaitent une formation professionnelle initiale plus développée et de meilleure qualité ;

- au Vietnam – même, le gouvernement, la Banque asiatique de Développement, l'Union européenne, sans compter l'Agence française de Développement, s'engagent dans des programmes lourds de réhabilitation de la formation professionnelle initiale.

Plusieurs conditions ont été identifiées par les études de cas pour la réalisation de véritables investissements-formation dans les pays de la ZSP, c'est-à-dire pour que les efforts consentis par le système de formation servent réellement les investissements productifs, et en premier lieu les investissements nationaux :

- pour que le système de formation puisse accompagner ou anticiper les investissements en répondant aux besoins de formation qu'ils impliquent, il faut que le système de formation soit connecté par une relation organisée à l'appareil productif qui investit : les observatoires des emplois et des qualifications, ou la contractualisation entre l'appareil de formation et les organisations professionnelles en sont des moyens ; mais la première condition, qui sous-tend ces moyens, est l'existence d'un dialogue régulier et organisé entre l'appareil de formation et les professionnels du secteur productif ;
- le système de formation doit pouvoir réagir avec flexibilité aux besoins d'investissements qui se dessinent pour pouvoir les accompagner en temps opportun : cette flexibilité n'est pas naturelle dans les appareils administratifs de la formation professionnelle ; les études de cas montrent que des structures-projets de coopération y parviennent mieux dans certains pays, mais ceci pose le problème de leur pérennité ou de leur appropriation par les systèmes nationaux ; pourtant, selon l'exemple du Maroc, cette flexibilité semble aussi possible dans un grand organisme national de formation ;
- la façon la plus sûre pour le système de formation de servir les investissements est de les anticiper de façon à pouvoir en temps utile monter une solution de formation initiale ou continue. Ceci suppose fondamentalement l'existence d'une stratégie prospective des investissements permettant de les prévoir suffisamment à l'avance. A cet égard, les études de cas montrent deux exemples de stratégie fondée sur la notion de « grappe sectorielle » qui a, semble-t-il, déjà fait ses preuves dans des pays asiatiques. Elle correspond à une filière intégrée d'industries et/ou de services ayant une même finalité, qui réunit dans un processus de concertation et de planification d'un développement intégré tous les acteurs économiques concernés. La dynamique de la grappe implique une coopération et aussi un transfert de compétences entre ces différents acteurs.
- la politique du pays devrait apporter des solutions de financement de la formation, notamment pour financer des modes flexibles de formation initiale ou continue en réponse à des projets d'investissement. Ceci peut impliquer une contribution obligatoire des employeurs à la formation professionnelle et avoir pour effet de développer la formation des salariés et d'accompagner et de permettre par la formation des investissements d'expansion ou de modernisation. Néanmoins, l'efficacité économique de cette contribution obligatoire dépend des conditions légales et réglementaires qui l'accompagnent : la taxe de formation est-elle utilisée pour le développement des compétences ? Peut-elle être retournée à l'entreprise pour que sa dépense-formation puisse donner lieu à un investissement-formation ? Ceci n'est pas le cas général dans les pays étudiés.

Une approche sectorielle paraît souvent un moyen privilégié d'intégrer stratégie de formation et stratégie d'investissement d'une façon opérationnelle, avec des interlocuteurs identifiés qui peuvent être les fédérations professionnelles. Elle suppose cependant au préalable la définition de stratégies économiques et d'investissement par secteurs, comme peut le permettre par exemple la stratégie de « grappes sectorielles » présentée ci-dessus. Par ailleurs au Maroc, le principal organisme national de formation professionnelle (initiale et continue), l'OFPPT, a conclu 20 conventions sectorielles avec des organisations professionnelles, permettant d'adapter l'appareil de formation à leurs besoins économiques. D'autres pays, comme le Vietnam, ont une faiblesse structurelle avec l'absence de fédérations professionnelles.

Enfin, il faut souligner l'importance de formations aux processus de qualité pour renforcer la compétitivité et par là les possibilités d'investissements à visée exportatrice, en particulier pour les pays intégrés dans une zone de libre échange.

3. Niveaux et types de formation favorisant les décisions d'investissement

Les études économiques montrent que l'éducation apporte une contribution positive à la croissance, mais que l'éducation en Afrique y contribue moins que sur les autres continents car l'éducation n'est pas un facteur suffisant (pour d'autres raisons, ce continent manque par ailleurs d'investissements en capital et d'entrepreneurs).

Quels niveaux d'efforts d'éducation et de formation favorisent les investissements ?

Ces études ont constaté l'existence d'un effet de seuil : lorsque les investissements éducatifs ne sont pas suffisamment massifs, ils ne parviennent pas à enclencher un processus de croissance économique soutenue : le seuil de 3 à 4 années de scolarisation de la population active est nécessaire pour le décollage. Ceci montre que l'éducation de base reste un facteur essentiel du développement économique.

Une triple corrélation peut être relevée selon les sources bibliographiques entre :

- un taux de scolarisation primaire suffisant et une croissance économique soutenue,
- un système éducatif et de formation très développé et l'attraction des investissements étrangers (exemples : « dragons » asiatiques ou Europe centrale),
- des études scientifiques et techniques de haut niveau et la capacité du pays à s'approprier des technologies par l'exploitation de brevets, puis à produire des technologies par le dépôt de brevets.

On peut se demander si, avec le niveau de développement du pays, il n'y a pas un renforcement de la relation entre la formation et l'investissement. D'une part, la formation apparaît un facteur plus sensible aux investisseurs dans les pays où les problèmes économiques et politiques de base ont déjà été résolus (ceci peut être le cas aussi par exemple pour l'Europe centrale dans les années 90). D'autre part, on peut faire l'hypothèse que, plus on investit dans des secteurs de technologies avancées, notamment dans les pays industriels, plus la formation paraît importante aux investisseurs (ce qui est devenu le cas à la fois des « dragons » asiatiques et de l'Europe centrale).

Cette triple corrélation conduit aussi à l'hypothèse de paliers différenciant des niveaux successifs d'éducation-formation et des niveaux correspondants de développement technologique et industriel. Dans les pays de la ZSP, on pourrait transposer ainsi ces paliers :

- une scolarisation primaire insuffisante et l'absence de réel décollage économique (exemple : Niger),
- un seuil de scolarisation minimum avec un effort de formation professionnelle et un premier stade d'industrialisation (exemples : Maroc, Vietnam),
- des études scientifiques et techniques de haut niveau avec l'utilisation et le dépôt de brevets et une industrialisation complexe (exemple : Afrique du Sud).

Dans ces relations, les niveaux d'éducation-formation jouent davantage comme des conditions que comme des facteurs décisifs d'investissement.

Par ailleurs, en appliquant aux pays de la ZSP des indicateurs de développement économique, d'éducation et d'investissement de façon combinée, on peut distinguer trois groupes de niveaux :

des pays émergents (exemples : Maurice, Tunisie), des pays en développement (exemples : Maroc, Vietnam) et des pays moins avancés (exemples : Mozambique, Sénégal).

Par contre, si l'on privilégie une typologie fondée sur le type de croissance, on obtiendra un autre classement : croissance par l'innovation (exemple : Afrique du Sud), croissance par les investissements (exemples : Mozambique, Vietnam), croissance par les facteurs (exemples : Maroc, Sénégal).

En conclusion de ces différentes typologies, on peut voir apparaître les relations suivantes :

- un seuil minimum de scolarisation primaire est nécessaire au décollage économique,
- le niveau d'éducation et le niveau de développement sont en général liés,
- le niveau de scolarisation primaire et secondaire et celui de formation professionnelle ne sont pas des facteurs décisifs d'investissement, mais des facteurs facilitateurs,
- le rythme de croissance est lié au niveau d'investissement,
- un niveau élevé de scolarisation secondaire, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur devient une condition pour des investissements de technologies sophistiquées et un réel développement industriel.

Ces développements montrent que la relation formation-investissement est loin d'être bi-univoque et que de multiples facteurs y jouent leur rôle. Le rapport propose des orientations différenciées pour la formation en vue de l'investissement selon les niveaux de développement combiné des systèmes d'éducation-formation et des investissements étrangers.

Par ailleurs, quels niveaux de qualification sont recherchés par les investisseurs ?

Une différenciation peut éventuellement être introduite selon les stades de l'implantation d'un investissement : le niveau managérial supérieur pour le lancement, la formation de différentes catégories de personnel (au moins pour les implantations étrangères) après le lancement, le niveau d'encadrement intermédiaire pour les entreprises déjà implantées.

Les études de cas montrent que les besoins prioritaires des investisseurs (déjà installés) concernent les personnels d'encadrement intermédiaire au sens large et avec des différenciations selon les pays :

- au Maroc, des cadres opérationnels,
- au Mozambique, des personnes ayant une expérience professionnelle à tous niveaux intermédiaires,
- au Sénégal, des ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise,
- au Vietnam, des techniciens supérieurs et agents de maîtrise.

Souvent, et au Sénégal et au Vietnam en particulier, les entreprises recrutent à un niveau d'éducation ou de formation théoriquement supérieur à celui de l'emploi pour bénéficier d'un meilleur potentiel d'adaptation des salariés à leurs besoins.

Les niveaux, types et publics de formation à privilégier pour les investissements apparaissent essentiellement les suivants :

- la formation initiale de techniciens ou techniciens supérieurs, en particulier dans les filières détaillées dans le rapport,
- la formation continue des niveaux intermédiaires aux capacités de la maîtrise (management),
- la formation des cadres dans certaines spécialités,
- la formation continue des chefs d'entreprise, en particulier à la gestion des PME,
- la formation continue pour la qualité à l'exportation,
- la formation initiale en alternance pour le secteur artisanal.

Par ailleurs, dans des pays comme le Maroc, on revalorise des priorités comme le rattrapage scolaire des jeunes précocement sortis du système scolaire (« éducation non formelle ») et l'alphabétisation des adultes, notamment pour relever le niveau de la main-d'œuvre et de la compétitivité des entreprises.

Pour l'investissement national, la formation à la création d'entreprise reste le moyen le plus direct de favoriser la décision d'investissement. Encore faut-il qu'elle ne se limite pas là et qu'elle inclue en amont une assistance et en aval un suivi de la création d'entreprise. Des programmes d'essai d'entreprises mis en place au Sénégal avec des formations-actions peuvent être aussi un exemple intéressant. Les entrepreneurs ont également des besoins d'information, ce qui suppose le développement de supports de documentation pour les entreprises.

Enfin, certains paradoxes dans la relation entre la formation et l'investissement tiennent aux « inversions Nord-Sud » de cette relation : « fuite de cerveaux » formés dans les pays en développement vers les pays industrialisés, et « retour de cerveaux » formés dans les pays industrialisés vers les pays en développement sous l'effet des fluctuations d'un marché international des cadres. Comment les pays en développement pourraient-ils réguler en partie ce marché du travail ? Comment pourraient-ils aussi favoriser un investissement national par leurs propres « cerveaux » qui restent émigrés ?

Summary

This study is concerned with the relationship between training and investment in the Priority Solidarity Zone (PSZ) countries. Its main purpose is to determine what part a country's vocational training system plays in productive investment. Is training a factor in investment decisions? What is the impact of training policy on investment? What types and levels of training favour investment?

The study consisted of two complementary investigations: an extensive analysis of bibliographical sources, and four case studies, based on interview surveys in four PSZ "test countries". The test countries-Morocco, Mozambique, Senegal and Vietnam-represent different regions and different levels of development in terms of training, investment and economy.

The objectives of the study report are to summarise the results of the two investigations and to answer the questions above. The report summary is set out below according to the three objectives in the terms of reference, framing the three sections of the study.

1. Motivating factors in investment decisions

In 1998, sub-Saharan Africa, which accounts for a large share of the PSZ, received only 0.7% of world investment flows, and Africa as a whole around 1%. Since the beginning of the 1990s, foreign direct investment (FDI) in developing countries has increased, but Africa and the Middle East have remained largely excluded from this trend, with the exception of a few countries, such as Egypt, Tunisia, South Africa and the oil-producing countries. The 25% surge in FDI in Africa in 1999 was concentrated on these countries and Morocco. Total net flows of FDI to the Least Developed Countries (LDCs) remain marginal on the world scale.

Econometric studies provide a modelled view of factors in investment. Although the human resources factor is not absent, it is not decisive. The main factors in the location of FDI are market characteristics in the host country. When investment is relocated abroad, the principal determinant is infrastructure in export processing zones with tax and customs concessions. To supply a foreign market, multinationals choose location in the target market over exports.

The qualitative studies cited here are bibliographical sources and the four case studies conducted in the PSZ test countries. According to the case studies, the main factors in investment decisions are, in order of priority:

- return on investment: this can be –but is not necessarily– the consequence and conclusion of an analysis of the other factors;
- market factors: market size, company's position in the market, market development potential, access to other markets from the target market;
- political stability;
- the legal and tax environment, including investment incentives and infrastructure;
- more minor factors: resources (including the quality-to-cost ratio of human resources), the distribution system and access to financing.

The factors more specifically favourable to FDI, according to the bibliographical sources, are, in order of priority:

- return on investment and market access: Africa offers higher return on investment than the other continents, but markets are small, making them less attractive;
- political criteria and the legal and regulatory framework;
- resources, including human resources, come a long way behind the most important criteria in investment decisions, and quality of resources is more decisive than their cost.

The case studies highlight more specific FDI factors, with variations between countries:

- tax and customs concessions,
- access to other markets beyond the target market,
- political stability and economic liberalisation,
- country-specific resource factors: natural resources in Mozambique and low-cost labour in Vietnam.

Lastly, investment by domestic actors (e.g. investment by Africans in Africa) can also be a factor in attracting foreign investment. In general, however, Africa invests less than the other continents.

Investment incentives are also a favourable factor. These include: national agencies to promote and facilitate investment; tax and customs exemptions for the first few years of a project; assistance with business start-up; and privatisation programmes. Depending on the country, these measures may be the same for domestic and foreign investment, or more advantageous for foreign investment (e.g. in Mozambique, and the mechanism to convert public debt into private investment in Morocco) or, rarely, more advantageous for domestic investment (e.g. via prices for public services in Vietnam).

The main obstacles to investment, according to the case studies, are:

- political obstacles,
- a weak legal and judicial system,
- unwieldy bureaucracy and start-up formalities,
- tax or price inequality,
- a reluctant banking system,
- poor infrastructure,
- scarcity or high cost of skilled labour.

Unskilled labour is an obstacle, but not one of the most important. The main obstacles to FDI are political, regulatory and administrative or relate to economic instability, corruption or a lack of legal security.

As an investment factor, human resources are ranked as follows by the bibliographical sources:

- human resources are only one concern of investors among many others and are a secondary factor in investment;
- the cost of human resources is less important than their skills level: French investors in Africa stress the lack of middle managers in particular.

The case studies in the four test countries confirm that quality of human resources is not a decisive factor in investment, at least in initial investment. However, it is an important variable to be dealt with after the investment decision. According to some international investors, a forward-planning approach to human resources also makes human resource management and training a consequence of –rather than a factor in– an investment decision. Moreover, the example of Mozambique shows that an almost complete lack of skilled labour does not prevent an inflow of foreign investment.

However, this general assessment should be qualified:

- investors usually include the “variable” or “constraint” of human resource quality upstream of the investment: they know they will have to deal with it,
- human resources may be considered more important in an expansion or modernisation investment than in an initial investment,
- privatisation of a company may imply a preliminary audit of human resources,
- foreign investors may be more demanding about the quality of human resources,
- large domestic companies (particularly in the public sector) may also be more concerned about the human resource factor in their investments,
- high-tech sectors show more concern upstream about the skills level of human resources.

Investors also take into account aspects of human resources other than vocational training. An assessment of labour quality is by no means limited to level of training, and obstacles other than skills may be important. Factors taken into consideration include investors’ recruitment criteria, social factors and the relative cost of labour.

Also, as suggested above, human resources may take on more importance in some sectors of investment:

- the skills level of human resources may be considered more important by investors in some sectors, particularly telecommunications;
- investors in the modern formal sector are more concerned about training than those in the traditional formal sector or the informal sector, and are often the only ones to have a skills management strategy.

Investors, particularly in the modern formal sector, have recourse to a diverse range of training solutions. Subsidiaries of multinationals make substantial use of expatriate resources, while domestic companies employ a variety of strategies, ranging from "on-the-job" training and placements with suppliers to a combination of recourse to national training institutions and to financing by international organisations.

In conclusion, the hierarchy of factors in investment is as follows:

- 1 - return on investment;
- 2 - market factors: size, potential, positioning, access to other markets;
- 3 - political factors: security, stability, equity, integrity, economic liberalisation;
- 4 - business environment: regulation and taxation, incentives, infrastructure, industrial and distribution environment;
- 5 - resources (quality, followed by cost): human resources, natural resources and raw materials, and financial resources.

The fact that quality of human resources is not a decisive factor in investment does not mean that investors do not appreciate and seek human resources that are already trained.

2. The impact of training policies on a country’s competitiveness

Studies in the economics of education show that education is an investment that is almost always profitable, that investment in education is more profitable in developing countries than in developed countries, and that primary schooling generally offers a higher return on investment than other levels of education. An illustration is Vietnam, where families are willing to invest in education and companies appreciate a workforce almost all of which is primary educated (in contrast, they criticise the theoretical nature of secondary and tertiary education).

Education also has a positive influence on the productivity of labour. According to economic studies, an increase in knowledge also brings about an increase in the combined productivity of labour and capital.

According to international organisations, quality of labour remains a significant factor in a country's capacity to attract FDI, and an ambitious training policy helps attract FDI in high-value-added activities.

The case studies in the PSZ sometimes illustrate the impact of labour quality (or of a good quality-to-cost ratio) on foreign investment (particularly in Vietnam). But they neither confirm nor disprove the impact of training systems on FDI. The quantitative and qualitative development of the training systems in these countries is not comparable to that of the Asian "dragons", often cited by the authors to stress that highly developed education and training systems attract FDI. In countries like Mozambique and Vietnam, factors in FDI are to be found elsewhere: investment incentives, access to outside markets or large markets, and cheap, plentiful natural resources (Mozambique) or labour (Vietnam).

According to studies by international organisations and the case studies conducted in the PSZ, foreign investment is an excellent way to acquire technical knowledge and if developing countries are to capture a larger share of the world's existing knowledge and know-how, they need to attract a larger volume of FDI.

An opportunity for a virtuous circle thus emerges: quality human resources and highly developed education and training systems attract foreign investment, which in turn fosters the development of knowledge and know-how, and both favour growth. Therefore, the challenge for developing countries is twofold:

- develop the quality of human resources, particularly through a major education and training effort, with a view to attracting FDI, and then to use foreign companies to develop training and the quality of human resources. To this end, developing countries would stand to gain from negotiating training clauses with multinationals seeking to set up in the country, in particular as part of privatisation processes and delegated management of public services.
- Where possible, to raise the level of education and training to attract gradually higher-tech investments and generate higher value added, which will encourage research and development and the emergence of a higher-skilled workforce. However, this second stage is not accessible to many countries in the PSZ.

The case studies show that such a policy is only viable if the rest of the environment (marketing, political, legal, tax and customs) in the host country is also favourable to FDI. A major, costly education and training effort is not a sufficient condition in itself to attract FDI and trigger the virtuous circle. Vocational training can increase a country's attractiveness for investors, but only in conjunction with more important factors in investment. Lastly, since FDI is generally low in the PSZ countries, it cannot be relied upon as a major source of training for the workforce.

Investors' assessment of national training systems depends on the level of the system, which is different in each of the test countries. It is nevertheless possible to make some general observations:

- In countries where the qualifications market is small, it is difficult to implement specialised initial vocational training: that would be investing too much in training for few opportunities in each specialisation. As a result, companies often have to be satisfied with a workforce that has relatively broad initial vocational training and train their recruits to their specific business. Another solution would be to organise specialised initial training on a regional scale.
- Investors appreciate vocational tertiary training institutions in Morocco and Senegal (but not the university); they find higher education in Mozambique and Vietnam too theoretical.

- Mozambique, Senegal and Vietnam lack technicians in industrial applications. In all four countries (including Morocco), companies are seeking technicians trained to be supervisors.
- The shortage of skilled manual and clerical workers is felt most strongly in Mozambique and Senegal.

An idea put forward by the World Bank's mission in Hanoi, although not yet supported by a published study, has raised a debate. This is that it would be preferable to attain a "critical mass" of people with general secondary education and let companies provide vocational training, rather than develop –at much higher cost– initial vocational training in technical and vocational institutions. There is an apparent correlation between the secondary education rate and a country's level of development. Practice seems to follow this logic in Vietnam, where companies recruit secondary school pupils and train them rapidly to become manual workers.

This theory calls for some remarks:

- It is probable that there is a correlation between the secondary education rate and a country's level of development, but this does not mean that there is no need to develop technical and vocational education;
- Comparing Vietnam and Morocco in the case studies, Vietnam has a much higher net secondary education rate while Morocco has a better system of initial vocational training, yet Morocco's per capita GNP is twice that of Vietnam's (at purchasing power parity);
- In the countries surveyed for this study, entrepreneurs want higher-quality initial vocational training to be developed;
- Even in Vietnam, the government, the Asian Development Bank, the European Union, and the French Development Agency are involved in major programmes to rehabilitate initial vocational training.

The case studies identify several pre-conditions for effective training investment in the PSZ countries, i.e. for the training system to actually serve productive investment, starting with domestic investment:

- To respond to the training needs generated by investment, either at the time the investment is made or in anticipation of it, the training system must be linked, through an organised relationship, to the productive base making the investment. Employment and qualifications observatories, and contractual arrangements between the training system and industry are ways to achieve this, but the first enabling condition is regular, organised dialogue between the training system and employers from the productive sector.
- The training system must be flexible, so it can react to emerging investment needs in time. Administrative vocational training systems tend not to offer this flexibility. The case studies show that facilities implemented via development cooperation projects work better in some countries, but this raises the problem of their sustainability or their appropriation by domestic systems. However, the example of Morocco shows that flexibility can be possible in a large national training organisation.
- The surest way for the training system to serve investment is to anticipate investment so that an initial or continuing training response can be organised in time. Basically, this requires a prospective investment strategy making it possible to plan ahead. In this regard, the case studies show two examples of strategies based on the concept of the sectoral cluster, which already seems to have proved its worth in some Asian countries. This is an integrated group of industries and/or services with the same end purpose that involves all the economic actors concerned in a process of consultation and planning for integrated development. The dynamics of a cluster imply cooperation and transfer of skills among the different actors.

The country's training policy should include ways to finance training, in particular flexible forms of initial or continuing training in response to investment projects. This may include a

compulsory contribution from employers to fund vocational training, with a view to developing employee training, supporting expansion or modernisation investment or making such investment possible in the first place. However, the economic efficiency of such a compulsory contribution depends on the attendant legal and regulatory conditions. Is the training tax used for skills development? Can it be returned to the company to invest in training? This is not usually the case in the countries studied.

A sectoral approach often seems to be an effective way to combine training strategy and investment strategy with identified partners, such as industry federations. This requires the preliminary definition of sectoral economic and investment strategies, which is possible in the example of sectoral clusters cited above. In Morocco, the Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), the main national vocational training organisation for both initial and continuing training, has signed 20 sectoral agreements with industry organisations with a view to achieving a better match between the training system and economic needs. Other countries, such as Vietnam, have a structural weakness because of a lack of industry federations.

Lastly, training in quality processes is important to boost competitiveness and generate opportunities for export-oriented investment, particularly for countries in a free-trade area.

3. Types and levels of training that favour investment decisions

The economic studies show that education makes a positive contribution to growth, but that education in Africa makes less of a contribution than on the other continents, because education is not a sufficient factor in itself (for other reasons, there is also a lack of capital investment and entrepreneurs).

What level of investment in education and training encourages investment?

These studies point to a threshold effect: below a certain level, investment in education will not trigger a process of sustained economic growth. A threshold of three to four years of schooling for the workforce is needed for take-off. This shows that basic education remains an essential factor in economic development.

The bibliographical sources highlight a triple correlation between:

- a sufficiently high primary education rate and sustained economic growth,
- a highly developed education and training system and the attraction of foreign investment (e.g. Asian dragons and Central Europe),
- high-level scientific and technical education and a capacity to appropriate technology through exploitation of patents, then to produce technology by applying for patents.

It seems possible that the relationship between training and investment strengthens as a country's level of development rises. On the one hand, training appears to be a more sensitive factor for investors in countries where basic economic and political problems have been resolved (e.g. Central Europe in the 1990s). On the other, it is conceivable that the more is invested in advanced technology sectors, particularly in the industrialised countries, the more investors will perceive training as important (e.g. the Asian dragons and Central Europe now).

This triple correlation also leads to a hypothesis of successive stages of education/training and corresponding stages of technological and industrial development. In the PSZ countries, these stages could roughly be described as follows:

- Insufficient primary education and failure to take off economically (e.g. Niger),

- A minimum threshold of schooling and investment in vocational training and an initial stage of industrialisation (e.g. Morocco, Vietnam),
- High-level scientific and technical education with exploitation of and application for patents and complex industrialisation (e.g. South Africa).

In these relationships, the level of education/training acts more as a condition than as a decisive factor in investment.

Applying a combination of economic development, education and investment indicators to the PSZ countries highlights three categories: emerging countries (e.g. Mauritius and Tunisia), developing countries (e.g. Morocco and Vietnam) and least developed countries (e.g. Mozambique and Senegal).

A typology based on the type of growth produces another classification: growth by innovation (e.g. South Africa), growth by investment (e.g. Mozambique, Vietnam) and growth by factors (e.g. Morocco, Senegal).

The overall conclusions that can be drawn from these different typologies are:

- a minimum threshold of primary education is needed for economic take-off,
- level of education and level of development are usually linked,
- the level of primary and secondary schooling and of vocational training are not decisive factors in investment, but they are facilitating factors,
- the pace of growth is linked to the level of investment,
- a high level of secondary schooling, vocational training and higher education are becoming a pre-condition for investment in sophisticated technology and genuine industrial development.

These developments show that the relationship between training and investment is influenced by many factors. The report proposes differentiated guidelines for training with a view to investment according to the different levels of combined development of education/training systems and foreign investment in different countries.

What skills levels are investors looking for?

Skills needs may vary in line with the stage of an investment: senior managers at start-up, training for different categories of staff (at least for foreign companies) after start-up, middle managers for existing companies.

The case studies show that the priority needs of investors already operating in the country are middle managers in the broad sense, with specific requirements depending on the country:

- line managers in Morocco,
- employees with work experience at all middle levels in Mozambique,
- skilled manual workers, technicians and supervisors in Senegal,
- advanced technicians and supervisors in Vietnam.

Often, and in Senegal and Vietnam in particular, companies recruit staff with a higher level of education or training than that theoretically required for the job, in order to benefit from employees with a higher potential for adaptation to the company's needs.

The main types and levels of training to focus on for investment appear to be:

- initial training of technicians and advanced technicians, particularly in the sectors indicated in the report,

- continuing training in management at middle level,
- some specialised training for managers,
- continuing training of entrepreneurs, particularly in management of small and medium-sized enterprises (SMEs),
- continuing training in quality for exports,
- initial training in the handicraft sector in the form of sandwich courses.

Moreover, countries like Morocco are giving new impetus to priorities such as remedial education for young dropouts (“informal education”) and adult literacy, with a view to raising the level of the workforce and the competitiveness of companies.

Regarding domestic investment, training in enterprise creation remains the most direct way to encourage investment decisions. But this should also include upstream assistance and downstream monitoring. Programmes in Senegal to spin off companies, with a “training by doing” component, are a valuable example here. Entrepreneurs also have information needs, so access to documentation for businesses should be facilitated.

Lastly, some paradoxes in the relationship between training and investment stem from “North-South inversion”. People trained in developing countries are leaving for industrialised countries (brain drain), while people trained in industrialised countries are shifting to developing countries as a result of fluctuations in the international market in managerial labour. How can developing countries regulate this labour market to some degree? And how can they encourage educated nationals who have emigrated to invest back home?

Traduction de Madeleine Grieve

INTRODUCTION

Objectifs de l'étude

L'objet de ce rapport est de présenter les résultats de l'étude « Formation professionnelle et investissement productif », commandée par la Direction générale de la Coopération internationale et du Développement du ministère des Affaires étrangères.

Trois objectifs étaient fixés par les termes de référence de l'étude :

1. « établir un diagnostic des facteurs motivant la décision d'investissement en estimant particulièrement le poids et la qualité des ressources humaines et de l'état des dispositifs éducatifs dans les facteurs d'influence »,
2. « apprécier l'impact des politiques de formation des ressources humaines sur la compétitivité d'un pays »,
3. « estimer le niveau adéquat de formation professionnelle favorisant les décisions d'investissement ».

Les termes de référence précisent que cette approche doit « faciliter une analyse coût/efficacité de la formation professionnelle » et « contribuer à la réflexion en cours sur les stratégies d'aide au développement » dans les pays de la ZSP.

Demandée à l'origine par le Bureau de la formation professionnelle et de l'enseignement Technique (DCT/HEP), l'étude devrait permettre une aide pour l'instruction des projets de formation professionnelle en fonction de leur efficacité économique escomptée : stimulation des investissements et de la croissance.

La problématique de l'étude porte sur la relation entre la formation et l'investissement, et la question essentielle pourrait être : en quoi le dispositif de formation joue-t-il un rôle dans la décision d'investissement ? Les trois objectifs définis par les termes de référence traduisent des approches complémentaires de cette relation formation-investissement :

1. estimer la place de la formation parmi les facteurs d'investissement ;
2. apprécier l'impact des politiques de formation sur l'investissement ;
3. définir quel niveau ou type de formation favorise l'investissement.

La première question est posée en amont de l'investissement et prend le point de vue de l'investisseur.

La seconde question est posée du point de vue de l'État qui s'interroge sur l'appréciation et l'efficacité de ses politiques de formation par rapport aux investissements.

La troisième question est encore posée du point de vue d'un État soucieux de l'efficacité économique et de la demande de formation, pour identifier celle la plus utile à l'investissement.

Méthodologie utilisée

L'étude « Formation professionnelle et investissement productif » a été conduite en trois phases.

La première a été consacrée à une analyse documentaire, complétée par quelques interviews préalables en France d'experts ou d'investisseurs, et à l'élaboration de guides d'entretiens pour la seconde phase de l'étude.

Celle-ci a consisté en quatre études de cas conduites dans quatre « pays-tests » de la Zone de Solidarité Prioritaire (ZSP), de différentes régions et différents niveaux d'investissement et de développement : Maroc, Mozambique, Sénégal et Vietnam, avec, autant que possible, un éclairage complémentaire par le point de vue de pays investisseurs correspondants. Les enquêtes menées dans ces quatre pays (par entretiens semi-directifs) concernaient :

- des intervenants ou observateurs institutionnels, notamment au sein des ministères compétents et des institutions de coopération internationale,
- des investisseurs nationaux ou leurs représentants (notamment les chambres consulaires et organisations professionnelles),
- des investisseurs étrangers dans le pays d'accueil (et rencontrés quelquefois dans leur pays d'origine en France et en Afrique du Sud) ou leurs représentants (comme les chambres de commerce internationales).

Un équilibre a été recherché entre investisseurs nationaux et investisseurs étrangers, et entre grandes entreprises et PME. Un « aide-mémoire » par pays d'étude de cas a été établi à l'issue de chaque mission dans les quatre pays.

La troisième phase est celle de synthèse des deux précédentes (c'est-à-dire de l'analyse documentaire et des études de cas par pays) et de rédaction du présent rapport (qui fait suite à un rapport provisoire soumis au comité de pilotage de l'étude). Les deux sources d'information et d'analyse sont donc présentes dans le rapport, les sources documentaires étant toujours citées et les pays d'études de cas indiqués.

Ces deux types de sources se sont révélées très complémentaires. Les sources bibliographiques ont un apport plus conceptuel (voire parfois théorique) et plus généralisable (notamment par des éléments de statistiques internationales) ; elles apportent aussi des hypothèses sur la problématique de l'étude. Les études de cas dans les quatre pays ont un caractère plus illustratif, permettent de vérifier ou de nuancer les hypothèses apportées par les sources documentaires, et elles ouvrent également de nouvelles pistes de réflexion par la mise en relation concrète des deux systèmes de formation et d'investissement.

Le plan du rapport reprend les trois objectifs assignés par les termes de référence selon l'organisation suivante :

- 1 - les facteurs motivant la décision d'investissement
- 2 - l'impact des politiques de formation sur la compétitivité d'un pays
- 3 - niveaux et types de formation favorisant les décisions d'investissement.

Présentation succincte des quatre pays-études de cas

Cette brève présentation est effectuée pour chaque pays au moyen de quelques indicateurs de base sur l'importance et le niveau de développement du pays, sa structure économique, son niveau éducatif et l'importance de ses investissements.

Quelques commentaires soulignent rapidement des caractéristiques majeures du pays d'un point de vue pouvant intéresser l'étude. Pour plus de précisions, on pourra demander à la Direction générale de la Coopération internationale et du Développement (Mission des Appuis financiers et des études économiques - DCT/F) l'aide-mémoire réalisé dans la seconde phase de l'étude pour chacun de ces quatre pays.

Les abréviations des sources statistiques utilisées sont les suivantes :

- WDI : World Development Indicators. World Bank. 2000.
- RMDH : Rapport Mondial sur le Développement Humain. PNUD. 1999.
- WIR : World Investment Report. United Nations. 1999.

MAROC

Taille et croissance de l'économie

Population 1998 (WDI) : 28 millions

PNB 1998 (WDI) : 34,4 milliards \$ US

Taux de croissance annuel moyen du PIB 1990-1998 (WDI) : 2,2%

Niveau de développement

PNB par tête 1998 (WDI) : 1.240 \$ US

PNB par tête à parité de pouvoir d'achat (PPA) 1998 (WDI) : 3.188 \$ US

Indicateur du Développement Humain 1997 (RMDH) : 0,582 (126^e rang)

Structure de l'économie

Agriculture : % du PIB en 1998 (WDI) : 17%

Industrie : % du PIB en 1998 (WDI) : 32%

Services : % du PIB en 1998 (WDI) : 51%

Niveau éducatif

Taux net de scolarisation primaire 1997 (WDI) : 77%

Taux net de scolarisation secondaire 1997 (WDI) : 38%

Taux d'alphabétisation de la population adulte 1997 (RMDH) : 45,9%

Niveau d'investissement

Investissement intérieur brut : % du PIB en 1998 (WDI) : 23%

Investissement direct étranger : % du PIB en 1998 (WDI) : 0,9%

Stock d'investissement direct étranger en 1998 (WIR) : 4.724 millions \$ US

Commentaires

C'est le pays qui a le poids économique (PNB) le plus important parmi les 4 cas étudiés et qui a aussi, de loin, le niveau de vie le plus élevé. Cependant, son indicateur de développement humain est relativement faible : cela est dû en partie au retard de son système éducatif de base, la scolarisation primaire étant encore nettement incomplète et le taux d'alphabétisation des adultes restant inférieur à 50%.

Le taux de croissance moyen est le plus faible des 4 études de cas, étant quasi nul certaines années à cause de forts aléas pluviométriques, qui conditionnent non seulement l'agriculture, mais aussi l'agro-industrie. Les services sont relativement importants (notamment, le tourisme, les transports et la banque).

L'investissement direct étranger reste médiocre, sauf les années où de grandes opérations de privatisation sont réalisées. Si l'investissement d'État n'est pas négligeable, l'investissement directement productif reste insuffisant. Comparée à un accroissement démographique fort, la création d'emplois est ainsi beaucoup trop limitée, donnant lieu à un chômage des jeunes élevé, en particulier parmi les diplômés d'un enseignement supérieur pléthorique pour l'état de

développement de l'économie. Il existe un solide appareil de formation professionnelle (la formation initiale compte environ 160.000 élèves, non compris l'enseignement supérieur), mais il ne semble pas constituer pour autant un facteur d'investissement déterminant.

MOZAMBIQUE

Taille et croissance de l'économie

Population 1998 (WDI) : 17 millions

PNB 1998 (WDI) : 3,5 milliards \$ US

Taux de croissance annuel moyen du PIB 1990-1998 (WDI) : 5,7%

Niveau de développement

PNB par tête 1998 (WDI) : 210 \$ US

PNB par tête à parité de pouvoir d'achat (PPA) 1998 (WDI) : 740 \$ US

Indicateur du Développement Humain 1997 (RMDH) : 0,341 (169^e rang)

Structure de l'économie

Agriculture : % du PIB en 1998 (WDI) : 34%

Industrie : % du PIB en 1998 (WDI) : 21%

Services : % du PIB en 1998 (WDI) : 45%

Niveau éducatif

Taux net de scolarisation primaire 1997 (WDI) : 40%

Taux net de scolarisation secondaire 1997 (WDI) : 22%

Taux d'alphabétisation de la population adulte 1997 (RMDH) : 40,5%

Niveau d'investissement

Investissement intérieur brut : % du PIB en 1998 (WDI) : 20%

Investissement direct étranger : % du PIB en 1998 (WDI) : 5,5%

Stock d'investissement direct étranger en 1998 (WIR) : 551 millions \$ US

Commentaires

Il convient de considérer ce pays comme quasi-neuf à compter de la fin en 1994 d'une longue guerre civile. Cette guerre est largement responsable du niveau de développement du pays, qui est de loin le plus faible des 4 cas étudiés.

Elle explique aussi que le taux de scolarisation primaire soit également le plus faible, beaucoup d'écoles ayant été détruites, mais de grands efforts de scolarisation ont été entrepris ces dernières années. La formation professionnelle initiale compte environ 15.000 élèves (non compris l'université).

C'est le pays qui a la plus grande part de production agricole, tandis que de grands investissements miniers et industriels ont maintenant été lancés. En effet, un afflux d'investissements étrangers depuis 3 ans constitue un soutien à une croissance très vive et représente le plus fort taux d'IDE en 1998 parmi les 4 pays étudiés. Si la croissance part d'un faible niveau à la fin de la guerre, elle a atteint le taux record de 11,8% en 1998 (WDI)...

Notamment à cause de la guerre, le déficit de ressources humaines formées est considérable, avec un enseignement technique et professionnel limité et dégradé. L'essor de l'investissement

étranger, dû essentiellement à des conditions fiscales et douanières privilégiées et à un grand potentiel de ressources naturelles et énergétiques, est donc ici indépendant de l'état de formation des ressources humaines.

SÉNÉGAL

Taille et croissance de l'économie

Population 1998 (WDI) : 9 millions

PNB 1998 (WDI) : 4,7 milliards \$ US

Taux de croissance annuel moyen du PIB 1990-1998 (WDI) : 2,9%

Niveau de développement

PNB par tête 1998 (WDI) : 520 \$ US

PNB par tête à parité de pouvoir d'achat (PPA) 1998 (WDI) : 1.297 \$ US

Indicateur du Développement Humain 1997 (RMDH) : 0,426 (153^e rang)

Structure de l'économie

Agriculture : % du PIB en 1998 (WDI) : 17%

Industrie : % du PIB en 1998 (WDI) : 24%

Services : % du PIB en 1998 (WDI) : 59 %

Niveau éducatif

Taux net de scolarisation primaire 1997 (WDI) : 60%

Taux net de scolarisation secondaire 1997 (WDI) : 20%

Taux d'alphabétisation de la population adulte 1997 (RMDH) : 34,6%

Niveau d'investissement

Investissement intérieur brut : % du PIB en 1998 (WDI) : 20%

Investissement direct étranger : % du PIB en 1998 (WDI) : 0,9%

Stock d'investissement direct étranger en 1998 (WIR) : 567 millions \$ US

Commentaires

Le Sénégal est de loin le pays le moins peuplé, mais non celui qui a le PNB le plus faible parmi les 4 pays étudiés. Il présente cependant une situation médiocre à bien des égards : taux de croissance faible sur une longue période, niveau de développement limité, les plus faibles taux de scolarisation secondaire et d'alphabétisation des adultes, un système de formation professionnelle faible (environ 5.000 élèves au niveau de l'enseignement professionnel et technique), tant pour la formation initiale que pour la formation continue.

Le taux d'investissement étranger est très limité, amenant en 1998 au plus faible stock d'IDE par rapport au PNB (moins d'1 pour 8) parmi les 4 études de cas. Ceci correspond à des productions agricoles et industrielles faibles, donnant aux services la plus grande part de l'économie (notamment tourisme et commerce).

Cependant, la situation macro-économique s'étant beaucoup assainie depuis le milieu de la décennie 1990, le taux de croissance est devenu de l'ordre de 5% depuis 1998. La zone de libre échange de l'UMEOA peut aussi avoir un effet stimulant.

VIETNAM

Taille et croissance de l'économie

Population 1998 (WDI) : 77 millions

PNB 1998 (WDI) : 26,5 milliards \$ US

Taux de croissance annuel moyen du PIB 1990-1998 (WDI) : 8,4%

Niveau de développement

PNB par tête 1998 (WDI) : 350 \$ US

PNB par tête à parité de pouvoir d'achat (PPA) 1998 (WDI) : 1.689 \$ US

Indicateur du Développement Humain 1997 (RMDH) : 0,664 (110^e rang)

Structure de l'économie

Agriculture : % du PIB en 1998 (WDI) : 26%

Industrie : % du PIB en 1998 (WDI) : 33%

Services : % du PIB en 1998 (WDI) : 42%

Niveau éducatif

Taux net de scolarisation primaire 1997 (WDI) : 100%

Taux net de scolarisation secondaire 1997 (WDI) : 55%

Taux d'alphabétisation de la population adulte 1997 (RMDH) : 91,9%

Niveau d'investissement

Investissement intérieur brut : % du PIB en 1998 (WDI) : 29%

Investissement direct étranger : % du PIB en 1998 (WDI) : 4,4%

Stock d'investissement direct étranger en 1998 (WIR) : 12.919 millions \$ US

Commentaires

De loin le plus peuplé parmi les 4 pays étudiés, le Vietnam n'en a pas pour autant le premier PNB; atypique, il garde un niveau de production et de développement faible, mais a les meilleurs indicateurs d'éducation et souvent de croissance et d'investissement.

L'indicateur de développement humain est le meilleur des 4 cas, grâce en partie à un bon niveau éducatif : scolarisation complète en primaire, élevée en secondaire (plus de 50%) et alphabétisation des adultes presque complète (plus de 90%). La formation professionnelle initiale est développée (210.000 élèves au niveau de l'enseignement technique et professionnel, sans compter 565.000 stagiaires en formation de courte durée au niveau semi-qualifié), mais doit être très largement réhabilitée, matériellement et culturellement.

Le taux de croissance à long terme (1990-1998) est de loin le plus élevé des 4 études de cas (8,4% en moyenne annuelle). Pays où la part des services est la plus faible et celle de l'industrie la plus élevée parmi les 4 cas, le Vietnam a de loin le niveau d'investissement intérieur brut le plus élevé (29%), traduisant surtout l'effort de l'État mais aussi le dynamisme du secteur privé autorisé par la libéralisation économique de 1986 (Doi Moi).

Le taux d'IDE est également très important, même s'il semble en ralentissement depuis 3 ans. Ainsi, en 1998 le Vietnam avait de loin accumulé le plus fort stock d'IDE comparé au PNB (près d'1 pour 2). Cependant, les investissements étrangers sont freinés par des raisons politiques, même si l'intégration dans l'ASEAN est un facteur d'ouverture.

PREMIÈRE PARTIE

LES FACTEURS MOTIVANT LA DÉCISION D'INVESTISSEMENT

Introduction

Cette première partie correspond à l'objectif 1 des termes de référence : diagnostiquer les facteurs motivant la décision d'investissement. Il s'agit essentiellement ici de ce que l'on appelle les « déterminants de l'investissement ».

Il convient de distinguer l'analyse des investissements nationaux de celle des investissements étrangers, communément appelés les « investissements directs étrangers » (IDE ou FDI : « *foreign direct investment* »).

Pour les investissements étrangers, il convient à nouveau d'opérer une distinction, très classique dans la littérature économique, entre :

- d'une part, les investissements vers l'extérieur (« investissements directs à l'étranger » ou « outward FDI »), qui sont appréhendés du point de vue du pays investisseur ou pays d'origine (« *home country* ») : il s'agit des investissements de ce pays vers différents pays étrangers ; on s'intéresse notamment ici, parmi les facteurs d'investissement, aux atouts du propriétaire qui investit à l'étranger (« *ownership advantages* ») ;
- d'autre part, les investissements vers l'intérieur (« investissements étrangers directs » ou « inward FDI »), qui sont appréhendés du point de vue du pays qui accueille ces investissements (« *host country* ») : il s'agit des investissements dans ce pays en provenance de différents pays étrangers ; on s'intéresse alors notamment aux atouts du pays d'accueil que sont les facteurs de localisation (« *location advantages* » ou « *location factors* »).

Ainsi on peut, pour un même pays, comptabiliser les investissements qu'il effectue à l'étranger (« outward FDI ») et les investissements qu'il reçoit de l'étranger (« inward FDI »), sachant que ces deux types d'investissements peuvent être assez équilibrés (cas du Canada, par exemple) ou très déséquilibrés, soit comme pays investisseur à l'étranger (cas du Japon, par exemple), soit comme pays d'accueil d'investissements étrangers (cas du Brésil, par exemple).

L'Afrique sub-saharienne n'a reçu en 1998 que 0,7% des IDE mondiaux, mais n'a elle-même investi à l'étranger que pour une part encore beaucoup plus faible (même si l'Afrique du Sud représente dans les deux cas une part significative). Il faut souligner que les IDE vont d'abord aux pays développés : selon le « Rapport Mondial sur le Développement Humain » du PNUD de l'an 2000, les flux nets d'IDE étaient en 1998 de 2,7 milliards de dollars vers les « pays moins avancés » contre 483,9 milliards pour les pays de l'OCDE.

Alors que, selon le rapport « L'Investissement international à l'horizon 2002 » de la Délégation aux Investissements internationaux, de la CNUCED et d'Arthur Andersen (1998), l'IDE se développe depuis le début des années 90 en direction des pays en développement, « *les seules zones en développement à l'écart de ce mouvement semblent être l'Afrique et le Moyen Orient, avec cependant des perspectives relativement favorables pour certains pays du pourtour méditerranéen, pour*

quelques pays africains producteurs de pétrole et peut être pour certains pays d'Afrique australe qui pourraient bénéficier d'un début de mouvement d'intégration régionale impulsé par l'Afrique du Sud. »

Ces exceptions se vérifient avec le bond relatif relevé en 1999, avec 10 milliards de dollars d'IDE reçus par l'ensemble de l'Afrique contre 8 milliards en 1998 (« Rapport sur l'Investissement dans le Monde » 2000 de la CNUCED) : plus de 70% de ces 10 milliards ont échu à 5 pays seulement : l'Angola, l'Égypte, le Nigeria, l'Afrique du Sud et le Maroc. Ce bond est dû en partie aux programmes de privatisations.

Le grand bénéficiaire des IDE parmi les pays en développement est la Chine qui en 1996 a pris la 2^e place des pays d'accueil recevant des flux d'IDE, après les États-Unis et avant le Royaume Uni et la France. La Chine reçoit à elle seule 12% des flux d'IDE mondiaux quand l'ensemble des pays d'Afrique n'en reçoit qu'environ 1%.

Parmi les facteurs d'IDE, les « atouts du propriétaire » investissant à l'étranger (« outward FDI ») sont notamment son niveau de recherche et développement (avantage d'innovation sur les marchés extérieurs), son intensité marketing (avantage de capacité d'adaptation aux marchés extérieurs) et son expertise managériale (nombre et qualité des managers capables de mener des opérations à l'étranger).

Mais le point de vue qui est privilégié dans cette étude est celui des investissements vers les pays de la Zone de Solidarité Prioritaire (ZSP) qui en bénéficient et des facteurs de ces investissements : il s'agit donc d'abord des facteurs de localisation (« *location factors* ») qui favorisent les investissements vers le pays d'accueil (« *host country* »), c'est-à-dire les investissements directs étrangers dans le pays considéré (« *inward FDI* »).

Parmi les sources d'investigations, on distingue ici successivement les études économétriques et les études qualitatives, ces dernières comprenant notamment nos études de cas menées dans quatre « pays-tests » de la ZSP.

Les sources documentaires qui ont pu être identifiées en ce qui concerne l'objectif 1 ne portent que sur les investissements directs étrangers (IDE). Les facteurs d'investissements nationaux ont donc été étudiés par les enquêtes de terrain.

A. Les facteurs d'investissement selon les études économétriques

Les études économétriques offrent l'avantage de fournir un cadre conceptuel à l'analyse des facteurs d'investissement puisque la modélisation suppose de bien isoler et définir les variables de l'investissement. En revanche, elles se prêtent peu à des analyses sur le facteur ressources humaines.

Un certain nombre de facteurs (ou « déterminants ») ont été identifiés, aussi bien pour l'analyse des investissements vers l'extérieur (« *outward* ») que pour celle des investissements vers l'intérieur (« *inward* »).

L'indicateur de l'investissement étranger dans les études économétriques est souvent, pour une industrie donnée dans le pays d'accueil, le ratio : production des entreprises étrangères/production totale des entreprises étrangères et nationales.

1. Les facteurs de localisation des investissements étrangers

Dans une étude de synthèse de la CNUCED (essentiellement documentaire, mais très complète) portant sur les investissements directs à l'étranger (« The Determinants of Foreign Direct Investment. A Survey of the Evidence ». United Nations, 1992), les facteurs de localisation identifiés pour les investissements étrangers « *inward* » sont essentiellement les suivants :

- l'intensité de compétences : selon diverses études économétriques, il y a une corrélation entre les IDE et la proportion des salaires élevés (sur l'ensemble de la masse salariale de l'industrie considérée), traduisant une attraction pour les niveaux élevés de qualifications ; de même, il y a une corrélation entre la part de salariés non directement productifs et les IDE, traduisant l'importance accordée à l'encadrement et aux postes de spécialistes fonctionnels.
- le coût du travail : les résultats sont ici variables, car si des coûts du travail peu élevés sont un avantage comparatif dans les pays en développement, ils peuvent aussi refléter une productivité moindre, ce qui est alors un désavantage pour les IDE. On peut donc dire que l'atout du pays d'accueil réside dans le rapport qualité/coût de la main-d'œuvre.
- les économies d'échelle : si une industrie requiert des économies d'échelle, c'est un facteur défavorable pour les IDE à cause de la dispersion des unités de production de la multinationale qu'ils supposeraient.
- les exploitations multi-sites : à l'inverse, si l'activité d'une branche suppose des implantations multiples (exemple : grande distribution), c'est un facteur favorable aux IDE.
- la taille et les caractéristiques du marché : la taille du marché (estimée par le PNB ou par la population du pays) est un déterminant essentiel, corrélé positivement avec les IDE, de même que les caractéristiques du marché exprimées par le PNB par tête (indicateur de niveau de vie moyen) ou le taux de croissance du PNB (perspectives de développement).
- le marketing : si les facteurs marketing sont importants dans une industrie et y poussent à des ajustements fréquents de la production, cela est favorable aux IDE (adaptation sur place à l'environnement et au marché).
- autres facteurs : l'existence d'une planification économique (qui réduit l'incertitude de l'investisseur) ou celle d'une infrastructure de base sont des facteurs favorables ; à l'inverse, les coûts de transport, le déficit de la balance des paiements et le taux d'inflation sont corrélés négativement avec les IDE.

2. Les facteurs de délocalisation des investissements à l'étranger

Pour les investisseurs étrangers, les facteurs de délocalisation (existence de zones franches, importations hors taxes des biens destinés à la fabrication de produits exportés,...) peuvent être à étudier en particulier, notamment pour certains secteurs (confection, composants électroniques,...).

La délocalisation se distingue des autres IDE en ce qu'elle vise, non à satisfaire le marché du pays d'accueil, mais à ré-exporter la production (ou certaines étapes de la production) pour satisfaire le marché du pays d'origine (ou éventuellement d'autres marchés). Pour le pays d'accueil, il s'agit donc d'opérations de substitution aux exportations habituelles, puisqu'elles ne visent pas son marché domestique. C'est pourquoi dans les études économétriques on retient notamment comme indicateur des délocalisations le ratio : exportation de production off-shore/total des exportations du pays d'accueil.

Les plates-formes d'assemblage off-shore et les opérations de substitution à l'exportation ont fait l'objet d'études spécifiques sur les facteurs favorables à l'investissement étranger :

- politique du pays d'accueil : d'une manière générale, ces IDE sont favorisées par une politique offrant des infrastructures dans des zones d'exportation, des concessions fiscales et douanières avec un environnement hors taxes dans des « zones franches ».

- l'intensité de main-d'œuvre : s'il existe des étapes de production à forte intensité de main-d'œuvre, les pays en développement peuvent s'impliquer dans le processus off-shore, même s'il s'agit par ailleurs d'industries à forte intensité de recherche et développement (par exemple, assemblage de composants dans l'industrie électronique). Cela suppose qu'il y ait un avantage à la délocalisation dans le faible coût de la main-d'œuvre.
- les économies d'échelle : pour les industries qui les recherchent, les économies d'échelle sont en principe un facteur défavorable aux IDE, sauf si les étapes de production peuvent être séparées, la délocalisation off-shore n'empêchant pas un contrôle de la production par le pays d'origine.
- le coût des transports : facteur défavorable, il ne doit pas trop affecter le coût des délocalisations (par exemple, dans le secteur des composants électroniques, qui sont peu coûteux à transporter).

Dans le cas de la délocalisation, s'agissant d'abord d'approvisionner le marché du pays d'origine, on peut faire l'hypothèse que les investisseurs peuvent être plus exigeants sur la qualification de la main-d'œuvre pour satisfaire des standards de qualité internationaux.

3. Les facteurs de choix entre exportations et investissements à l'étranger

Enfin, une autre approche complémentaire consiste à étudier les IDE en fonction des avantages comparatifs pour le pays d'origine à approvisionner le marché du pays d'accueil par des exportations ou par des investissements productifs sur place : ce sont les choix d'approvisionnement. Du point de vue du pays d'accueil, il s'agit de substituer une production dans le pays aux importations, et les études économétriques prennent comme indicateur de ce choix le ratio : importations/importations + production des firmes étrangères.

Les facteurs d'IDE plutôt que de commerce extérieur sont alors notamment :

- les barrières douanières : contrairement au cas de la délocalisation, elles sont ici corrélées positivement aux IDE car, si elles sont élevées, elles encouragent la production dans le pays d'accueil plutôt que les exportations vers ce pays. Néanmoins, d'autres considérations économiques et politiques tendent aujourd'hui à l'abaissement des barrières douanières, en particulier la création de nouveaux espaces économiques régionaux.
- la distance entre les deux pays : de même, contrairement au cas de la délocalisation, elle est corrélée positivement aux IDE car la distance du pays investisseur ou exportateur au pays à approvisionner est un facteur de production dans le pays d'accueil plutôt que d'exportation à cause des coûts de transport.

Les caractéristiques parfois opposées des facteurs d'IDE entre la substitution à l'exportation (délocalisation et production off-shore) et la substitution à l'importation (production des firmes étrangères pour le marché du pays d'accueil) montrent l'importance pour ce pays de la différenciation de ses stratégies.

Concernant ce choix entre exportations et investissements locaux, le rapport : « L'Investissement international à l'horizon 2002 » de la Délégation aux Investissements internationaux, des Nations Unies (CNUCED) et d'Arthur Andersen (1998) montre que, pour les firmes internationales, ce choix est clairement fait : les exportations du pays d'origine ne continuent à augmenter que très faiblement, tandis que les investissements à l'étranger près des marchés visés se multiplient rapidement. *« L'accroissement très rapide des ventes des firmes (internationales) à l'étranger se traduira pour l'essentiel par un essor de leur production internationale, tandis que les exportations hors du pays d'origine ne s'accroîtront que de façon marginale... l'implantation à proximité du marché final serait considérée ...comme un facteur décisif de*

compétitivité, voire comme une nécessité absolue ; ...la volonté d'accéder à des ressources de meilleure qualité ou de moindre coût, ou encore d'acquérir des actifs stratégiques n'existant qu'à l'étranger, pourrait constituer un facteur additionnel de localisation hors du pays d'origine. »

B. Les facteurs d'investissement selon les approches qualitatives

Les études qualitatives comportent ici des sources documentaires et les quatre études de cas dans des « pays-tests » de la ZSP.

1. Les principaux facteurs de décision d'investissement

Les principaux facteurs relevés auprès des investisseurs dans les quatre pays d'études de cas sont essentiellement les suivants :

- la rentabilité de l'investissement est le premier facteur cité dans les différents pays. On peut faire observer que la rentabilité de l'investissement est souvent la résultante des autres facteurs et que son évaluation est la conclusion de leur analyse. Mais ceci n'est cependant pas toujours vrai et la rentabilité de l'investissement considéré n'est pas toujours déterminante de la décision d'investissement : ainsi, on peut par exemple renoncer à un investissement à forte rentabilité parce qu'il s'applique à un marché trop limité, ou pour des raisons politiques ou de sécurité, ou à l'inverse on peut décider un investissement peu rentable pour des raisons stratégiques plus larges (occupation d'un marché par exemple).
- les facteurs de marché viennent en second rang selon diverses composantes : la taille du marché à satisfaire (population, PNB), la position sur un marché à occuper et à défendre (cas d'investisseurs établis de longue date et consentant des investissements de modernisation), le potentiel du marché à développer (croissance démographique et économique), l'accès à des marchés extérieurs : soit à des pays enclavés accessibles à partir du pays d'investissement (Mali à partir du Sénégal ; Zimbabwe, Zambie, Malawi et même le Nord de l'Afrique du Sud à partir du Mozambique), soit à des zones de libre-échange (UMEOA pour le Sénégal, ASEAN pour le Vietnam), soit encore à des plus grands marchés à partir d'une tête de pont régionale (Afrique du Sud pour le Mozambique, Chine pour le Vietnam).
- la stabilité du régime politique est le troisième facteur cité pour les différents pays d'études de cas.
- l'environnement légal et fiscal, ce facteur pouvant jouer positivement (mesures d'encouragement à l'investissement) ou négativement (insuffisance de sécurité juridique et judiciaire).
- des facteurs considérés comme plus secondaires sont ensuite cités : la productivité des facteurs et en particulier le rapport qualité/coût des ressources humaines, les infrastructures de transport et de communication, les facilités d'accès au marché par l'intermédiation ou les réseaux de distribution, les possibilités de financements internationaux.

2. Les facteurs favorables aux investissements directs étrangers

Ce sujet est à la fois traité par nos études de cas et par différentes enquêtes internationales : on commencera par ces dernières car elles s'appuient sur des champs et des moyens d'étude beaucoup plus importants.

1. La CNUCED a mené une enquête pour le « World Investment Report » 1999 des Nations Unies auprès des agences de promotion de l'investissement dans 44 pays africains. Elle apporte des résultats sur les facteurs d'investissement direct de l'étranger en Afrique.

Les 8 premiers facteurs positifs pour les IDE sont considérés comme les suivants (par ordre décroissant d'importance) :

- « *la rentabilité de l'investissement,*
- *le cadre légal et réglementaire concernant les IDE,*
- *les perspectives politiques et économiques,*
- *l'accès à des marchés régionaux,*
- *la politique commerciale,*
- *le régime fiscal,*
- *l'accès à des marchés globaux,*
- *l'accès à une main-d'œuvre qualifiée à faible coût. »*

Parmi les facteurs les plus positifs, la rentabilité de l'investissement est plus élevée en Afrique que sur les autres continents. Le rapport de la CNUCED y fait ressortir un rapport bénéfices rapatriés/investissements étrangers de 75 % sur la période 1991/1998, contre par exemple 33 % pour l'Asie, 29 % pour l'Amérique latine ou 6% pour les pays d'Europe centrale et orientale (et 41 % pour les pays développés).

Dans ces conditions de rentabilité, on peut se demander alors pourquoi l'investissement en Afrique ne représente que 1% des flux d'IDE. Deux types de réponses peuvent être avancées :

- parce que le marché est limité : en d'autres termes, l'investisseur préférerait gagner un pourcentage de rentabilité plus faible sur une beaucoup plus grande échelle sur d'autres continents, ce qui lui rapporterait au total plus de résultats. En Afrique, les investissements, y compris souvent les filiales de grandes multinationales, constituent des PME. Il existe d'une certaine manière un cercle vicieux : le pouvoir d'achat moyen étant très faible, le marché est considéré comme trop limité pour les investisseurs étrangers, et le manque d'investissements freine le développement, et donc le pouvoir d'achat.
- l'indicateur bénéfices rapatriés / investissements étrangers peut être sujet à discussion : est-ce le meilleur indicateur de profit ou, au contraire, reflète-t-il une certaine méfiance d'investisseurs qui préfèrent rapatrier leurs bénéfices plutôt que de les ré-investir dans le pays ? Ce rapatriement de bénéfices pourrait ainsi être interprété comme comportant une part de « prime de risque » que l'investisseur étranger entend se réserver par précaution. Pour compenser les risques, l'investisseur pourra ainsi exiger un taux de rentabilité supérieur en Afrique.

2. Le rapport « L'Investissement international à l'horizon 2002 » (Délégation aux Investissements internationaux, CNUCED et Arthur Andersen, 1998) est fondé notamment sur une enquête auprès d'un échantillon représentatif de quelque 300 entreprises internationales. Il analyse les facteurs d'investissements à l'étranger en deux étapes successives du processus de décision : en amont, les motifs de l'internationalisation dans les grands choix stratégiques ; en aval, les critères de localisation dans la sélection effective du site et du projet d'implantation.

En ce qui concerne en amont les principaux motifs de l'internationalisation, « *ces implantations sont motivées essentiellement par la volonté d'accéder à des marchés de taille plus importante ou en croissance plus rapide que leur marché intérieur, et dans une moindre mesure de dominer une part significative du marché mondial. Viennent ensuite la volonté d'acquérir des actifs stratégiques à l'étranger et de restructurer l'entreprise sur une base internationale.* »

En ce qui concerne les facteurs de localisation, il a été demandé aux firmes interrogées de hiérarchiser 25 critères, dont 2 portent sur les ressources humaines. Dans les 5 premiers critères, on trouve en premier le « profit potentiel », les critères de marché en 2^e et 3^e rangs (la croissance et la taille du marché), puis des critères politiques en 4^e et 5^e rangs (protection de l'IDE, risque politique et social). « L'accès au travail qualifié » arrive en 13^e rang (soit à la médiane des critères

de localisation) et le « coût du travail » au 20^e rang. D'une manière générale, les critères de ressources arrivent loin derrière les premiers, mais la qualité des ressources constitue un critère plus déterminant que leur coût. *« De nombreux dirigeants ont en effet souligné que leur préoccupation essentielle concernait moins la comparaison des coûts stricto sensu que la fiabilité de l'environnement d'affaires au sens large : qualité garantie de l'approvisionnement, implication et qualité de la main-d'œuvre, prévisibilité du contexte réglementaire et fiscal ».*

En ce qui concerne l'environnement d'affaires, il faut noter aussi l'importance du facteur privatisations (ou de la gestion de services publics déléguée à des opérateurs privés) dans la conjoncture actuelle de beaucoup de pays émergents ou en développement. Il semble que les privatisations fassent largement appel à des investisseurs étrangers dans la mesure où les entreprises multinationales ont souvent plus de moyens financiers et technologiques que les entreprises nationales des pays en développement.

3. Selon « l'Enquête sur les principaux Obstacles au Développement des Entreprises en Afrique » réalisée en 1998 par le CNPF International auprès d'investisseurs français sur un échantillon de 200 entreprises, l'intégration régionale dans des communautés économiques africaines et la mise en place de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) constituent des facteurs favorables aux investissements par leur effet d'accroissement de la taille des marchés et d'amélioration ou de simplification réglementaire, douanière et administrative. De même, l'instauration de l'euro-CFA dans la zone franc, même si elle suscite quelques inquiétudes sur ses modalités, est considérée comme « un élément de renforcement de l'investissement européen en Afrique ».

D'une manière générale, ce même rapport estime en conclusion qu'un manque d'information des investisseurs européens leur donne une image de l'Afrique moins valorisée que ce qu'elle mérite aujourd'hui : *« le PIB réel s'accroît à un taux de 4-5%, le revenu par habitant est en hausse, le processus d'intégration régionale progresse et de nombreux efforts ont été accomplis par les pouvoirs publics locaux pour favoriser le développement du secteur privé. »*

4. Les études de cas dans les quatre pays-tests de la ZSP ont appréhendé les facteurs spécifiques aux investissements étrangers et donnent des résultats plus diversifiés selon les pays, qui peuvent illustrer les études précédentes :

- les avantages fiscaux et douaniers sont déterminants dans des pays comme le Mozambique et le Vietnam (spécifiques aux investisseurs étrangers au Mozambique, ils sont communs aux investisseurs nationaux au Vietnam),
- la taille du marché et son évolution au Maroc (premier PNB des 4 pays étudiés),
- l'accès à des marchés extérieurs pour le Mozambique surtout (accès à l'Afrique du Sud et aux pays voisins enclavés) et dans une moindre mesure pour le Sénégal et le Vietnam,
- la proximité des centres de décision et des marchés européens pour le Maroc,
- la stabilité politique et la politique d'ouverture économique des quatre pays,
- les ressources naturelles sont déterminantes au Mozambique : électricité hydraulique à faible coût, sables lourds fournisseurs de métaux rares, réserves de gaz, riches terroirs agricoles, ressources touristiques à exploiter (côtes et réserves naturelles),
- le faible coût de la main-d'œuvre au Vietnam.

Certains de nos interlocuteurs font aussi remarquer qu'il est important d'apprécier l'investissement réalisé en Afrique par des Africains comme marque de confiance dans leur propre pays, mais aussi comme facteur de stabilité pour celui-ci. Dans ce sens, l'investissement des Africains en Afrique est aussi un facteur d'investissement des étrangers en Afrique.

Seulement, le rapport 2000 du CIAN (Conseil Français des Investisseurs en Afrique) relève que « *l'Afrique n'investit pas assez* ». Lorsqu'on analyse l'effort d'investissement (pourcentage de l'investissement intérieur brut sur le PIB), on constate que l'Afrique investit moins que les autres continents (« Rapport Mondial sur le Développement Humain » du PNUD de 1999) : Afrique : 19%, Amérique Latine : 22%, Europe de l'Est et CEI : 23%, Asie: 34%.

3. Les mesures d'encouragement à l'investissement

Les quatre pays d'études de cas ont développé des politiques d'encouragement à l'investissement, et en particulier à l'investissement étranger (le Mozambique l'encourage spécifiquement par des avantages particuliers).

Souvent, des agences nationales ont été créées par le gouvernement pour promouvoir les investissements, notamment auprès des investisseurs étrangers : Direction des Investissements Extérieurs au Maroc, Centre de Promotion des Investissements au Mozambique, Agence pour la Promotion des Investissements et des Grands travaux au Sénégal. Le CIAN souligne le rôle important de ces agences nationales dans d'autres pays comme l'Afrique du Sud, la Côte d'Ivoire, la Tunisie.

Des avantages fiscaux et douaniers sont consentis aux investisseurs pendant les premières années du projet : réduction ou exonération d'impôts sur les bénéfices dans des régions, des zones ou des branches ciblées, exonération de certaines taxes, réduction ou exonération des droits de douanes pour les entreprises exportant à plus de 80%, ou pour l'importation de biens d'équipement, ou pour celle de matières premières pour des produits à l'exportation,...

Une assistance à la création d'entreprises se manifeste souvent sous diverses formes : « guichet unique » ou simplification des formalités administratives, facilités de crédit et programmes de formation et d'assistance des créateurs de PME (notamment au Maroc),...

Des programmes de privatisations sont en cours au Maroc et au Sénégal et en attente au Vietnam.

Enfin, il faut citer pour le Maroc le mécanisme de conversion de la dette publique en investissement privé. Le principe en est le suivant dans les accords avec la France (un accord comparable existe pour les investissements espagnols). L'investisseur fait agréer son projet d'apport en capital au Maroc par le Trésor marocain, puis achète au Trésor français des créances publiques françaises sur le Maroc pour environ 50% de leur valeur, les revend à 56% de leur valeur au Trésor marocain et investit au Maroc avec la somme ainsi obtenue (en dirhams - DH, mais pouvant être convertie en devises pour l'achat d'équipement à l'étranger). De cette façon, le Trésor marocain gagne 44% sur le montant de sa dette convertie (et la rembourse en DH) tandis que l'investisseur gagne environ 12% sur son investissement bénéficiant de la conversion.

4. Les principaux obstacles à la décision d'investissement

1. Dans les quatre études de cas, les obstacles à l'investissement n'en sont pas moins fort nombreux et peuvent être résumés comme suit :

- des obstacles politiques, au Vietnam en particulier : régime communiste avec prise de décision collégiale lourde, absence de clarté d'une « économie socialiste orientée vers le marché », lenteur des réformes et des privatisations attendues, interdiction des associations professionnelles, contrôle des télécommunications ; au Sénégal, la remise en cause, même éventuellement justifiée, par le nouveau gouvernement de certaines privatisations a créé par son caractère public l'inquiétude des investisseurs ; au Vietnam, des campagnes de presse ont eu lieu contre des investisseurs asiatiques ;

- un système juridique et judiciaire défaillant, notamment en droit des affaires, au Vietnam, au Maroc et au Sénégal, avec au Maroc une réglementation du travail en partie défavorable à l'employeur et une tradition judiciaire favorable au salarié ; au Maroc et au Sénégal, l'acquisition de terrains est quasi-paralysée par la complexité de la réglementation foncière ;
- une administration et des formalités d'implantation lourdes dans les quatre pays, même si au Mozambique cette lourdeur est plutôt le fait de fonctionnaires de second rang ; la corruption, notamment au Vietnam et au Sénégal ;
- l'inégalité fiscale ou tarifaire : le harcèlement administratif au Vietnam pour les entreprises d'une certaine taille ou le harcèlement fiscal des entreprises officielles au Sénégal tandis que le secteur informel reste peu accessible au fisc (ce qui implique une concurrence déloyale pour le secteur formel), le système de tarifs publics plus élevés pour les étrangers au Vietnam. On fait cependant observer que des investisseurs étrangers obtiennent parfois également dans certains pays d'Afrique des faveurs fiscales du gouvernement en bénéficiant de leur statut de puissance économique locale...
- la frilosité du système bancaire au Maroc et au Vietnam ;
- la déficience des infrastructures de télécommunications au Vietnam, et de transports terrestres au Sénégal, au Mozambique et au Vietnam ;
- le déficit généralisé de main-d'œuvre qualifiée au Mozambique ;
- le coût de la main-d'œuvre au Sénégal (deux fois plus élevé qu'au Maroc, dix fois plus élevé qu'au Vietnam) ; au Mozambique, la main-d'œuvre qualifiée est chère du fait de sa rareté.

2. En ce qui concerne plus spécifiquement les investissements directs étrangers, selon l'enquête de la CNUCED pour le « World Investment Report » de 1999, les 8 premiers facteurs négatifs pour les décisions d'investissement des multinationales en Afrique sont considérés comme les suivants (par importance décroissante) :

- « le niveau d'extorsion et de corruption,
- les coûts administratifs nécessaires pour les affaires,
- l'accès à une main-d'œuvre non qualifiée de faible coût,
- l'accès au financement,
- la taille du marché local,
- le niveau d'efficacité des douanes,
- l'état des infrastructures physiques,
- l'accès aux ressources naturelles. »

3. Le « Rapport sur le Développement dans le Monde » de la Banque mondiale pour 1998/1999 mentionne les obstacles suivants pour les investissements étrangers dans les pays du Moyen Orient et d'Afrique (qui représentent la grande majorité des pays de la ZSP), par contraste avec des pays d'Extrême Orient qui ont su attirer les IDE :

« L'accélération de la croissance à Hong Kong, en Indonésie, en Malaisie, à Singapour, à Taïwan et en Thaïlande – économies qui ont toutes largement ouvert leurs portes aux investisseurs étrangers – est étroitement liée au brusque gonflement de ces investissements ».

...« C'est précisément le contraire qui s'est produit au Moyen Orient et en Afrique, où l'investissement étranger a été fortement entravé par :

- le flou du droit de propriété,...
- les nombreux obstacles à la propriété des entreprises par des étrangers (et d'une manière générale, une réglementation excessive),
- la faiblesse des infrastructures,
- la précarité d'un cadre macro-économique caractérisé par des déficits budgétaires chroniques, une inflation élevée et capricieuse et des taux de croissance fluctuants. »

4. L'enquête du CNPF International de 1998 « sur les principaux obstacles au développement des entreprises en Afrique » proposait à des entreprises françaises ayant une activité sur ce continent 16 obstacles possibles : parmi ceux-ci, arrivent en tête « l'absence de sécurité juridique », « la mauvaise lisibilité des politiques gouvernementales » et « la corruption ».

5. Selon les « *Determinants of FDI. A Survey of the Evidence* » (Nations-Unies, 1992), l'instabilité politique est un facteur d'inhibition des IDE plus que l'idéologie du régime en place. Bien que les évolutions des régimes autoritaires vers des changements constitutionnels soient bien accueillis par les investisseurs internationaux, certaines multinationales sont prêtes ou se sont spécialisées à établir des coopérations avec des régimes réputés difficiles ou opposés aux investissements étrangers (au moins à des investissements majoritaires).

D'autres obstacles particuliers à l'investissement doivent également être relevés : les difficultés géographiques (enclavement du pays,...), macro-économiques (taux de change fluctuant, contrôle des changes,...) et dans un nombre croissant de pays de l'insécurité,...

5. Les caractéristiques des ressources humaines dans la décision d'investissement

L'analyse de cette question est probablement plus fine dans les quatre études de cas-pays, car il s'agit de la question centrale de la présente étude, alors qu'elle n'a pas été abordée de façon aussi ciblée dans les questionnaires des enquêtes déjà citées. On présente donc les résultats des études de cas en second lieu, comme une conclusion sur cette question.

1. Selon l'enquête de la CNUCED pour le « World Investment Report » de 1999 ou le rapport « L'Investissement international à l'horizon 2002 », il semble que le coût des ressources humaines compte moins que leur qualification. Dans l'enquête CNUCED, la disponibilité d'une main-d'œuvre non qualifiée est considérée comme un point négatif, alors que celle d'une main-d'œuvre qualifiée l'est comme un point positif, pour un coût faible dans les deux cas.

Dans le rapport sur « l'investissement international à l'horizon 2002 » de la Délégation aux Investissements internationaux, « l'accès au travail qualifié » arrive bien avant le « coût du travail » dans les facteurs de localisation.

De même, dans l'enquête du CNPF International « sur les principaux obstacles au développement des entreprises en Afrique », la « qualité de la main-d'œuvre défectueuse » arrive en 10^e position sur 16 obstacles, alors que « les coûts de la main-d'œuvre » sont en dernière position. Ceci confirme que le coût de la main-d'œuvre ne semble pas un problème réel en Afrique, quoique dans certains pays (par exemple, Côte d'Ivoire, Sénégal), il soit beaucoup plus élevé que celui de pays asiatiques comme le Vietnam. Il est plus difficile d'analyser la 10^e position de l'obstacle « qualité de la main-d'œuvre défectueuse » : cela peut signifier que ce critère est relativement peu important, ou encore que le défaut de qualité est relativement peu rencontré.

Mais ces résultats montrent aussi que les ressources humaines ne sont qu'une préoccupation des investisseurs parmi beaucoup d'autres, et n'ont qu'une importance secondaire parmi les critères d'investissement.

Dans une enquête conduite par le Conseil Français des Investisseurs en Afrique auprès de ses membres et de leurs filiales africaines (274 entreprises opérant en Afrique ont répondu) pour le rapport annuel 2000 du CIAN, les problèmes de ressources humaines africaines sont aussi mentionnés parmi beaucoup d'autres facteurs. Il est relevé que « la formation sur le plan local ne s'améliore pas et la pénurie de maîtrise s'accroît ». Dans l'analyse par pays qui suit, le « manque de

maîtrise » est mentionné comme « point faible » dans les pays suivants : Maroc, Tunisie, Burkina Faso, Ghana et Gabon. On peut remarquer cependant qu'il s'agit de pays qui présentent un relatif dynamisme économique (plus que d'autres pays d'Afrique), ce qui indique qu'il faut apprécier cette pénurie de qualifications par rapport au niveau d'exigence des projets économiques dans le pays.

D'ailleurs, il convient de noter, selon les « *Determinants of FDI. A Survey of the Evidence* », que si l'expertise managériale est un « atout de l'investisseur » (perspective « *outward FDI* »), il peut rencontrer un « avantage de localisation » (perspective « *inward FDI* ») qui est la formation de managers du pays d'accueil susceptibles de renforcer l'IDE. Ceci peut être un objet de coopération entre la multinationale et le pays d'accueil.

2. Les études de cas dans les quatre « pays-tests » montrent essentiellement que la qualité des ressources humaines n'est pas un facteur décisif d'investissement, mais cette affirmation appelle un certain nombre d'explications et de nuances.

Les résultats sur cette question centrale sont similaires dans les quatre pays :

- au Maroc, les entreprises disent que la qualité des ressources humaines n'est pas en général un facteur de décision d'investissement, au moins de premier investissement, mais peut compter davantage en investissement de développement. La démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines, parfois utilisée par des investisseurs internationaux, place d'ailleurs la gestion et la formation des ressources humaines en corollaires, et non en facteurs, des décisions d'investissement.
- au Mozambique, la quasi-absence de main-d'œuvre qualifiée (due à la guerre) n'empêche pas un taux élevé d'investissements étrangers. Toutes les entreprises étrangères disent avoir des difficultés de qualification de la main-d'œuvre, mais ne pas en tenir compte dans leur décision d'investissement. Pour elles, la qualification de la main-d'œuvre est un problème connu d'avance et qu'elles savent devoir traiter (essentiellement par leurs propres moyens), mais ceci n'arrête nullement leur décision d'investissement.
- au Sénégal, la majorité des interlocuteurs considèrent que la formation des ressources humaines n'est pas un facteur de décision de premier investissement, mais une variable importante à traiter après la décision d'investissement. A cela cependant, ils ont ajouté un certain nombre de nuances, reprises ci-après.
- au Vietnam, tous les entrepreneurs rencontrés disent que la formation des ressources humaines n'a pas été un facteur de décision d'investissement (à l'exception d'un investisseur étranger qui a effectué un test de la qualité des ressources humaines avant de confirmer sa décision d'investissement dans le secteur de la sous-traitance aéronautique). Les investisseurs estiment que, si on ne trouve pas la main-d'œuvre qualifiée, celle-ci se qualifie facilement dans l'entreprise : la main-d'œuvre vietnamienne veut apprendre, apprend vite et respecte les procédures qu'elle a apprises.

L'opinion générale des entrepreneurs, selon laquelle la qualification des ressources humaines n'est pas un facteur de décision d'investissement, fait toutefois l'objet d'un certain nombre de nuances :

- l'investisseur a en général intégré, dès l'amont de l'investissement, la « variable » ou la « contrainte » de la qualité des ressources humaines : il sait globalement à quoi s'en tenir sur celle-ci. Il la considère, soit comme une condition nécessaire à l'investissement qu'il faudra satisfaire d'une manière ou de l'autre et, en cas de difficulté, comme un problème posé et à résoudre (et il a souvent une hypothèse de solution), soit au minimum comme un élément de budgétisation qui rentre, par catégories de personnels, dans le « *business plan* ».
- les ressources humaines peuvent apparaître plus importantes et plus en amont pour un investissement d'expansion ou de modernisation, une fois que les questions essentielles d'implantation ont été résolues lors du premier investissement.

- les investissements de privatisations (ou de gestion déléguée de services publics) impliquent quelquefois, parmi d'autres composantes de l'audit préalable de l'entreprise par le repreneur potentiel, un audit des ressources humaines, mais celui-ci est parfois plus orienté sur les économies de personnel à réaliser que sur l'appréciation de sa qualification...
- les investisseurs étrangers peuvent être plus exigeants sur la qualité des ressources humaines, car ils ont des références plus élevées pour les standards de qualifications et les normes de qualité de production et de productivité. Cependant, on peut citer aussi le cas des investisseurs asiatiques des « entreprises de sueur » au Vietnam, qui ont peu de préoccupations de ressources humaines...
- les grandes entreprises nationales (en particulier publiques ou d'origine publique) peuvent avoir une préoccupation plus immédiate des ressources humaines dans les décisions d'investissements pour des raisons de culture sociale.
- les secteurs de hautes technologies se préoccupent davantage en amont de la qualification des ressources humaines (voir ci-après l'analyse par secteurs d'investissement).

Par ailleurs, d'autres caractéristiques des ressources humaines que leur formation professionnelle, ou même que leur qualification, peuvent être prises en compte par les investisseurs au moment ou après la décision d'investissement :

- les critères de qualité de la main-d'œuvre peuvent être différents de la seule formation professionnelle : ainsi par exemple au Vietnam, les investisseurs font valoir le bon niveau d'enseignement primaire, l'adaptabilité de la main-d'œuvre, sa soif d'apprendre et sa rapidité d'apprentissage, son habileté, due notamment à des traditions familiales d'artisanat fin et précis, sa discipline et son respect des consignes ; la souplesse, la discipline et la capacité d'apprentissage du personnel sont également mentionnées comme des atouts au Maroc ;
- des obstacles de compétences autres que ceux de la formation professionnelle sont parfois évoqués : la lourdeur de l'analphabétisme adulte au Maroc (plus de 50%) est un handicap en entreprise ; le manque de diffusion des langues étrangères est un handicap au Vietnam pour les investisseurs étrangers ;
- ceci renvoie par ailleurs aux critères de recrutement individuel du personnel, qui ne relèvent pas seulement de la stricte compétence professionnelle (voir les critères de recrutement des investisseurs dans la troisième partie) ;
- les facteurs sociaux : souvent au Maroc et quelquefois au Sénégal, des relations sociales difficiles avec les syndicats sont mentionnées parmi les obstacles à l'investissement ; cependant au Sénégal, l'assouplissement du code du travail est considéré comme un avantage ;
- le coût de la main-d'œuvre est également cité : très avantageux au Vietnam, il entraîne par exemple la délocalisation vers ce pays de fabricants de la marque Nike à partir de l'Indonésie, plus coûteuse. Le coût de la main-d'œuvre est encore modéré au Maroc ; de plus, les contrats d'insertion dans l'emploi des jeunes diplômés comportent d'importants avantages de réduction du coût de la main-d'œuvre qualifiée (aux niveaux technicien et au-dessus). Le coût de la main-d'œuvre est élevé au Sénégal, et au Mozambique pour le personnel qualifié en raison de sa rareté.

6. L'influence des ressources humaines selon les secteurs d'investissement

Deux types d'approches sectorielles peuvent être ici évoquées à partir des études de cas-pays : les branches d'activité économique et les grands secteurs statutaires d'entreprises.

1. La qualification des ressources humaines peut être considérée comme plus importante par les investisseurs pour certains secteurs d'activité économique : trois branches sont les plus citées à cet égard :

- les télécommunications viennent en tête, parfois prises en compte dans un secteur plus vaste des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), incluant notamment les services informatiques.

- les industries mécaniques et électriques, et notamment la mécanique de précision et l'électromécanique.
- d'une façon générale, les industries de biens d'équipement.

Les autres branches citées comme sensibles à la qualification des ressources humaines sont les hydrocarbures, l'industrie pharmaceutique, la banque, l'hôtellerie et l'agriculture moderne.

Dans le secteur pétrolier, la formation semble peu compter dans la décision d'investissement, si l'on considère par exemple les cas récents de la Guinée Équatoriale ou, avec sans doute une moindre pénurie de qualifications, du Tchad. Dans ces secteurs de l'énergie, la qualification du personnel est très sensible, mais la multinationale part du principe que, même si elle recrutera les meilleurs niveaux scolaires possibles, elle aura à assurer par elle-même la formation professionnelle du personnel, en sus de l'apport d'un encadrement expatrié. Au Tchad, par exemple, les compagnies pétrolières ont prévu l'intervention de l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) pour former le personnel.

2. Une tentative de typologie de grands secteurs d'entreprises, correspondant à des stratégies différentes de ressources humaines, a été donnée pour le Maroc ; elle appelle quelques remarques complémentaires concernant le Sénégal et le Vietnam.

On peut distinguer au Maroc quatre catégories d'entreprises, dont les trois premières sont largement communes (sauf dans leur répartition) aux autres pays étudiés :

- le secteur formel moderne, minoritaire, peut être défini comme celui respectant des standards internationaux de gestion et de management : il comprend notamment des entreprises multinationales et quelques entreprises nationales, en particulier les plus grandes et les entreprises publiques : ce secteur serait le seul à avoir une stratégie de gestion des ressources humaines et de la formation, et quelquefois une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- le secteur formel traditionnel, majoritaire (si l'on ne prend pas en compte l'agriculture), peut être défini comme formel au sens où il est enregistré officiellement et – au moins en partie – paie des impôts, tient une comptabilité et déclare ses salariés, et comme traditionnel au sens où ses critères de management sont différents des standards internationaux : encadrement constitué de proches, sous-traitance au secteur informel, respect relatif de la réglementation. Il comprend surtout des PME à direction familiale et ayant peu d'autres préoccupations des ressources humaines que le coût des facteurs et l'organisation du travail. Ces entreprises se caractériseraient généralement par une organisation très taylorisée, un management souvent patriarcal, autocratique et centralisateur, un encadrement quantitativement et qualitativement faible, et l'absence de gestion réelle des compétences.
- le secteur informel, minoritaire au Maroc (si l'on n'y inclut pas tous les agriculteurs traditionnels), peut se définir comme non enregistré sur les plans administratif, fiscal et social. Sa gestion des compétences se limiterait à la vérification de la dextérité à faire les gestes professionnels requis et se caractériserait par l'absence de toute formalité salariale, réglementaire ou contractuelle, des salaires très bas et de mauvaises conditions de travail et de sécurité.
- le secteur artisanal occupe au Maroc une place importante et particulière : en général bien structuré par corporations reconnues officiellement et représentées dans chaque ville, parfois organisé en coopératives de production ou en centres artisanaux soutenus par le ministère chargé de l'Artisanat et les Chambres de Métiers, il ne peut, le plus souvent, être qualifié d'informel. L'apprentissage traditionnel (c'est-à-dire la formation des jeunes entièrement en entreprise) et quelquefois l'apprentissage en alternance y prennent place, alors que le secteur informel n'aurait pour sa part aucune activité de formation identifiée.

Au Sénégal, on retrouve les trois premières catégories d'entreprises, mais cette fois avec un développement majoritaire du secteur informel. Dans celui-ci, la formation se fait « sur le tas » ou par apprentissage traditionnel, mais il est intéressant de relever que certains entrepreneurs qui réussissent peuvent, même analphabètes, faire suivre des études supérieures à leurs enfants, comme un atout complémentaire de la transmission de l'expérience professionnelle acquise par les parents. Ces entreprises sont alors souvent mures pour basculer dans le secteur formel, leur caractère informel étant devenu un obstacle à leur développement pour des raisons d'organisation ou d'accès aux services publics.

En ce qui concerne les entreprises vietnamiennes, on peut y retrouver aussi les trois premières catégories d'entreprises, dont un secteur public très important (2 millions de salariés dans le secteur public productif) et un secteur informel majoritaire (sur 37 millions d'actifs occupés au Vietnam en 1998, seuls 17% sont salariés, 38% sont entrepreneurs individuels et 45% travailleurs d'une entreprise familiale).

Les entrepreneurs des PME vietnamiennes forment eux-mêmes leur personnel ou le font former par un membre de l'encadrement. Une particularité est que certains entrepreneurs font payer la formation dispensée en entreprise, laissant au candidat la possibilité de travailler ensuite dans leur entreprise ou dans une autre ou encore individuellement (par exemple, après sa formation, une bonne brodeuse gagnera 50 dollars par mois en usine, mais pourra gagner 25 dollars pour broder par elle-même une tunique de mariage pour un magasin).

7. La négociation dans le processus de décision d'investissement

1. Certaines études (« *Determinants of FDI. A Survey of the Evidence* », CNUCED) montrent l'intérêt de négociations transparentes entre les pays en développement et les multinationales sur les objectifs et bénéfices attendus des projets importants d'IDE. Ces négociations devraient partir du principe qu'il faut établir une complémentarité entre les atouts de l'investisseur (les « avantages de la propriété ») et les « avantages de localisation » des pays en développement et mettre en valeur les synergies possibles dans l'intérêt du développement. Les pays d'accueil, sans instituer a priori de réglementations contraignantes pour les IDE, devraient définir et publier leurs programmes de développement et le rôle attendu des IDE dans le cadre de ces programmes. Ces négociations doivent porter non seulement sur la répartition des revenus à naître des IDE, mais aussi sur celle des efforts qui généreront ces revenus, notamment en matière de formation de la main-d'œuvre ou de recherche et développement.

2. Les études de cas peuvent donner quelques exemples de la négociation de clauses de formation liées à des investissements. Au Mozambique, MOZAL, entreprise sud-africaine de l'industrie de l'aluminium, a créé un centre de formation qui excède ses besoins et doit répondre aussi à ceux d'une industrie périphérique en création : ceci est une clause de l'accord d'investissement avec le gouvernement mozambicain.

Au Maroc, on peut signaler la politique de l'ONAREP (Office National de Recherches et d'Exploitations Pétrolières), qui considère que dans son secteur l'actualisation des compétences en fonction d'une évolution rapide des technologies est cruciale : tout nouveau projet de développement entraînant l'octroi d'un permis de recherche ou d'exploitation pétrolière à un partenaire national ou étranger comporte systématiquement dans le cahier des charges l'obligation de former ou de financer la formation de personnels de l'ONAREP.

8. Les solutions-formation utilisées par les investisseurs

Celles-ci sont essentiellement décrites par la première catégorie d'entreprises citées plus haut : les entreprises du secteur formel moderne, souvent des filiales de multinationales ou des grandes entreprises nationales, y compris publiques : ceci correspond en effet aux entreprises qui ont une réelle stratégie de formation.

Les entreprises internationales recourent lors de l'investissement à des modalités complémentaires de formation du personnel qu'elles recrutent :

- stages chez les fournisseurs (y compris à l'étranger) sur les équipements en cours d'acquisition,
- stages pour l'encadrement ou les techniciens à l'étranger dans les centres de formation ou les centres techniques du groupe,
- formateurs étrangers ou cadres expatriés venant former le personnel sur place,
- formation de formateurs nationaux par des spécialistes étrangers,
- éventuellement ensuite, création de centres internes de formation.

Une stratégie de formation liée à l'investissement est décrite en 3 étapes pour des entreprises étrangères au Vietnam :

- formation d'ingénieurs ou contremaîtres à l'étranger avant l'installation de l'équipement
- mise en place de l'investissement avec l'aide de l'encadrement formé
- formation par ce dernier du personnel de production sur l'équipement installé.

Les grandes entreprises publiques ont souvent leur propre centre de formation et s'en servent pour former le personnel recruté ou en fonctions sur des investissements d'expansion ou de modernisation. D'autres solutions sont encore utilisées par les investisseurs nationaux ou étrangers : formation sur le tas, cours du soir et... débauchage de personnel qualifié chez les concurrents ou dans des entreprises présentant des similitudes.

Le cas particulier de Médi Télécom (Méditel) au Maroc, dans un contexte d'investissement (téléphonie mobile) hautement spécialisé et très rapidement évolutif, mérite d'être cité, notamment pour sa coopération avec des institutions de formation initiale qui ne maîtrisaient pas ces technologies... La ressource technologique vient essentiellement des actionnaires étrangers (portugais et espagnols) ou des fournisseurs (notamment Ericsson en Suède) sous forme de quelques expatriés, de missions de formateurs étrangers ou de stages-fournisseurs. Méditel utilise ces ressources étrangères pour la formation de ses ingénieurs et techniciens, mais aussi pour celle de formateurs internes et même pour la formation de formateurs externes des institutions de formation. Ainsi, ces dernières pourront ensuite former le personnel de Méditel en formation continue, et même en formation initiale le personnel à recruter ultérieurement. De plus, Méditel assure la formation de son environnement partenarial, en particulier de ses distributeurs qui contribuent à son image de marque.

Conclusion partielle : facteurs d'investissement et qualification du personnel

Selon les études citées et les différents interlocuteurs rencontrés, on pourrait hiérarchiser dans l'ordre suivant les facteurs d'investissement, après la rentabilité de l'investissement qui reste le premier critère, même si on peut assez souvent – mais non nécessairement – le considérer comme la résultante et la traduction économique des autres facteurs :

- les facteurs de marché, qui se trouvent souvent en amont du processus de décision : volonté et possibilité de pénétration, de développement, d'élargissement, de désenclavement, de

- maintien ou de défense, voire de domination, du marché sur lequel veut opérer l'entreprise ;
- les facteurs politiques de base : sécurité, stabilité, égalité de traitement (entre investissements nationaux et étrangers), ouverture économique et privatisations, protection contre l'arbitraire administratif ou judiciaire et contre un degré élevé de corruption ;
- les facteurs d'environnement des affaires : réglementation, fiscalité, mesures d'encouragement des investissements, infrastructures de transport et de communication, environnement industriel et réseaux de distribution, absence de bureaucratie ;
- les facteurs de ressources et leurs coûts : ressources humaines, ressources naturelles et matières premières, énergie, ressources financières, ... parmi lesquels le travail qualifié et le coût du travail.

Les ressources humaines ne sont qu'une préoccupation des investisseurs parmi beaucoup d'autres et ne sont pas un facteur décisif d'investissement, au moins de premier investissement.

Néanmoins, c'est une variable importante à traiter dès l'amont de l'investissement et le plus souvent l'investisseur l'a présente à l'esprit et a une idée de la façon dont il va la traiter. Dans la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines, on peut rappeler que celles-ci viennent en corollaire de la décision d'investissement, mais aussitôt celle-ci prise.

De plus, le fait que la qualité des ressources humaines ne soit pas un facteur décisif de l'investissement n'empêche pas que l'investisseur apprécie et recherche une formation des ressources humaines préalable à leur mise en place.

Selon qu'il s'agit d'un premier investissement ou d'un investissement de développement, d'un investisseur national ou international, d'une grande entreprise moderne ou d'une petite entreprise traditionnelle, ou selon le secteur d'investissement, la prise en compte des ressources humaines peut être plus ou moins sensible et prévisionnelle. Enfin, ni la formation professionnelle, ni même la compétence professionnelle, ne sont les seules composantes de ressources humaines prises en compte par l'investisseur.

DEUXIÈME PARTIE

L'IMPACT DES POLITIQUES DE FORMATION SUR LA COMPÉTITIVITÉ D'UN PAYS

Cette partie correspond au 2^e objectif des termes de référence de l'étude : apprécier l'impact des politiques de formation sur la compétitivité d'un pays.

Cet objectif entraîne notamment une réflexion sur « l'investissement-éducation » ou « l'investissement-formation », c'est-à-dire sur le retour économique escompté des dépenses d'éducation et de formation. L'impact sur la compétitivité d'un pays fait d'abord référence à l'accroissement de productivité résultant de l'effort d'éducation-formation. Il est surtout envisagé ici comme l'impact de la formation sur l'attractivité du pays pour les investisseurs.

De plus, il convient, pour l'efficacité d'une politique de coopération en matière de formation, de s'interroger sur les conditions qui permettent au système de formation professionnelle de faciliter les investissements, qui sont eux-mêmes la condition du développement.

De même, on peut se demander comment conduire des stratégies d'investissement-formation en les reliant à des stratégies d'investissement économique, c'est-à-dire comment les premières peuvent servir les secondes.

Cette partie est ainsi divisée en trois chapitres :

- l'appréciation économique de la politique de formation d'un pays
- les conditions d'efficacité du système de formation professionnelle pour les investissements nationaux
- la stratégie d'investissement-formation et la stratégie d'investissement économique.

A. Appréciation économique de la politique de formation d'un pays

1. La rentabilité de l'investissement-éducation

1. L'approche de l'économie de l'éducation

En exploitant les résultats d'une étude de Psacharopoulos (1985) sur la rentabilité de l'investissement dans l'éducation, par type de pays et par niveau d'éducation, le rapport pour l'UNESCO, « Population et Éducation en Afrique Subsaharienne » (novembre 1994) de François Orivel (IREDU/CNRS) en tire les analyses suivantes :

- « *l'éducation est un investissement presque toujours rentable* » (c'est-à-dire que les coûts de l'éducation sont compensés par des revenus supérieurs) ;
- « *l'investissement est plus rentable dans les PVD que dans les pays développés. Cela tient au fait que le capital humain y est relativement plus rare et que la rentabilité de l'investissement en éducation est décroissante* » ;
- « *la rentabilité... de l'enseignement primaire est plus élevée que celles de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur* » (meilleur rapport revenus/coûts).

Cette rentabilité de l'éducation peut être constatée d'un double point de vue :

- la rentabilité privée, « *calculée à partir de la comparaison entre les sacrifices que l'individu a personnellement consentis et les suppléments de gains... qu'il percevra tout au long de sa vie active grâce à son éducation* » ;
- la rentabilité sociale « *prend en compte, outre les coûts et les bénéfices afférant à l'individu, ceux qui concernent la collectivité dans son ensemble* » (coûts des écoles publiques et gratuites, suppléments de recettes fiscales liés aux revenus plus élevés des individus éduqués).

En résumé, l'investissement-éducation est rentable pour les individus et pour la société, il est plus rentable dans les pays en développement et l'enseignement primaire est plus rentable que l'enseignement secondaire et supérieur.

2. Illustration au Vietnam et au Mozambique

Les Vietnamiens apprécient que l'enseignement primaire soit de qualité satisfaisante et généralisé à 100% : ils en escomptent des résultats. Cette appréciation est à la fois celle des ménages et celle des entreprises :

- les familles ont confiance en l'investissement-éducation : elles sont prêtes à payer des cours du soir à leurs enfants pour renforcer leur scolarité, ce qui est une pratique courante dès l'école primaire
- les entreprises sont satisfaites d'une main-d'œuvre qui sait presque en totalité lire, écrire et compter, ce qui est essentiel pour la production et l'ensemble de la marche de l'entreprise (respect des consignes, identification des pièces, produits ou équipements, élaboration ou utilisation de tableaux, relevés et comptes-rendus, calculs de production ou opérations comptables ou de gestion, communication interne,...).

En revanche, les entreprises vietnamiennes et mozambicaines n'apprécient guère que l'enseignement secondaire et supérieur soit théorique et fondé sur les savoirs, non les savoir faire, entraînant un manque de capacités d'analyse, de résolution de problèmes et d'initiative. Ceci peut être dû à la fois au manque d'équipement dans les établissements d'enseignement, au manque d'implication des enseignants qui ont fréquemment une double activité (tolérée) pour cause de faiblesse des salaires, et à la tradition intellectuelle de pays socialistes misant sur l'exécution du plan... Ce défaut de compétences, et non de connaissances, réduit sensiblement l'efficacité des salariés.

2. L'impact de l'investissement éducation-formation sur la productivité

Selon le rapport d'Orivel cité ci-dessus, « *le salaire représente la mesure indirecte de la productivité du travail et la relation positive qui existe entre niveau d'éducation et niveau de salaire peut ainsi s'interpréter comme résultant de l'influence de l'éducation sur l'augmentation de la productivité du travail.* »

Par ailleurs, les économistes constatent que la forte croissance d'économies comme celles de Hong-Kong, Taïwan, Singapour et la Corée du Sud, pays qui ont consenti des efforts considérables pour l'éducation et la formation, ne s'explique pas seulement par l'accumulation des facteurs de production classiques (capital et travail). L'hypothèse correspondante est qu'il y a un accroissement de la productivité de ces facteurs rendue possible par le savoir. « *Avec une même quantité de travail et de capital, les technologies de production deviennent plus efficaces* » (Orivel).

Le « World Investment Report » des Nations Unies pour 1999 (« *Foreign Direct Investment and the Challenge of Development* ») relève ainsi que, depuis les années 80, Singapour figure en tête, avant les principaux pays développés, pour un « indice d'évaluation de la main-d'œuvre » établi par

une agence « *Business Environment Risk Intelligence* » selon quatre critères : productivité relative, cadre légal, attitude au travail et compétences techniques des salariés.

Certains de nos interlocuteurs investisseurs en Afrique indiquent une amélioration de la formation initiale des techniciens et cadres sur le continent, se traduisant par une disponibilité accrue de personnel qualifié sur le marché du travail et une augmentation mesurable de la productivité dans le secteur industriel, au moins dans certains pays.

3. L'impact de la formation sur les investissements étrangers et leur qualité

L'impact de la formation professionnelle sur l'investissement étranger a été appréhendé par les organisations internationales de deux façons complémentaires.

1. Le « *World Investment Report* » des Nations Unies pour 1999 (« *Foreign Direct Investment and the Challenge of Development* ») souligne qu'un facteur important de la capacité des pays d'accueil à attirer des IDE est la qualité de leur main-d'œuvre.

Les études de cas n'apportent pas de confirmation décisive sur cette question, mais les investisseurs ont cité au Vietnam et au Maroc la qualité de la main-d'œuvre comme un facteur favorable aux investissements. Le Vietnam surtout peut en apporter une illustration, car la main-d'œuvre y fait l'objet des appréciations les plus positives de la part des investisseurs rencontrés dans les quatre pays : bon niveau éducatif, adaptabilité, forte capacité d'apprentissage, habileté et précision, discipline et respect des consignes, ... Malgré les contingences politiques et dans une certaine mesure économiques (« crise asiatique »), c'est également le pays qui a de loin le meilleur rapport stock d'IDE/PNB parmi les quatre étudiés.

2. De plus, pour le « *World Investment Report* », les exemples de la Corée, de Taïwan, de Hong Kong et de Singapour montrent qu'une politique de formation ambitieuse permet d'attirer des IDE dans des activités à haute valeur ajoutée.

Les quatre études de cas ne permettent, à l'évidence, ni de confirmer ni d'infirmer l'attrait d'investissements étrangers de haute valeur ajoutée par un système de formation professionnelle développé, car aucun de ces pays ne possède un tel système et n'attire beaucoup de tels types d'IDE (sauf peut être par les privatisations de télécommunications) ... Toutes proportions gardées, les systèmes de formation professionnelle les plus développés sont ceux du Vietnam (10 élèves ou stagiaires de la formation professionnelle initiale pour 1.000 habitants, mais avec un très faible niveau qualitatif...) et du Maroc (6 pour 1.000 habitants), tandis que Mozambique et Sénégal ont moins d'1 élève pour 1.000 habitants dans l'enseignement technique et professionnel, sans compter d'importants problèmes qualitatifs... Le Vietnam et le Maroc ont également les meilleurs stocks d'IDE par habitant : 168 \$ et 169 \$ respectivement, contre 32 \$ au Mozambique et 63 \$ au Sénégal.

Cependant, les résultats de ces études de cas ne sont pas significatifs d'une corrélation entre niveau de formation et IDE. Les systèmes de formation professionnelle vietnamiens, ni même sans doute marocains, ne sont pas suffisamment développés, à la fois quantitativement et surtout qualitativement, pour qu'ils puissent avoir une réputation internationale et donc un effet attractif sur les IDE. De plus, la formation étant, selon les investisseurs, loin d'être un facteur essentiel d'investissement, il faudrait que le système de formation soit vraiment excellent pour attirer des investissements étrangers !

D'autre part, l'exemple du Mozambique, où la formation professionnelle est très faible, mais qui connaît depuis 3 ans un afflux d'investissements étrangers, confirme bien que les principaux

facteurs d'investissement sont ailleurs (en l'occurrence, avantages fiscaux et douaniers, riches ressources naturelles et énergétiques, accès aux marchés voisins,...).

Enfin, les investissements étrangers qui se placent de façon importante au Vietnam et au Mozambique restent souvent des investissements propres aux pays en développement, qui privilégient pour une bonne part l'exploitation de ressources naturelles au Mozambique et les bas coûts de main-d'œuvre au Vietnam.

4. L'impact des investissements étrangers sur le développement des compétences

1. Le « Rapport sur le développement dans le monde » 1998/1999 de la Banque mondiale considère que les investissements étrangers directs sont un mode privilégié d'« acquisitions de connaissances techniques existant ailleurs dans le monde ». « Les grandes firmes multinationales sont à la pointe de l'innovation et constituent, par leur implantation mondiale, un mode important de transmission du savoir dans les pays en développement ».

« Pour capter une plus grande part du savoir existant dans le monde, les pays en développement doivent drainer un plus gros volume d'investissement étranger direct. »

Le « *World Investment Report* » 1999 des Nations Unies (« *Foreign Direct Investment and the Challenge of Development* ») met aussi l'accent sur le rôle des multinationales, par l'intermédiaire de leurs filiales, dans le développement des compétences dans les pays d'accueil :

« Les multinationales peuvent contribuer au développement des compétences en investissant directement en formation dans leurs filiales. Elles peuvent aussi induire ou encourager des entreprises locales, notamment leurs fournisseurs et leurs clients, à en faire de même. Elles peuvent influencer par émulation leurs concurrents locaux ou d'autres entreprises. Elles peuvent interagir avec des institutions de formation pour améliorer leurs cours et leurs supports de formation. Elles peuvent amener le gouvernement ou des associations professionnelles à mettre en place de nouvelles installations de formation. Elles peuvent attirer ou amener des institutions de formation de leur pays d'origine pour installer des établissements similaires dans les pays d'accueil... »

« Les multinationales ont davantage tendance que d'autres entreprises à être conscientes des bénéfices de la formation et ont des procédures, des systèmes et des supports de formation bien développés. Elles tendent à utiliser des technologies avancées et des systèmes de gestion qui appellent une formation plus intensive. Elles peuvent transférer des formateurs d'un pays à l'autre et envoyer des salariés se former dans différents endroits de leur organisation multinationale (et chez des fournisseurs). »

« Les filiales étrangères sont généralement mieux équipées que les entreprises locales pour fournir de la formation dans les pays en développement. Les filiales sont plus conscientes des besoins de formation et ont établi des systèmes de reconnaissance et de rétribution de l'acquisition de compétences... »

2. Les études de cas confirment ces appréciations : dans les quatre pays, on constate le plus souvent un investissement important des multinationales dans la formation, en utilisant des moyens, notamment des ressources venues d'autres pays, dont ne disposent pas les entreprises nationales. On peut rappeler notamment les cas de Méditel ou de Lafarge au Maroc, qui vont jusqu'à faire former par leurs ressources internationales les formateurs d'institutions publiques de formation sur des spécialités dont ces entreprises ont besoin ou même sur des méthodes d'alphabétisation fonctionnelle. On pourrait citer au Vietnam l'organisation intensive de formations, y compris en France, par ALCATEL. On peut rappeler la formation de son environnement sectoriel par MOZAL au Mozambique, avec la création d'un centre de formation ad hoc, de même qu'au Maroc l'ouverture du centre de formation de LYDEC aux entreprises publiques du secteur (distribution d'eau et d'électricité).

3. Le rapport « sur le développement dans le monde » de la Banque mondiale et celui sur « l'investissement dans le monde » des Nations Unies conduisent à l'hypothèse d'un cercle vertueux, avec quelques nuances apportées par les études de cas :

- non seulement une politique volontariste d'éducation-formation a des effets positifs sur la productivité, grâce à la valorisation des facteurs de production par le savoir,
 - mais aussi la qualité des ressources humaines est un facteur favorable aux investissements étrangers, et le système de formation, s'il est très développé, peut être également un facteur favorable aux IDE ;
 - sachant que les IDE sont eux-mêmes un facteur d'accroissement du savoir et du savoir faire dans les pays d'accueil (au moins dans les pays en développement),
- on peut alors formuler l'hypothèse : la qualité des ressources humaines et, le cas échéant, un développement élevé de l'éducation et de la formation favorisent l'investissement étranger, qui favorise lui-même le développement du savoir et du savoir faire.

Or, l'éducation-formation d'une part, l'investissement étranger d'autre part favorisent l'un et l'autre la croissance.

5. Les conditions d'un cercle vertueux

Néanmoins, il convient de s'interroger sur les conditions d'IDE et de formation qui peuvent garantir ou développer davantage le savoir faire et l'investissement, et permettre ce cercle vertueux.

Le « World Investment Report » 1999 des Nations Unies précise ainsi : « *Le problème pour des pays en développement qui accueillent des filiales étrangères exportant des marchandises non manufacturées de faible valeur ou des produits manufacturés avec des faibles qualifications, c'est d'entrer dans le cercle vertueux du développement des compétences, d'une activité à valeur ajoutée plus élevée et d'investissements directs étrangers de meilleure qualité plus importants.* » Ceci représente assez bien le cas de pays comme le Mozambique et le Vietnam. Le « World Investment Report » ajoute :

« *Si l'objectif est de promouvoir la qualité de la main-d'œuvre, les gouvernements ont plusieurs options en ce qui concerne l'éducation et la formation de la force de travail, y compris des mesures dirigées vers les filiales étrangères :*

- *les gouvernements peuvent compter sur le système éducatif public,...*
- *les gouvernements peuvent initier des partenariats de formation public-privé pour compléter la formation publique et celle fondée sur les multinationales,...*
- *les gouvernements peuvent renforcer les programmes de formation des salariés par les entreprises, y compris les filiales étrangères... »*

Cela peut notamment impliquer des négociations ou des clauses contractuelles particulières entre le pays d'accueil et la multinationale, comme le montrent les exemples déjà cités du Mozambique avec MOZAL ou du Maroc avec l'ONAREP. On peut aussi, en gestion déléguée de services publics, transformer les BOT en BOTT – « *Build, Operate, Train and Transfer* », comme en Afrique du Sud par exemple, en introduisant pour l'investissement étranger des conditions de formation du personnel sur les services publics délégués, par exemple d'eau et d'assainissement.

L'enjeu pour les pays en développement dans la relation entre formation et investissement étranger est donc de susciter un double cercle vertueux :

- développer la qualité des ressources humaines, notamment par un effort très important sur le système d'éducation-formation, pour contribuer à attirer les investissements étrangers, et s'appuyer en retour sur les firmes étrangères pour développer la formation et la qualité des ressources humaines ;
- élever le niveau d'éducation-formation pour attirer progressivement des investissements de plus haute technologie et dégager des valeurs ajoutées plus élevées, qui favoriseront eux-

mêmes les efforts de recherche et développement et l'émergence de hautes qualifications. Cependant, cette seconde étape n'est sans doute pas accessible à beaucoup de pays de la ZSP.

Les études de cas montrent que cette politique, recommandée par les organisations internationales, n'est viable que si par ailleurs l'environnement (commercial, politique, juridique, fiscal et douanier,...) du pays d'accueil est également favorable. Un effort très important et coûteux d'éducation-formation n'est pas à lui seul une condition suffisante pour attirer les IDE et enclencher ce cercle vertueux.

L'impact de la formation professionnelle sur l'attrait d'un pays pour les investisseurs peut exister, surtout si le système de formation est très développé, mais ne peut être isolé de facteurs d'investissement plus importants, comme ceux qui ont été identifiés dans la première partie.

Enfin, il faut relativiser l'enjeu de ce cercle vertueux pour la plupart des pays de la ZSP : dans la mesure où les IDE y sont en général faibles, voire quasi-absents, on ne peut en faire un facteur majeur de formation professionnelle car ils ne touchent souvent qu'une petite minorité de la population active. D'autres voies doivent donc être utilisées pour développer la formation professionnelle (et éventuellement encourager ainsi les investissements).

Il ne faudrait pas sous-estimer pour autant l'importance relative des IDE dans les pays de la ZSP : même beaucoup plus faibles que l'investissement intérieur brut, ils représentent souvent une part non négligeable de l'investissement productif dans des pays où celui-ci est faible et où la formation brute de capital fixe est souvent largement constituée d'investissements publics non directement productifs (construction d'immeubles administratifs, d'écoles, de dispensaires, de routes, etc.).

6. L'appréciation des différents niveaux de formation par les investisseurs

On s'efforce ici de tirer quelques tendances générales des appréciations des investisseurs sur le système de formation dans les quatre pays d'études de cas. Après quelques appréciations par pays, on indique celles qui ressortent par niveaux de formation. Enfin, on aborde le problème de la spécialisation de la formation professionnelle initiale.

1. Chaque système national fait l'objet de critiques de fond, même si sa situation d'ensemble est fort inégale selon les pays :

- au Maroc, le principal problème semble se situer en amont du système de formation : c'est, malgré l'objectif répété des gouvernements successifs, l'incapacité de parvenir à une scolarisation de base complète. Bien que la scolarisation primaire ait fait, au fil des ans, de grands progrès quantitatifs, elle n'arrive pas à satisfaire la pression démographique ni à combler l'isolement du monde rural, et notamment celui des filles. Il en résulte, en héritage de périodes plus difficiles encore, un taux d'analphabétisme adulte de plus de 50%, qui semble une anomalie pour le niveau de développement du pays et qui est un handicap à une structure moderne de l'emploi.

En revanche, le Maroc a un système de formation professionnelle initiale développé : 160.000 élèves environ (non compris l'enseignement supérieur), dont 135.000 en « Formation Professionnelle » et 25.000 dans l'enseignement technique. Ce système étant globalement plutôt excédentaire par rapport aux recrutements, les employeurs ont la possibilité de sélectionner leurs recrues et s'en montrent souvent raisonnablement satisfaits.

- au Mozambique, le niveau général des ressources humaines est très bas : la relance quantitative du système éducatif (taux net de scolarisation primaire de l'ordre de 40%) est en cours, parfois, semble-t-il, au détriment du niveau qualitatif (à commencer par celui des enseignants). La remise à niveau de l'enseignement technique et professionnel (ministère de

l'Éducation) est seulement en projet ; l'ensemble du système de formation professionnelle initiale compte environ 15.000 élèves (non compris l'université).

- au Sénégal, la situation de la formation professionnelle semble assez critique : le budget de l'enseignement technique et professionnel, pourtant limité (environ 5.000 élèves), serait en chute et l'offre de formation initiale semble se raréfier, il n'y a pas d'étude de marché des besoins de formation, l'équipement des lycées techniques est obsolète, il n'y a quasiment pas de financement de la formation continue en dehors de celui des coopérations internationales et les réformes annoncées n'en finissent pas d'attendre...
- au Vietnam, le système de formation professionnelle initiale est quantitativement important : 210.000 élèves au niveau de l'enseignement technique et professionnel et 565.000 stagiaires en formation de moins d'un an de niveau semi-qualifié. Mais il est en piètre état en ce qui concerne l'adaptation des filières et des programmes aux besoins de formation, la qualification des enseignants, la situation des équipements. Un vaste projet de réhabilitation portant sur 15 établissements pilotes a été lancé par la Banque asiatique de Développement avec le support d'autres bailleurs (dont l'Agence française de Développement). La réhabilitation à opérer semble aussi culturelle, l'entrée dans l'enseignement technique se faisant surtout par l'échec, dans un système de tradition confucéenne qui privilégie l'enseignement général et théorique.

2. Les appréciations par niveaux de formation peuvent être résumées comme suit :

- au niveau supérieur : les écoles supérieures professionnelles sont appréciées par les investisseurs au Maroc et au Sénégal (mais non l'université), et l'enseignement supérieur n'est pas bien évalué au Mozambique et au Vietnam. Au Maroc, les écoles supérieures publiques d'ingénieurs et cadres sont bien appréciées, y compris des entreprises étrangères, mais l'université semble être devenue un gisement pléthorique de chômeurs, dont le débouché principal reste l'enseignement ; de fort nombreuses écoles supérieures privées dans les domaines tertiaires ont une qualité très inégale. Au Sénégal, les écoles supérieures sont appréciées, mais on estime que l'université se dégrade. Dans les deux pays, les formations de cadres en Europe ou en Amérique du Nord restent recherchées par les entreprises, de même que les capacités commerciales, marketing et managériales, jugées parfois déficitaires. Au Mozambique et au Vietnam, l'enseignement supérieur est jugé trop théorique, ne formant pas à la résolution de problèmes et à l'initiative, y compris pour les formations d'ingénieurs.
- au niveau technicien : le Mozambique, le Sénégal et le Vietnam accusent un manque de techniciens dans les domaines industriels. Au Vietnam, les entrepreneurs jugent la formation de techniciens supérieurs quasi-inexistante, ce qui est inexact (35.000 techniciens supérieurs ou « ingénieurs d'application » sont en formation dans les collèges), mais traduit une insatisfaction, due probablement au caractère théorique de la formation. L'Union européenne a donc un vaste projet de développement des formations correspondantes dans le cadre des collèges (Bac + 3). Au Sénégal, si les formations tertiaires sont mieux pourvues (sauf par exemple pour les programmeurs), il y a un gros déficit de formations industrielles, comme au Mozambique. Dans tous les pays, y compris au Maroc, on recherche des techniciens davantage formés aux capacités de la maîtrise : organisation du travail, gestion de production, management d'équipe.
- au niveau ouvriers et employés, les insuffisances sont surtout signalées au Mozambique et au Sénégal, où les formations pratiques sont rares, même s'il existe un petit nombre de bons établissements soutenus par la coopération française au Sénégal. Souvent, les recrutements s'effectuent, y compris au Vietnam, à un niveau de qualification théoriquement supérieur à celui de l'emploi, pour pallier par le potentiel d'adaptation l'absence de spécialisation ou le déficit de qualification des ouvriers et employés.

3. Un problème commun à ces pays – et ceci d’autant plus que leur taille est limitée – est la difficulté de spécialiser la formation professionnelle initiale. Les entreprises font valoir (parfois pour s’en plaindre, parfois en jugeant cela inévitable) qu’elles ont à apporter une formation spécialisée sur leur métier aux diplômés de la formation professionnelle qu’elles recrutent. En effet, dans des pays comme le Mozambique et le Sénégal en particulier, le marché de l’emploi est souvent trop étroit pour pouvoir développer des spécialités de formation coûteuses dans des domaines spécifiques. Ainsi, des entreprises sénégalaises ont-elles dû recruter à l’étranger des soudeurs possédant des habilitations spécifiques pour des grands chantiers d’investissements d’expansion.

Ceci pose la question du partage des tâches entre l’État et le milieu professionnel. En formation initiale, l’État ne peut souvent qu’assurer les formations aux métiers de base ou à caractère transversal (intersectoriel) : les organisations professionnelles de branche et les entreprises ont probablement un relais à prendre sur les formations spécialisées.

Une autre solution peut être le développement de formations régionales quand elles ont un caractère plus spécialisé. L’approche d’écoles inter-États qui avait été développée pour des formations d’ingénieurs et de techniciens supérieurs en Afrique peut trouver une nouvelle légitimité avec les zones régionales d’intégration économique comme l’UMEOA. Elle correspond aussi à un élargissement possible du marché du travail à l’échelon régional, pourvu que les États y soient ouverts et sortent de politiques parfois protectionnistes quant à l’immigration.

De même, les entreprises multinationales peuvent établir des centres de formation à vocation régionale : des groupes comme Air Liquide ou la branche Tabacs de Bolloré (CORALMA) ont par exemple ouvert des centres de formation régionaux à Dakar.

7. Un nouveau débat sur enseignement professionnel ou enseignement général ?

Un débat lié à la spécialisation de la formation professionnelle a été soulevé par la représentation de la Banque mondiale à Hanoï, sans qu’il semble pour le moment étayé par une étude publiée. Selon certaines approches, à l’étude à la Banque, il vaudrait mieux atteindre une « masse critique » de formés au niveau de l’enseignement secondaire général et laisser l’entreprise conduire la formation professionnelle, plutôt que de développer une formation initiale beaucoup plus coûteuse dans des établissements d’enseignement technique et professionnel. Il y aurait une corrélation entre le développement de l’enseignement secondaire et le niveau de développement d’un pays. La pratique au Vietnam semblerait suivre cette logique quand les entreprises recrutent des élèves de l’enseignement secondaire pour les former rapidement à devenir ouvriers.

Cette théorie appelle ici quelques observations (sous réserve d’obtenir par des publications ultérieures davantage de précisions) :

- il semble probable qu’il y ait une corrélation entre le niveau de scolarisation secondaire et le niveau de développement d’un pays, mais cela ne prouve nullement qu’il ne faille pas développer l’enseignement technique et professionnel. La France est un bon exemple de pays développé à taux de scolarisation secondaire élevé (99%), mais qui se caractérise aussi par un poids important de l’enseignement technique et professionnel. Les « trente glorieuses » se sont déroulées en France dans un contexte de fort développement de ce type d’enseignement. De même en Allemagne, la pratique très répandue de la formation duale est à l’opposé d’un enseignement secondaire général et théorique.
- par ailleurs, si l’on compare, dans nos études de cas, le Vietnam et le Maroc, le Vietnam a un taux net de scolarisation secondaire nettement plus élevé (55% contre 38%), mais pourtant c’est le Maroc qui a un PNB par tête double de celui du Vietnam à parité de pouvoir d’achat (3.188 \$ contre 1.689 \$ en 1998)... Or, le Maroc a un système de formation professionnelle initiale (en établissements de formation) certainement plus solide que celui du Vietnam... Par

ailleurs, le taux de chômage des jeunes au Maroc est plus élevé pour les diplômés de l'enseignement secondaire (et plus encore pour ceux de l'enseignement supérieur) que pour ceux de la formation professionnelle, ce qui montre que les entreprises préfèrent la formation professionnelle initiale à l'enseignement général.

- dans les différents pays enquêtés pour cette étude, les entrepreneurs souhaitent une formation professionnelle initiale plus développée et de meilleure qualité.
- au Vietnam-même, le gouvernement, la Banque asiatique de Développement, l'Union européenne, sans compter l'Agence française de Développement, s'engagent dans des programmes lourds de réhabilitation des établissements de formation professionnelle initiale.

B. Les conditions d'efficacité du système de formation professionnelle pour les investissements nationaux

Plusieurs conditions ont été identifiées par les études de cas pour la réalisation de véritables investissements-formation dans les pays de la ZSP, c'est-à-dire pour que les efforts consentis par le système de formation servent réellement les investissements productifs, et tout particulièrement les investissements nationaux. Il faut en effet pour cela :

- que le système de formation soit connecté à l'appareil productif qui investit,
- que le système de formation puisse réagir avec flexibilité aux besoins d'investissements,
- qu'il puisse si possible anticiper en temps utile les investissements,
- qu'il apporte des solutions de financement de la formation pour les investissements.

1. La connexion des systèmes de formation et de production

Pour que le système de formation puisse accompagner ou anticiper les investissements en répondant aux besoins de formation qu'ils impliquent, cela suppose nécessairement que la relation entre appareil de formation et appareil productif existe et si possible soit organisée.

Un premier stade de cette relation peut être la mise en place d'observatoires des emplois et des qualifications qui informent le système de formation des évolutions des emplois induites par les développements économiques. Au Mozambique, au Sénégal et au Vietnam, il n'existe pas d'observatoire qui puisse permettre de finaliser et d'adapter l'appareil de formation (bien qu'il soit en projet au Sénégal depuis 1993...). Au Maroc, un tel observatoire (prévu depuis 1990...) est en cours de mise en place sous la tutelle du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Il faut reconnaître que, pour les trois premiers pays, le fonctionnement efficace d'une telle structure peut paraître coûteux, surtout s'il doit s'appuyer sur un appareil statistique et d'enquêtes régulières.

Mais le principal acteur de la formation professionnelle au Maroc, l'OFPPPT (Office pour la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail) n'a pas attendu cet observatoire pour mettre en place des relations avec les employeurs et les organisations professionnelles. L'OFPPPT a depuis longtemps des conseils de perfectionnement d'établissements auxquels participent les employeurs, mais surtout a développé depuis 10 ans une politique de contractualisation sectorielle avec les branches professionnelles. La première manifestation en était en 1990 la conclusion d'accords avec l'Association Marocaine des Industries Textiles et de l'Habillement (AMITH) pour la mise en place de centres de formation accélérée d'ouvriers en confection et cuir. 20 conventions sectorielles ont depuis lors été signées avec des fédérations professionnelles, donnant lieu à des plans d'action annuels.

Cette politique de concertation régulière peut être moins coûteuse que la mise en place d'un observatoire des emplois et des qualifications pour des pays qui n'en ont pas les moyens. La question soulevée ici est donc d'abord celle de l'existence d'un dialogue, régulier et organisé méthodiquement, entre l'appareil de formation et les organisations professionnelles. Dans une

perspective d'investissement, le point de vue de ceux qui les décident, c'est-à-dire les entrepreneurs, est ici déterminant. De plus, dans les pays de la ZSP où un dialogue social peut également être organisé, le point de vue de représentants des salariés peut aussi être intéressant sur les questions de mobilité de l'emploi et de flexibilité de la formation qu'impliquent les projets d'investissement.

2. La flexibilité d'accompagnement des investissements par la formation

Une politique de relations suivies, et éventuellement de contractualisation, entre l'appareil de formation et les employeurs ou les organisations professionnelles est une condition nécessaire de réponse aux besoins d'investissements. Mais la flexibilité de cette réponse-formation est également nécessaire.

L'appareil de formation initiale et continue peut-il s'adapter aux opportunités économiques et accompagner de manière réactive les projets d'investissements qui se dessinent, que ce soit à l'initiative d'investisseurs nationaux ou internationaux ? La flexibilité de l'appareil de formation apparaît ainsi comme une condition déterminante pour accompagner les décisions d'investissement.

Au Maroc, l'OFPPPT vient de signer un accord avec les industries informatiques pour répondre à leur expansion en doublant la capacité de formation de techniciens spécialisés par une réduction de la durée de formation de 2 ans à 10 mois (dont 2 mois en entreprise), permise par le relèvement des pré-requis et du niveau de recrutement en formation. Médi Télécom, depuis sa création récente et la montée en puissance de ses investissements, a signé récemment avec l'Office un autre accord pour la formation initiale de techniciens spécialisés en télécommunications. Ceci montre donc la flexibilité de l'OFPPPT par rapport à la demande des professionnels, condition essentielle de l'anticipation, de la préparation ou de l'accompagnement des investissements.

Un autre exemple, parfois cité comme « scandaleux » par certains interlocuteurs, peut être donné au Sénégal : des entreprises de construction métallique ont dû recruter à l'étranger (Roumanie, Maroc, Côte d'Ivoire et Bénin) des soudeurs en grand nombre dotés d'homologations spécifiques pour des grands chantiers de la SENELEC (société nationale d'électricité) et des ICS (Industries Chimiques du Sénégal), liés dans les deux cas à des investissements d'expansion.

Cette situation interpelle donc la flexibilité de l'appareil de formation : en l'occurrence, celle-ci a joué au Sénégal, mais trop tard, par défaut d'anticipation ou de saisie en temps opportun des interlocuteurs compétents. La Fondation pour le Secteur Privé (FSP), projet soutenu par la Banque mondiale, a ainsi monté et financé un dispositif de formation de soudeurs homologués avec le concours de certains établissements de formation et d'entreprises spécialisées. Ce type de qualification sera donc disponible à l'avenir sur le marché du travail, mais apparemment n'avait pas été prévu en temps utile par et pour des entreprises de construction métallique qui se sont trouvées débordées par la commande des investisseurs.

Plusieurs exemples de réponse-formation aux besoins des investissements au Sénégal montrent aussi que la flexibilité de l'appareil de formation a été souvent introduite par des projets de coopération. Il en va ainsi par exemple de la FSP (Banque mondiale) citée ci-dessus dans le montage et le financement d'actions de formation continue, ou du Projet Formation Professionnelle pour l'Emploi de la coopération française. Ce dernier consiste, entre autres actions, à développer des systèmes, centres ou opérations de formation continue avec les organisations professionnelles (industrie, habillement, BTP) en réponse à leurs besoins de qualifications. Ceci pose la question de la flexibilité réelle de l'appareil national de formation, quand des réponses réactives aux besoins d'investissements sont surtout le fait de projets de coopération qui, par définition, ont une durée de vie limitée et dont l'appropriation par les structures institutionnelles du pays reste parfois incertaine.

3. L'anticipation des investissements par la formation

La façon la plus sûre pour le système de formation de servir les investissements est de les anticiper de façon à pouvoir en temps opportun monter une solution de formation continue ou adapter les capacités de formation initiale. Ceci suppose fondamentalement l'existence d'une stratégie prospective des investissements permettant de les prévoir suffisamment à l'avance.

A cet égard, les études de cas montrent deux exemples de stratégie fondée sur la notion de « grappes sectorielles » qui a, semble-t-il, déjà fait ses preuves dans des pays asiatiques : elle correspond à une filière intégrée d'industries et/ou de services ayant une même finalité économique : par exemple, accueillir les touristes, ce qui implique l'hôtellerie, la restauration, les agences de voyages, les transports et leurs infrastructures, l'entretien routier, la sécurité, l'artisanat, les loisirs et la culture, ... A certains égards, la stratégie de « grappe sectorielle » peut ainsi s'assimiler à une politique d'aménagement du territoire. La grappe sectorielle réunit dans un processus de concertation et de planification d'un développement intégré tous les acteurs économiques concernés. Elles rassemble des grandes entreprises leaders et des PME sous-traitantes ou prestataires de services, y compris des services d'expertise. La dynamique de la grappe implique une coopération et un transfert de compétences entre ces différents acteurs, ce qui est un facteur d'innovation technologique, comme cela a pu être expérimenté en Asie.

Au Sénégal, le GRCC (Groupe de Réflexion pour la Compétitivité et la Croissance) a fourni – et, semble-t-il, fait valider par le gouvernement – une approche de « grappes sectorielles » susceptible de guider une stratégie de développement et une politique d'investissement.

Les grappes prioritaires identifiées pour le Sénégal et en cours d'études de faisabilité sont :

- les services intellectuels, souvent liés aux NTIC,
- le tourisme, la culture et les loisirs,
- la transformation agro-alimentaire, chimique et textile,
- le BTP,
- l'assemblage mécanique et métallique.

Mais il reste ensuite (ce qui n'est pas encore le cas au Sénégal) à connecter l'appareil de formation sur la stratégie de développement, en instituant des liens entre un organisme d'analyse des qualifications en vue de la formation (par exemple, l'ONFP, Office National pour la Formation Professionnelle) et un organisme de définition de la stratégie de développement (par exemple, l'APIX, Agence de Promotion des Investissements et des grands Travaux).

Au Maroc, une association de chefs d'entreprises, « Le Maroc Compétitif » (LMC), a défini une stratégie de « grappes sectorielles » en 1997/98 qui aurait été approuvée par le gouvernement. Cinq secteurs y étaient définis : le tourisme, les produits de la mer, l'agro-alimentaire, les NTIC et l'électronique, le textile-habillement, avec deux secteurs d'appoint : les transports et la chimie/para-chimie (basée sur les phosphates). Là aussi, il manque encore une connexion suffisamment prospective entre l'appareil de formation et la stratégie économique.

Au Mozambique, d'énormes investissements étrangers sont identifiés pour les 5 ans à venir (on parle de 10 milliards de dollars...) : ils se situent dans des secteurs où le Mozambique n'a pas d'expérience préalable (aluminium, métaux rares, gaz naturel) et où il est difficile à l'État de bâtir un système de formation correspondant avec des seuls moyens nationaux. Les investisseurs sud-africains prévoient donc de pourvoir à leurs besoins de formation : MOZAL pour l'aluminium avec son centre de formation, et SASOL, pour le gaz, qui envisage de reprendre à son compte une école d'ingénieurs à Beira.

4. Le financement de la formation pour les investissements

La réponse aux projets d'investissement suppose de la flexibilité de la part des ressources ou de l'appareil de formation. Les modalités impliquées seront notamment la formation continue et éventuellement des adaptations rapides de la formation initiale. Ces modalités – et cette flexibilité même – supposent des ressources de financement. La politique de formation du pays peut comporter une contribution obligatoire des employeurs à la formation professionnelle : ceci peut avoir pour effet de développer la formation des salariés et de promouvoir la productivité des entreprises, et en particulier d'accompagner et de permettre par la formation des investissements d'expansion ou de modernisation.

Néanmoins, l'efficacité économique de cette contribution obligatoire dépend des conditions légales et réglementaires qui l'accompagnent : la taxe de formation est-elle utilisée pour le développement des compétences, ou considérée comme une simple ressource fiscale pour l'État ? peut-elle être retournée à l'entreprise pour que sa dépense-formation puisse donner lieu à un investissement-formation ? à quelles conditions peut-elle être retournée, et notamment quelles conditions de réponse par la formation à la stratégie de développement de l'entreprise ? comment promouvoir alors cet investissement-formation sans pour autant soumettre le retour de la contribution à l'entreprise à des conditions bureaucratiques exorbitantes ? Deux études de cas peuvent illustrer ces questions, l'une de façon plutôt négative, l'autre de façon plutôt positive.

Au Sénégal, la formation continue souffre d'un défaut de financement : la « contribution forfaitaire à la charge des employeurs » (CFCE) est versée au ministère des Finances et n'est reversée que pour une part minimale (5%) à l'ONFP (Office National de la Formation Professionnelle, qui a essentiellement une mission d'études, de conseil et de proposition sur le marché de l'emploi et de la formation). L'ONFP récupère environ 300 millions F CFA par an et en garde 100 millions pour son propre fonctionnement, ne laissant que 200 millions pour financer des formations continues.

La Fondation pour le Secteur Privé (FSP), structure-projet mise en place et financée par la Banque mondiale de 1996 à 2000, a contribué pour 50% de son activité au montage et au financement d'actions de formation continue demandées par les entreprises (parmi d'autres aides aux entreprises sous forme d'expertises, de conseil et d'assistance juridique). Elle a financé des dossiers de formation à hauteur de 75% de leur coût pour environ 300 millions F CFA par an. La question d'une source de financement stable et suffisante de la formation professionnelle reste donc posée, par exemple sous la forme d'un Fonds national pérenne de la formation professionnelle, qui pourrait être alimenté notamment par l'intégralité de la CFCE.

Au Maroc, il existe une taxe de formation professionnelle de 1,6% de la masse salariale des entreprises qui est collectée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et reversée à l'OFPPT (Office pour la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail). L'Office utilise 85% de cette taxe pour contribuer à son fonctionnement en formation initiale et continue et 15% (environ 90 millions DH par an) pour le remboursement d'actions de formation continue des entreprises.

Ces remboursements sont effectués jusqu'à hauteur de 70% des frais de formation (80% pour les actions d'alphabétisation, plafonnés à 2.000 DH par stagiaire) si les actions font partie d'un plan de formation pluri-annuel (triennal). Pour pouvoir bénéficier de ce remboursement, les entreprises doivent passer au préalable des « contrats spéciaux de formation » avec l'OFPPT en soumettant leur plan de formation à un comité régional de l'OFPPT et lui présenter ensuite leurs dossiers de formation pour les remboursements. Le financement reversé par l'OFPPT peut aussi soutenir l'élaboration des plans de formation par les entreprises. Si les actions de formation sont

non planifiées, le taux de remboursement est limité à 40%. Les remboursements peuvent être supérieurs à la taxe versée par l'entreprise selon le principe de mutualisation.

Le système de contrats spéciaux de formation concerne 170.000 stagiaires par an. Il encourage l'effort de planification de la formation dans ses dimensions d'ingénierie et de prévision. Cependant, le risque est que beaucoup de PME, qui ont moins de moyens pour élaborer ces plans de formation, restent à l'écart des contrats spéciaux de formation et des possibilités de financement et que ce soient surtout les grandes entreprises modernes qui en bénéficient. L'OFPPT est conscient de ce risque et s'efforce de développer l'accès des PME au dispositif de formation continue par des campagnes d'information. Par ailleurs, les modalités de remboursement par l'OFPPT aux entreprises sont souvent critiquées pour leur lourdeur.

Au Mozambique et au Vietnam, il n'existe pas de contribution obligatoire des employeurs à la formation continue. Ainsi, dans trois au moins des quatre pays enquêtés dans la ZSP, la question du financement d'une formation flexible – et en particulier d'une formation continue – pour les besoins découlant des investissements reste posée.

Cette question peut concerner les entreprises qui investissent, les organisations professionnelles, en particulier celles de branches, et l'État. Les entreprises ne peuvent intervenir dans le financement et dans l'organisation de la formation que si elles sont déjà constituées, c'est-à-dire surtout pour des investissements de développement. Les fédérations professionnelles devraient pouvoir organiser des formations liées aux spécificités de la branche et les chambres consulaires celles liées aux compétences transversales de gestion et de management des investissements. L'exemple du Maroc montre que l'État peut aussi soutenir par son appareil de formation les organisations professionnelles pour leurs projets de développement par branches.

Dans les pays de la ZSP, ceci ne résout pas tous les problèmes de financement de la formation professionnelle liée à l'investissement. Dans les prêts des banques internationales de développement, la formation nécessaire à l'investissement pourrait être plus souvent identifiée et incluse – elle l'est parfois – dans les crédits d'investissement à taux bonifié.

C. Stratégie d'investissement-formation et stratégie d'investissement économique

On aborde ici les stratégies sectorielles et celles liées à la qualité et à l'exportation.

1. Stratégies sectorielles

Une approche sectorielle paraît souvent un moyen d'intégrer stratégie de formation et stratégie d'investissement d'une façon opérationnelle, avec des interlocuteurs identifiés qui peuvent être les fédérations professionnelles. Elle suppose cependant au préalable la définition de stratégies économiques et d'investissement par secteurs, comme peut le permettre par exemple la stratégie de « grappes sectorielles » présentée ci-dessus, en particulier pour le Sénégal où elle paraît la plus avancée parmi les pays d'études de cas. Un rapide passage en revue dans les autres pays permet d'analyser l'état de ces stratégies sectorielles.

Au Maroc, on peut rappeler que l'OFPPT a conclu 20 conventions sectorielles avec des organisations professionnelles, permettant d'adapter l'appareil de formation à leurs besoins économiques. La stratégie menée par l'Agence française de Développement en est proche, en proposant de financer des centres de formation initiale selon un système de coopération entre des fédérations professionnelles françaises et marocaines pour 5 branches stratégiques, mais déficitaires

en formation (mécanique, agro-alimentaire, audiovisuel, plasturgie, transports routiers). Cependant, l'expérience montre que les organisations professionnelles marocaines ne sont pas elles-mêmes suffisamment instrumentées pour monter leurs propres centres de formation, ce qui revient en l'occurrence à réintroduire dans ce projet l'OFPPT selon sa politique de contractualisation avec les branches.

On peut noter aussi qu'au Maroc le ministère chargé de l'artisanat offre des infrastructures de production et de commercialisation à des artisans, notamment dans des centres artisanaux dans les villes importantes, mais leur demande en contrepartie de participer à la formation en alternance des jeunes (apprentissage). Dans cette coopération, le lien entre formation et investissement est, dans une certaine mesure, assuré avec une inversion des rôles habituels : l'État contribue par des infrastructures à l'investissement productif des artisans, ceux-ci contribuent à la formation professionnelle des jeunes.

Par ailleurs, il faut noter que plusieurs branches professionnelles préparent des « contrats de progrès » avec l'État, comportant une composante ressources humaines, emploi et formation, et visant à convenir d'objectifs de développement de la production et de l'emploi en échange d'aides de l'État. Le textile-habillement et le tourisme sont les secteurs les plus avancés dans cette démarche. Celle-ci peut être éventuellement une source d'inspiration pour d'autres pays.

Au Vietnam, l'État voudrait développer en priorité le secteur des NTIC, malgré des handicaps importants : retards sur d'autres pays d'Asie, contrôle par l'État des informations communiquées, peu de diffusion des langues internationales (y compris l'anglais, très utilisé dans ce secteur et dans la région). Mais les formations informatiques correspondantes restent insuffisantes et l'État recherche des coopérations dans ce domaine. Par ailleurs, une faiblesse structurelle du Vietnam, pour une stratégie sectorielle d'investissement et de formation, est l'absence de fédération professionnelle, ce type d'associations privées n'étant pas autorisé (des chambres de commerce inter-sectorielles existent sous le contrôle de l'État).

Enfin, la politique de l'État porte sur une reconversion de l'emploi rural (30 millions de personnes) par un désengagement progressif d'une partie des actifs ruraux, d'activités agricoles à faible productivité vers des activités de transformation des produits agricoles, d'industrie légère, d'artisanat rural et de services locaux. Seuls 12% des actifs ruraux ont reçu une formation professionnelle, même si plus de 90% d'entre eux ont été scolarisés. L'objectif est donc un développement massif de la formation initiale et continue pour accompagner les reconversions rurales et les investissements correspondants. Les prévisions portent sur la création d'environ 400.000 emplois non agricoles par an, partagés pour moitié entre l'industrie agro-alimentaire et les métiers artisanaux et de services... C'est dire l'importance de l'effort de formation qui serait théoriquement nécessaire...

Au Mozambique, le gouvernement souhaite le développement du tourisme et de l'agriculture (ce qui suppose au préalable la réhabilitation des infrastructures de transport) et par ailleurs le développement de PME autour des grands projets miniers et industriels d'IDE (par exemple, le projet MOZAL dans l'industrie de l'aluminium entraîne des activités nationales en aval). Un plan stratégique de développement de l'enseignement technique et professionnel vise notamment les formations agricoles, agro-alimentaires et du tourisme.

Dans trois des quatre pays enquêtés (Maroc, Sénégal, Vietnam), l'accent est mis en particulier sur les NTIC (« grappes sectorielles » au Maroc et au Sénégal, priorité gouvernementale au Vietnam) pour développer des bases de saisie de données, des centres d'appels, la production de logiciels, ... Ces pays présentent souvent une certaine habileté pour ces techniques, qui demandent plus de personnels qualifiés que de capitaux, et peuvent avoir pour avantage leurs coûts modérés

du travail. Tous trois ont engagé simultanément une modernisation de leur système de télécommunications, notamment par l'appel à des opérateurs internationaux. Néanmoins, la concurrence est rude dans ce secteur des NTIC, en particulier en Asie...

Dans ces pays, la pression sur l'appareil de formation est donc forte actuellement pour ces technologies. L'Agence francophone pour l'Enseignement supérieur et la Recherche AUPELF-UREF, fortement impliquée dans les NTIC, pourrait sans doute avoir un rôle formateur à jouer dans cette stratégie sectorielle pour des pays de la ZSP.

En conclusion de ce paragraphe, les différents experts rencontrés privilégient souvent la stratégie sectorielle pour mettre en relation opérationnelle politique d'investissement et politique de formation, avec l'implication des fédérations professionnelles.

2. Formation pour la qualité et investissement pour l'exportation

Plusieurs pays se trouvent dans des situations d'entrée récente ou prévue dans des zones de libre-échange : le Sénégal dans l'UMEOA, le Vietnam dans l'ASEAN (suppression des barrières douanières en 2006), le Maroc dans l'accord d'association Europe-Bassin Méditerranéen (suppression de toutes les barrières en 2012). L'ouverture des frontières ou l'exposition directe à la concurrence internationale conduisent à des investissements d'expansion ou de modernisation, avec des efforts de « remise à niveau » des entreprises pour développer la productivité et surtout la qualité des produits. Il s'ensuit la nécessité d'investissements-formation correspondants.

Au Maroc, le projet conduit par l'AFD de coopération entre fédérations professionnelles françaises et marocaines pour des centres de formation sectoriels vise notamment l'amélioration de la compétitivité dans le cadre de cette mise à niveau. Par ailleurs, le ministère chargé de l'Artisanat organise des séminaires pour les artisans sur le développement de la qualité nécessaire à l'exportation.

A cet égard, il faut souligner au Sénégal, parmi les actions du projet de la coopération française « Formation Professionnelle pour l'Emploi », celles menées avec le Syndicat Professionnel de l'Industrie et des Mines (SPIDS) : il s'agit notamment de formations de formateurs et de perfectionnements spécialisés pour développer la qualité et la certification d'entreprises agro-alimentaires. Ce projet peut servir les investissements qui dans ce secteur visent largement les exportations dans le contexte actuel d'ouverture des frontières (UMEOA et accords OMC entraînant la disparition d'avantages préférentiels aux exportations).

TROISIÈME PARTIE

NIVEAUX ET TYPES DE FORMATION FAVORISANT LES DÉCISIONS D'INVESTISSEMENT

Cette partie correspond au troisième objectif des termes de référence de l'étude : estimer le niveau adéquat de formation professionnelle favorisant les décisions d'investissement. Elle porte sur le système de formation qu'il convient de développer pour favoriser l'investissement et la croissance. En effet, on peut comprendre le « niveau adéquat de formation professionnelle favorisant l'investissement » de plusieurs façons différentes :

1. Quel niveau d'efforts d'éducation-formation doit être consenti pour garantir le processus de développement d'un pays ? Cette question donne lieu à la notion de paliers : y a-t-il des niveaux de formation qui correspondent à des niveaux d'investissement et de développement ?
2. Quel niveau de qualification professionnelle doit être visé en priorité pour favoriser l'investissement : l'investisseur est-il plus sensible au niveau managérial, au niveau d'encadrement moyen, ou au niveau de la production ? Quels sont ses critères de recrutement ?
3. Quel niveau du système national de formation doit être privilégié pour promouvoir l'investissement, et pour quel type de public ? s'agit-il de la formation initiale des jeunes ou de la formation continue des adultes ? s'agit-il de projets de formation ponctuels en appui à des projets d'investissement ? de formations à la création et à la gestion d'entreprises ?
4. Enfin, on s'arrêtera sur la question particulière de la mobilité internationale des personnes d'un haut niveau de formation et de son impact sur l'investissement.

1. Niveaux d'efforts d'éducation-formation, d'investissement et de développement

1. Les études économiques ont toujours abouti à la conclusion que l'éducation apporte une contribution positive à la croissance économique. Le « Rapport sur le Développement dans le Monde » de la Banque mondiale pour 1998/1999 est centré sur « le Savoir au service du Développement ». Il étudie notamment les relations entre une politique de développement du système d'éducation-formation et la croissance économique en prenant en particulier l'exemple de certains pays d'Extrême Orient.

« Il ne fait pas de doute que l'éducation a contribué de façon déterminante au succès des quatre économies d'Asie de l'Est qui ont enregistré la croissance la plus rapide : la République de Corée, Hong Kong, Singapour et Taïwan. Avant même de s'engager sur la voie de l'industrialisation, ces économies avaient un taux de scolarisation beaucoup plus élevé que celui des autres pays en développement... En outre, l'importance de l'éducation pour la croissance économique avait été reconnue et constatée depuis longtemps. »

« Cela ne fait que mieux ressortir l'importance d'une stratégie de réduction du déficit de savoir et montre même que les économies d'Asie de l'Est à croissance rapide ont réussi à combler leur retard technologique, d'un côté en investissant dans le savoir présent et dans le capital physique et, de l'autre, en misant sur les individus et les institutions afin de renforcer la capacité d'assimilation et d'utilisation des connaissances de la société. »

Dans son rapport pour l'UNESCO de fin 1994, « Population et éducation en Afrique subsaharienne », François Orivel cite différentes études concernant l'Afrique :

- « *les exemples du Ghana (où la contribution de l'éducation à la croissance est de 23%), du Nigeria (16%), du Kenya (12%)* », selon Psacharopoulos (1984),
- « *une augmentation de 10% du niveau moyen d'éducation de la population active entraîne 1,7% de croissance économique additionnelle en Amérique latine, 1,3% en Asie de l'Est, 1% au Moyen Orient et seulement 0,3% en Afrique subsaharienne* » selon une étude de Lau, Jamison et Louat de 1990.

L'éducation en Afrique contribue aussi à la croissance, mais moins qu'ailleurs, car l'éducation n'en est pas une condition suffisante : l'absence de certains facteurs de production, « notamment des investissements en capital et l'existence d'entrepreneurs, peut diminuer de façon importante l'effet de l'éducation... Les diplômés de l'Afrique subsaharienne ont ainsi une propension excessive à chercher des emplois dans la fonction publique plutôt que dans des secteurs plus productifs. » La première partie de cette étude montre d'ailleurs que les facteurs d'investissement dans les pays de la ZSP sont d'abord autres que le niveau d'éducation-formation : or, ce sont les investissements qui commandent essentiellement la croissance.

« L'étude de Lau, Jamison, Liu et Rivkin (1992) apporte par ailleurs un éclairage supplémentaire sur la situation de l'Afrique subsaharienne. Elle met en évidence un effet de seuil : lorsque les investissements éducatifs ne sont pas suffisamment massifs, ils ne parviennent pas à enclencher un processus de croissance économique soutenue. » Le passage d'un stade de croissance faible à un stade de croissance forte « semble être associé au fait que le niveau d'éducation moyen de la population active a atteint le seuil de trois à quatre années » (de scolarisation). « *Or ... dans la majorité des pays d'Afrique subsaharienne, le stock moyen d'éducation de la population active est compris entre une et deux années. Pour parvenir au seuil de quatre ans, les efforts à accomplir sont considérables puisque cela suppose que les 40 générations qui composent la population active soient passés par l'école primaire.* »

Ces études montrent que l'éducation de base reste un facteur essentiel du développement économique. Si la main-d'œuvre n'est pas capable d'utiliser des supports écrits pour enregistrer des informations ou des consignes portant sur le travail à faire, y compris les consignes de sécurité, ou pour établir les relevés, les décomptes ou les comptes-rendus qui expriment les résultats de son travail, ou si elle ne peut lire la commande d'un client, on en reste à un niveau rudimentaire d'organisation du travail et d'efficacité de la production qui compromet fortement le développement.

2. Par ailleurs, le niveau de formation influencerait sur le niveau technologique des investissements

Le « *World Investment Report* » 1999 des Nations Unies (CNUCED) indique : « *En ce qui concerne les politiques de développement des ressources humaines en relation avec les investissements directs étrangers, si le but est d'attirer des IDE dans des activités et des industries à forte intensité de compétences..., le facteur le plus puissant est l'éducation et la base de compétences de la main-d'œuvre qui déterminent sa productivité et sa capacité à apprendre au travail. Singapour fournit l'exemple frappant d'investissements nationaux lourds en éducation et formation en vue d'attirer des IDE tout en les incitant à s'améliorer qualitativement. Beaucoup des pays d'Europe centrale et orientale ont aussi attiré les IDE grâce au niveau d'éducation et de qualifications techniques élevées de leurs ouvriers.* »

Le « *Rapport sur le Développement dans le monde* » 1998/1999 de la Banque mondiale ajoute à propos de Taïwan, Singapour, Hong Kong et la Corée du Sud : ces quatre économies « *avaient également mis l'accent sur les hautes études scientifiques et techniques... ce qui les a rendues mieux à même d'importer des technologies de pointe.* »

La revue « Alternatives Économiques » de septembre 2000 précise : « *les Coréens, qui avaient déposé 33 brevets aux États-Unis en 1980 en ont soumis 5452 en 1998, tandis que les Taïwanais passaient de 367 à 7412. A titre de comparaison, les Français en ont déposé 3331 en 1980 et 5249 en 1998, moins désormais que chacun des deux dragons asiatiques.* »

Les développements qui précèdent tendent à montrer une triple corrélation :

- entre un taux de scolarisation primaire suffisant et une croissance économique soutenue (pour les pays d’Afrique aujourd’hui comme historiquement pour les « dragons » asiatiques),
- entre un système éducatif et de formation professionnelle très développé et l’attraction des investissements étrangers (pour les « dragons » asiatiques et les pays d’Europe centrale),
- entre les études scientifiques et techniques de haut niveau et la capacité du pays d’abord à s’approprier des technologies en exploitant des brevets, ensuite à produire des technologies en déposant des brevets (notamment pour les « dragons » asiatiques).

On peut se demander si, avec le niveau de développement du pays, il n’y a pas un renforcement de la relation entre la formation et l’investissement. D’une part, la formation apparaît un facteur plus sensible aux investisseurs dans les pays où les problèmes économiques et politiques de base ont déjà été résolus (ceci peut être le cas par exemple pour l’Europe centrale dans les années 90). D’autre part, on peut faire l’hypothèse que, plus on investit dans des secteurs de technologies avancées, notamment dans les pays industriels, plus la formation paraît importante aux investisseurs (ce qui est devenu le cas à la fois des « dragons » asiatiques et de l’Europe centrale).

Une autre hypothèse peut également être relevée : les économies autrefois socialistes attirent aujourd’hui fortement les IDE (Europe centrale, Chine, Vietnam) et l’on constatait en début de rapport que la Chine attire 12% des flux d’IDE mondiaux quand tous les pays d’Afrique réunis n’en attirent qu’1%. Le facteur d’aubaine d’ouverture de marché est probablement prépondérant et la Chine est le plus grand marché potentiel du monde. Mais il faut remarquer également que les ex-pays socialistes ont développé un système éducatif et de formation professionnelle très important : ainsi, par exemple, la Chine a un taux net de scolarisation primaire de 100% et un taux de scolarisation secondaire de 70% (ce que seuls des pays comme l’Afrique du Sud et la Tunisie dépassent sur le continent africain).

3. On peut s’interroger maintenant sur le positionnement des pays de la ZSP par rapport à ces paliers, sachant notamment que leur niveau de développement n’est pas comparable à celui des quatre « dragons » (cités à différentes reprises par les études sus-mentionnées) et qu’ils n’ont en général pas un système éducatif et de formation très développé.

Les études citées amènent à l’hypothèse de paliers de développement technologique :

- si la scolarisation primaire est insuffisante et n’a pas touché pendant au moins 3 à 4 années la population qui est aujourd’hui active, alors un réel décollage économique ne peut avoir lieu : ceci peut être le cas dans la ZSP de pays comme le Niger (taux net de scolarisation primaire : 24%, et taux d’alphabétisation des adultes : 14,3% en 1997, PNB par tête PPA : 729 \$ en 1998, taux moyen annuel de croissance 1990-1998 : 2,1%) ;
- si le seuil de scolarisation minimum est atteint et accompagné par un effort de formation professionnelle, on peut assister à une croissance économique soutenue (qui va se traduire par exemple par le développement d’une industrie de biens de consommation, telle que l’industrie agro-alimentaire ou l’industrie textile, avec l’importation de biens d’équipement) : ceci peut être le cas dans la ZSP de pays comme le Maroc et le Vietnam, qui ont atteint un premier stade d’industrialisation ;
- avec le développement d’études scientifiques et techniques de haut niveau, on peut s’approprier des brevets et licences étrangers, permettant de lancer des industries plus complexes (par exemple, des industries de biens d’équipement, telles que les industries

mécaniques, automobiles, électriques et électroniques) ; avec l'apparition, en sus de ces efforts d'éducation-formation, de centres de recherche et de développement, éventuellement liés à l'université, on peut développer de nouvelles technologies et déposer des brevets industriels : ceci peut être le cas dans la ZSP de l'Afrique du Sud.

Néanmoins, dans ces relations, les niveaux d'éducation-formation jouent davantage comme des conditions que comme des facteurs décisifs d'investissement.

4. On a établi pour la présente étude un tableau comparatif reprenant 23 pays de la ZSP selon 12 indicateurs portant sur le système d'éducation-formation et sur les investissements. En incluant notamment les quatre pays d'études de cas, on propose de distinguer et d'illustrer trois groupes selon le niveau de développement combiné de l'économie, de l'éducation de base et des investissements :

- des pays émergents avec un PNB par tête (à parité de pouvoir d'achat) supérieur à 4.000 \$, un taux net de scolarisation primaire supérieur à 90% et un taux d'alphabétisation des adultes supérieur à 2/3, un taux d'investissement intérieur brut d'au moins 24% : on y trouve par exemple Maurice, la République Dominicaine, la Tunisie, mais les quatre pays des études de cas n'y accèdent pas ;
- des pays en développement avec un PNB (PPA) compris entre 15.000 et 4.000 \$, un taux net de scolarisation primaire de plus de 75% et un taux d'alphabétisation des adultes de plus de 45%, un taux d'investissement intérieur brut supérieur à 20% : on y trouve par exemple le Maroc et le Vietnam ;
- des pays moins avancés avec un PNB (PPA) de moins de 1.500 \$, un taux net de scolarisation primaire de moins de 75% et un taux d'alphabétisation des adultes de moins de 45%, un taux d'investissement intérieur brut de 20% au maximum : on y trouve entre autres le Mozambique et le Sénégal.

Au Sénégal, le Groupe de Réflexion pour la Compétitivité et la Croissance (GRCC) se réfère à une typologie différente fondée sur les facteurs de croissance :

- croissance par l'innovation : aucun des pays des études de cas ne peut s'y classer ; dans les autres pays de la ZSP, l'Afrique du Sud serait sans doute l'un des seuls pays à pouvoir entrer dans cette catégorie ;
- croissance par les investissements : cela supposerait un taux d'investissement proche de 30%, en tout cas supérieur à 25% : c'est le cas du Vietnam, mais les investissements étrangers au Mozambique peuvent le faire entrer maintenant dans cette catégorie ; les taux de croissance moyens de 1990 à 1998 du Vietnam et du Mozambique (respectivement de 8,4% et 5,7%) sont nettement supérieurs à ceux du Maroc et du Sénégal (respectivement de 2,2% et 2,9%) ;
- croissance par les facteurs, c'est-à-dire essentiellement par l'intensité des facteurs traditionnels, sans réels investissements nouveaux : pour le GRCC, le Sénégal appartient à cette dernière catégorie (bien que son gouvernement vise à l'avenir un taux d'investissement de 27% à 28% au lieu de 20%) ; le Maroc s'y classe probablement aussi (la majorité des grands IDE y sont des investissements de privatisation).

Cette autre typologie a l'avantage d'apporter une vision différente de la précédente, illustrant, non le niveau de développement, mais le rythme de développement : le Mozambique y est cette fois mieux placé que le Sénégal, et le Vietnam mieux que le Maroc, même si leur niveau de développement respectif est nettement inférieur.

En conclusion de ces différentes typologies et compte tenu également des développements des deux premières parties, on peut voir apparaître les relations suivantes :

- un seuil minimum de scolarisation primaire est nécessaire au décollage économique (exemple a contrario : Niger) ;

Principaux indicateurs de la relation formation – investissement dans 23 pays de la zone de solidarité prioritaire (ZSP)

	PNB/tête PPA 1998 (WDI 2000) en \$	% dépenses d'éducation sur PIB 1998 (WDI 2000)	% dépenses 2 nd degré ET sur dép. éduc (ASUNESCO 98)	Taux net scolarisation laire 1997 (WDI 2000)	Taux net scolarisation 2 nd aire 97 (WDI 2000)	Taux & B adultes 1997 (RMDH 99)	Coût travail/an par employé secteur manufacturier \$ 95-99 (WDI 200)	Investissement intérieur brut % du PIB 98 (WDI 2000)	Taux croissance/an moyen investissement intérieur brut 90-97 (GIDM 98/99)	Investissement direct étranger % du PIB 98 (WDI 2000)	Montant investissement direct étranger M \$ 96 (GIDM 98/99)	Montant investissement direct étranger M \$ 98 (WDI 2000)	Stock d'investissement direct étranger M \$ en 98 (WIR 99)
AFRIQUE DU SUD	8296	6,8		100	95	84	8475	16	1,3	0,4	136	550	18 716
ALGERIE	4595	4,3		96	69	60,3		27	-4,4	0,0	4	5	2799
BURKINA FASO	866	1,4	1,1 (1980)	32	13	20,7		29	3,2	0,0	0	0	98
CAMEROUN	1395	2,8		62	40	71,7		18	-1,7	0,6	35	50	1313
COTE D'IVOIRE	1484	4,3	4,4 (1996)	58	34	42,6	9995	18	14,4	4,0	21	435	1921
GHANA	1735	3,0	4,9 (1990)			66,4		23	4,7	0,7	120	56	1069
GUINEE	1722	1,8	8,3 (1995)	46	1,5	37,9		21	0,3	0,0	24	1	188
HAITI	1379	1,6	6,9 (1990)			45,8		11	-2,9	0,3	4	11	156
LAOS	1683	2,1	2,2 (1996)	73	63	58,6		25		3,6	104	46	471
LIBAN	4144	1,6		76		84,4		28		1,2	80	200	554
MADAGASCAR	741	1,7	4,0 (1993)	61		47		13	-0,9	0,4	10	16	504
MAROC	3188	4,9		77	38	45,9	3391	23	-0,1	0,9	311	322	4724
MAURICE	8236	3,1	1,8 (1996)	97	68	83	1973	24	0,4	0,3	37	12	354
MAURITANIE	1500	3,5	2,7 (1996)	57		38,4		21	4,0	0,5	5	5	97
MOZAMBIQUE	740	3,5	6,2 (1990)	40	22	40,5		20	3,6	5,5	29	213	551
NIGER	729	3,0		24	9	14,3		10	3,0	0,0	0	1	325
NIGERIA	740	0,7	2,8 (1981)			59,5		20	0,7	2,5	1391	1051	16698
REP. DOMINICAINE	4337	1,7	2,4 (1996)	91	79	82,6	1806	26	8,6	4,4	394	691	250
SENEGAL	1297	3,4	2,7 (1996)	60	20	34,6	7754	20	6,9	0,9	45	40	567
TCHAD	843	2,0	1,7 (1996)	48	18	50,3		15		0,9	18	16	399
TUNISIE	6594	5,5		100	74	67	3599	28	1,7	3,3	320	650	5330
VIETNAM	1689	2,2		100	55	91,9	711	29		4,4	1500	1200	12919
ZIMBABWE	2489	7,5	1,0 (1986)	93	59	90,9	3422	17	5,8	1,2	63	76	817

Abréviations des sources :

WDI
ASUNESCO
RMDH
GIDM
WIR

: World Development Indicators (Banque mondiale)

: Annuaire Statistique de l'UNESCO

: Rapport Mondial sur le Développement Humain (PNUD)

: Grands Indicateurs du Développement dans le Monde. Rapport sur le Développement dans le Monde (Banque mondiale)

: World Investment Report. United Nations.

- le niveau d'éducation et le niveau de développement sont en général liés (cf. typologie des pays émergents – en développement – moins avancés dans la ZSP) ;
- le niveau de scolarisation primaire et secondaire et celui de formation professionnelle ne sont pas des facteurs décisifs d'investissement, mais des facteurs facilitateurs d'investissements, lesquels peuvent rester de technologies simples (exemples de facilitation : Chine, Vietnam ; exemple du caractère non indispensable : Mozambique) ;
- le rythme de croissance est lié au niveau d'investissement (cf. typologie des facteurs de croissance dans la ZSP) ;
- un niveau élevé de scolarisation secondaire, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur devient une condition pour des investissements de technologies sophistiquées (exemples : Corée du Sud, Pologne, République Tchèque ; dans la ZSP : Afrique du Sud).

Ces précisions dans la relation formation-investissement montrent qu'elle est loin d'être bi-univoque et que de multiples facteurs y jouent leur rôle. Il est difficile dans ces conditions de tirer de ces typologies de pays des conclusions pour la formation en vue de l'investissement.

Néanmoins, en fonction des deux paramètres de l'éducation-formation et de l'IDE, on peut avancer les suggestions d'orientations générales qui suivent.

1. Les pays moins avancés avec une scolarisation primaire insuffisante pour le décollage économique et des investissements étrangers quasi-nuls (exemples : Niger, Burkina Faso) devraient en priorité développer la scolarisation primaire et l'alphabétisation des adultes.
2. Les pays moins avancés avec des systèmes d'éducation et de formation médiocres, mais avec des investissements étrangers importants (exemples : Mozambique, Côte d'Ivoire), devraient développer leurs efforts de scolarisation primaire et d'alphabétisation des adultes, et par ailleurs négocier avec les investisseurs étrangers leur concours pour accroître la formation professionnelle.
3. Les pays moins avancés ou en développement ayant à la fois des systèmes scolaires et des taux d'investissements étrangers relativement médiocres (exemples : Maroc, Sénégal) devraient poursuivre leur efforts de scolarisation et d'alphabétisation, et de plus développer les encouragements aux investissements. Dans le cas où le système de formation professionnelle (initiale et continue) est lui-même déficitaire (Sénégal par exemple), il conviendrait de rechercher une coopération régionale pour répartir les efforts dans ce domaine, en sus de l'assistance internationale.
4. Les pays en développement ou émergents ayant à la fois des taux de scolarité et des investissements étrangers importants (exemples : Vietnam, Tunisie) devraient chercher à orienter les IDE vers des secteurs technologiques plus sophistiqués et par ailleurs développer la formation continue avec l'appui des multinationales. Dans le cas où ils ont de plus à réhabiliter leur système de formation professionnelle initiale (Vietnam par exemple), l'appui des entreprises par la formation en alternance pourrait être une opportunité à étudier.

2. Niveaux de qualification recherchés et critères de recrutement

Quel niveau de qualification professionnelle privilégie l'entrepreneur pour sa décision d'investissement ? Ensuite, quels sont ses critères de recrutement ?

1. Il semble d'abord que la réponse puisse être différente selon les stades de l'investissement :
 - au lancement de l'implantation, la préoccupation première de l'investisseur semble aller à l'équipe de direction qui va pouvoir réaliser cette implantation, et souvent avec des expatriés dans la ZSP s'il s'agit d'investisseurs étrangers ; néanmoins, après la phase d'implantation, le taux d'expatriés diminue régulièrement et en particulier l'africanisation de l'encadrement est une tendance générale sur ce continent (accentuée dans la zone franc par la dévaluation du CFA) ;

- dans le cas des investissements étrangers, l'implantation sera souvent suivie d'un effort important de formation des différentes catégories de personnel (comme l'illustrent de façon détaillée le « *World Investment Report* » 1999 de la CNUCED, mais aussi les interviews d'investisseurs en Afrique ou au Vietnam) et il existe souvent un plan de formation qui s'appuie sur les moyens de formation de l'entreprise internationale : ceci relativise donc sa demande de qualifications préalables ;
- les entreprises déjà installées ont des besoins de formation qui peuvent être importants : le rapport 2000 du CIAN souligne notamment le manque de personnel qualifié au niveau de la maîtrise dans différents pays d'Afrique. L'importance des besoins en formation des entreprises déjà implantées est aussi soulignée au niveau de l'encadrement par une large enquête conduite à Madagascar auprès des PME (« Les Besoins en Formation et en Information des Entreprises. Rapport d'Enquête », Chantal BASQUIN, février 1999).

2. Les études de cas, conduites auprès d'investisseurs déjà installés, montrent également une priorité des besoins au niveau des personnels d'encadrement intermédiaire, allant d'ouvriers très qualifiés aux cadres en passant par des agents de maîtrise et des techniciens.

- au Maroc, en termes de qualifications, on recherche surtout des cadres opérationnels, l'Université étant considérée comme trop théorique et le niveau technicien étant relativement bien pourvu : cadres dirigeants, marketing, informaticiens, logisticiens ou de la fonction achats. En dehors des dirigeants, il s'agit donc souvent de spécialités plus difficiles à assurer dans un marché de la formation des cadres qui reste relativement étroit. On recherche également des agents de maîtrise et du personnel qualifié de l'hôtellerie.

Les critères de recrutement indiqués varient selon les secteurs :

- les multinationales mettent l'accent sur les compétences professionnelles (formation et expérience), la personnalité (sociabilité, fiabilité, rigueur) et le potentiel d'évolution,
- le secteur artisanal privilégie la famille ou les proches s'il s'agit d'une entreprise individuelle, et prend en compte la formation s'il s'agit d'une manufacture ou d'une coopérative,
- le secteur informel privilégie la dextérité et la docilité de la main-d'œuvre.

- au Mozambique, on recherche en priorité des personnes ayant une expérience professionnelle qu'en général la longue période de guerre n'a pu apporter, *a fortiori* dans le secteur moderne. On y cherche surtout des personnels des niveaux intermédiaires : employés et ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise, mais également des cadres de gestion pour les PME, ou d'autres cadres pour seconder les expatriés dans les multinationales (qui considèrent que les expatriés seront appelés à rester longtemps). Pour les PME nationales, le besoin d'agents de maîtrise reste prioritaire.

- au Sénégal, on recherche surtout des ouvriers qualifiés et techniciens, notamment en mécanique de précision, électricité et électromécanique, soudure à l'arc, ou des conducteurs et mécaniciens d'engins, grutiers, dessinateurs en BTP, programmeurs... On recherche également des compétences d'agents de maîtrise. Des cadres expatriés sont souvent considérés par les multinationales comme nécessaires en phase d'investissement.

Les critères de recrutement sont la formation et l'expérience, les aptitudes commerciales ou managériales selon les cas, la personnalité et la sociabilité en particulier, l'adaptabilité et le potentiel d'évolution.

- au Vietnam, la priorité des investisseurs va aux techniciens supérieurs et agents de maîtrise. Les entreprises recrutent en général (comme souvent aussi au Sénégal) à un niveau d'éducation ou de formation théoriquement supérieur à celui de l'emploi. Les multinationales recrutent leurs futurs ouvriers qualifiés au niveau baccalauréat et leurs futurs techniciens supérieurs au niveau ingénieur parce qu'elles pensent qu'il est plus facile de former elles-mêmes des gens plus éduqués,

éventuellement d'envoyer se former à l'étranger des gens qui connaissent l'anglais ou le français, et qu'ils auront plus de facilités d'évolution. Les multinationales estiment également nécessaires des cadres expatriés en phase d'investissement. Les « entreprises de sueur », asiatiques ou nationales, recrutent au niveau du collègue des ouvriers qu'elles forment à des tâches très parcellisées.

3. Niveaux, types et publics de formation à privilégier pour les investissements

Parmi les types de formation à développer pour les investissements, on distingue d'une part des niveaux ou spécialités de formation initiale ou continue, d'autre part des modes ou des publics particuliers de formation, et en particulier différents types de formation pour l'investissement des PME nationales. Enfin, on souligne parfois aussi des besoins d'information.

1. La demande de formation qui vient en premier lieu chez les investisseurs rencontrés dans les études de cas concerne la « maîtrise ». En cherchant à approfondir la question, il semble qu'elle recouvre deux réalités bien différentes :

- la formation initiale de techniciens ou techniciens supérieurs dans des filières-métiers telles que : mécanique de précision, électromécanique, métrologie, instrumentation, programmation, dessin de bâtiment, ... auxquelles il faudrait ajouter une mention particulière pour la maintenance industrielle, ainsi souvent que les formations propres aux télécommunications, aux industries agro-alimentaires, à l'audio-visuel et aux NTIC,...
- la formation continue de personnels des niveaux intermédiaires au management : organisation du travail, gestion de production, management d'équipes, contrôle de qualité, relais de formation du personnel...

La formation des cadres est ensuite évoquée, notamment en formation continue, dans les domaines commercial et du marketing, de l'informatique, de la comptabilité, de la finance... On peut noter qu'à ces deux niveaux de cadres et de maîtrise, le besoin de formation commerciale revient fréquemment.

La formation des chefs d'entreprises (PME) à la gestion et à la finance est souvent indiquée comme une forme d'encouragement a posteriori à la création d'entreprise (une forme d'assurance-gestion) ou d'encouragement à des investissements nouveaux. De plus, au Vietnam, la formation des chefs d'entreprise correspond à un besoin particulier des investisseurs nationaux dans la mesure où, pour éviter le harcèlement de l'administration, ils préfèrent se diversifier dans de nouvelles activités plutôt que d'augmenter la taille et la visibilité de leur première entreprise. Ceci entraîne des besoins de familiarisation à un nouveau marché, à un nouveau mode de production ou à un nouveau mode de gestion.

En formation continue également, à différents niveaux de qualifications, il est souvent demandé des formations à la qualité, notamment dans la perspective de l'exportation.

Pour la formation initiale du secteur artisanal, on met l'accent, au Maroc comme au Sénégal, sur le développement de l'alternance, associée à des encouragements pour les maîtres-artisans, sous forme d'indemnités de formation et/ou d'aides à l'équipement. De plus, au Sénégal, où le secteur artisanal est le plus souvent informel, on considère que le développement de la formation en alternance serait un encouragement pour les artisans à passer au secteur formel.

2. En ce qui concerne des modes ou publics particuliers de formation, certains pays de la ZSP sentent maintenant le besoin, parallèlement à des efforts de développement des différents niveaux d'enseignement, de lancer de vastes programmes « d'éducation non formelle » visant le rattrapage scolaire de jeunes précocement déscolarisés, ou d'alphabétisation visant les adultes. Le Maroc vient de le faire dans sa Charte de l'éducation-formation, officiellement proclamée en début d'année

2000, dans une optique où la finalité économique est clairement affirmée. Les investisseurs étrangers surtout sont sensibles au handicap de l'analphabétisme adulte.

3. La formation à la création d'entreprise est évidemment le moyen le plus direct par lequel la formation peut viser l'investissement national. Néanmoins, cette question est souvent controversée. On fait d'abord remarquer que, si l'on peut former aux démarches et techniques de création d'entreprises, il ne serait pas aisé ou pas opportun de vouloir former à l'entrepreneuriat ou à l'« esprit d'entreprise ». Celui-ci relève soit d'une motivation individuelle, soit d'une culture (par exemple au Vietnam ou dans le secteur informel sénégalais), soit encore d'une contrainte pour les personnes qui préféreraient être salariées mais qui ne trouvent pas d'emploi (notamment les diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc).

D'autre part, beaucoup d'organismes spécialisés (associations et ONG) insistent sur la nécessité de ne pas se limiter (et elles regrettent que le financement des bailleurs de fonds se limite souvent) à une simple formation, mais d'assurer aussi, en amont, une sélection des candidats entrepreneurs et de leur projet et, en aval, une assistance aux formalités administratives et à la recherche de financements pour la création, puis, après celle-ci, un suivi et une assistance aux deux premières années de fonctionnement de l'entreprise, notamment en termes de comptabilité et de gestion.

Au Sénégal, on considère également que la formation et l'assistance à la création d'entreprise peuvent être un moyen de faire passer des entrepreneurs du secteur informel au secteur formel.

Au Maroc, il existe plusieurs programmes d'encouragement à la création d'entreprise, notamment pour les diplômés de la formation professionnelle ou de l'enseignement supérieur. Le programme « auto-emploi », par exemple, pour les diplômés de la formation professionnelle de niveau minimum technicien ou ceux de l'enseignement supérieur de niveau minimum Bac+2, apporte des mini-crédits et une assistance de formateurs-conseils de l'OFPPPT pour l'accompagnement sur un an de la création de l'entreprise. Par ailleurs, l'Office National de l'Electricité forme à la création d'entreprise des futurs sous-traitants ou partenaires pour ses installations d'électrification rurale.

Enfin, plusieurs propositions venant du Sénégal et visant des « formations-actions » originales pour l'investissement et la création de PME méritent d'être reprises ici :

- développer le compagnonnage industriel entre PME du Nord et du Sud : un exemple de partenariat entre des chefs d'entreprises sénégalaises et de Haute Normandie, appartenant à des métiers proches, consiste en un compagnonnage industriel permettant d'une part d'améliorer le fonctionnement des entreprises africaines, d'autre part d'ouvrir des marchés internationaux aux entreprises françaises. Ce type d'expérience formative peut être favorable aux investissements des deux parties (surtout sous forme de *joint-ventures*).
- développer les cabinets nationaux de conseil et de formation : un encouragement de cette activité d'expertise par des facilités fiscales sur la TVA est réclamé par des organisations patronales et viserait à favoriser la création et le développement d'entreprises par l'assistance aux investisseurs nationaux ou étrangers.
- développer les programmes d'essaimage : la formule introduite par une convention État-employeurs en avril 2000 permet à des travailleurs qualifiés de bénéficier d'un parrainage d'une entreprise pour créer une entreprise sous-traitante ou liée à la première, avec une aide de l'État. Bien que non encore opératoire, elle paraît être un facteur de création d'entreprises dans un contexte où l'externalisation est parfois recherchée et pourrait être confiée à d'anciens salariés expérimentés moyennant des garanties de sous-traitance.

4. En sus des besoins de formation des chefs d'entreprise ou des futurs créateurs, on souligne parfois (notamment au Mozambique) des besoins d'information des entrepreneurs des PME, par

exemple sur la législation, sur les marchés, sur les normes de qualité ou sur les procédés de production. Ceci rejoint les résultats de l'étude menée à Madagascar sur les « Besoins en Formation et en Information des Entreprises » de Chantal Basquin en Février 1999.

4. Formation de haut niveau et investissement : la fuite et le retour des cerveaux

On fait ici référence aux effets de la mobilité internationale sur l'utilisation économique des formations supérieures dispensées.

1. D'une part, on assiste à l'effet paradoxal d'investissements notables en formation dans certains pays en développement qui trouvent leur débouché dans l'investissement productif dans un pays développé : il y a là un manque à gagner qu'on pourrait appeler « manque à investir » pour le pays en développement. C'est le cas de l'émigration de main-d'œuvre très qualifiée (ou « fuite des cerveaux ») vers des pays développés qui manquent d'ingénieurs ou techniciens dans certains domaines. Des enquêtes toutes récentes montrent par exemple que des recruteurs francophones, notamment français et canadiens, viennent démarcher des jeunes diplômés des écoles d'ingénieurs marocaines.

Un des exemples les plus caractéristiques est le flux d'informaticiens indiens vers des pays comme les États Unis, l'Allemagne ou l'Australie, avec par exemple une organisation de cette immigration par le gouvernement allemand. Le phénomène est identique pour les jeunes ingénieurs marocains en informatique qui sont « détournés par promotions entières » vers la France, l'Europe ou l'Amérique du Nord dès la fin de leurs études au Maroc (ils seraient 450 par an) : a contrario, cela montre la qualité des écoles d'ingénieurs concernées.

On peut avancer trois types d'explications possibles à ce phénomène :

- le fait que le pays en développement n'ait peut être pas une politique assez attractive pour les IDE,
- le fait que le besoin en main-d'œuvre très qualifiée ne concerne pas, dans le cas de l'informatique, une industrie spécifique qui pourrait investir ou délocaliser sa production dans un pays à faible coût de main-d'œuvre, mais une fonction précise de l'ensemble des secteurs d'activité des pays développés,
- le montant des salaires sur le marché international du travail, pour une activité qui ne connaît plus de frontières : au Maroc, Médi Télécom enrayer cette fuite en payant ses informaticiens aux niveaux de rémunération européens.

Il y aurait là un autre champ de réflexion à ouvrir sur la possibilité et l'opportunité pour les pays en développement de ne pas voir leur formation s'investir ailleurs et les fruits de leur effort leur échapper. Leur intervention sur le marché international du travail des cadres est-elle possible ? Par exemple, les écoles supérieures publiques qui forment gratuitement des ingénieurs informaticiens au Maroc devraient-elles et pourraient-elles demander le remboursement des coûts de formation aux lauréats qui partent s'employer à l'étranger ?

Comment par ailleurs ces pays pourraient-ils favoriser un investissement national par leurs propres « cerveaux » émigrés à l'étranger, soit en faisant appel à leur épargne, soit en leur accordant des conditions privilégiées d'investissement productif à réaliser en revenant dans leur pays ?

2. Selon nos interlocuteurs, la dévaluation du franc CFA en 1994 a eu un effet de retour des « cerveaux » en Afrique : le coût des expatriés européens, le plus souvent imputé sur les budgets des filiales africaines, a été brutalement doublé et est donc devenu encore plus lourd à supporter. Une demande de cadres africains formés en Europe (en l'occurrence, essentiellement en France pour la zone Franc) est apparue de la part des multinationales, comme de certaines entreprises

africaines, pour remplacer des expatriés. Cette tendance au « retour des cerveaux » a été renforcée avec la relance des exportations et le retour à la croissance faisant suite à la dévaluation. Dans ce cas, la formation de haut niveau en France sert l'investissement ou le développement en Afrique.

Quelques éléments de conclusion pour la coopération française

Bien que cette étude ait un caractère d'investigation assez large et n'ait pas pour objectif un plan d'action opérationnel pour le ministère des Affaires étrangères, on peut ici suggérer quelques pistes de réflexion pour la coopération française par rapport à la problématique de l'étude.

Il semble d'abord que les projets de formation professionnelle doivent être appréciés en fonction de leurs liens avec l'appareil productif, et qu'en particulier la coopération française pourrait soutenir les projets ou les instruments visant à renforcer la lecture et l'anticipation des investissements productifs par l'appareil de formation, et d'une façon générale le dialogue entre investisseurs et formateurs des pays de la ZSP.

Il peut s'agir par exemple des observatoires des évolutions de l'économie et de l'emploi en vue de la formation (s'ils ne sont pas trop lourds pour les moyens du pays) ; de la participation des responsables de l'appareil de formation aux instances de prévision et de stratégie économiques du pays, et/ou réciproquement de la participation de ces instances à une « Commission Nationale de la Formation Professionnelle » comme il en existe dans certains pays ; de la contractualisation des organismes nationaux de formation avec les branches professionnelles ; de la démarche de « contrats de progrès » entre l'État et les branches sur des objectifs de développement, d'emploi et de formation.

D'autre part, l'efficacité de la coopération française sur cet objectif de soutien et d'encouragement des investissements par la formation pourrait aussi impliquer éventuellement, à son propre niveau, un renforcement des relations et des échanges d'informations entre ses acteurs, ceux du champ éducation-formation-culture et ceux du champ économique : services de coopération et d'action culturelle, postes d'expansion économique, représentations de l'Agence française de Développement. Il pourrait en aller de même d'ailleurs entre les acteurs de la coopération française et ceux des organisations internationales spécialisées sur ces questions, par exemple la Banque mondiale et l'ONUDI.

GLOSSAIRE

- délocalisation : elle se distingue des autres IDE en ce qu'elle vise, non à satisfaire le marché du pays d'accueil, mais à ré-exporter la production (ou certaines étapes de la production) pour satisfaire le marché du pays d'origine (ou éventuellement d'autres marchés) ; pour le pays d'accueil, il s'agit donc d'opérations de substitution aux exportations habituelles, ne visant pas son marché domestique.
- investissements directs étrangers (IDE ou « *foreign direct investment* » : FDI) : ce sont les sorties de capitaux correspondant à au moins 10% du capital de la société étrangère (en dessous de 10%, elles sont classées dans les « investissements de portefeuille ») et aux prêts de maison-mère à filiale étrangère ; il s'agit d'investissements « directs » d'un pays dans l'autre (sans passer par l'intermédiaire d'une filiale d'une tierce nationalité) et d'investissements nets (les retours de capitaux en sont déduits : désinvestissements et remboursements de prêts par les filiales à leur maison-mère).
- investissements directs à l'étranger (vers l'extérieur : « *outward FDI* ») : ils sont appréhendés du point de vue du pays investisseur ou pays d'origine (« *home country* ») : il s'agit des investissements de ce pays vers différents pays étrangers ; on s'intéresse notamment ici, parmi les facteurs d'investissement, aux atouts du propriétaire qui investit à l'étranger (« *ownership advantages* »).
- investissements étrangers directs (vers l'intérieur : « *inward FDI* ») : ils sont appréhendés du point de vue du pays qui accueille ces investissements (« *host country* ») : il s'agit des investissements dans ce pays en provenance de différents pays étrangers ; on s'intéresse alors notamment aux atouts du pays d'accueil que sont les facteurs de localisation (« *location advantages* » ou « *location factors* »).

BIBLIOGRAPHIE

Documents d'intérêt général

- « The Determinants of Foreign Direct Investment. A Survey of the Evidence ». United Nations, 1992.
- « World Investment Report 1999. Foreign Direct Investment and the Challenge of Development. » United Nations.
- « Rapport CIAN 2000 : les Entreprises françaises et l'Afrique ». Conseil des Investisseurs Français en Afrique.
- « Rapport sur le développement dans le monde » 199 /1999 : « Le Savoir au service du Développement ». Banque mondiale.
- « Alternatives Économiques » de Septembre 2000 : dossier « 20 ans de mondialisation : le Bilan ».
- « Population et éducation en Afrique subsaharienne ». UNESCO - Commission Indépendante pour la Population et la Qualité de la Vie. Rapport de François Orivel, IREDU/CNRS. Novembre 1994.
- « L'Investissement international à l'horizon 2002 ». Délégation aux Investissements internationaux, Nations Unies (CNUCED) et Arthur Andersen. 1998.
- « Les Besoins en formation et en information des entreprises. Rapport d'Enquête. » (Le cas de Madagascar). Chantal Basquin. Février 1999.
- « Enquête sur les principaux obstacles au développement des entreprises en Afrique ». Comité Afrique, Caraïbes, Pacifique du CNPF International. Juillet 1998.
- « World Development Indicators ». World Bank. 2000.
- « Annuaire statistique de l'UNESCO ». 1998.
- « Rapport mondial sur le développement humain ». PNUD. Rapports 1999 et 2000.
- « Rapport sur le développement dans le monde. Grands indicateurs du développement dans le monde ». Banque mondiale. 1998/1999.

Maroc

- « Analyse macro-économique, financière et sociale du Maroc ». Agence Française de Développement. Août 2000.
- « Rapport annuel 1998-1999 ». Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail.
- « Fiche de synthèse. La Formation professionnelle au Maroc ». Mission Économique et Financière de l'Ambassade de France. 9 juin 2000.
- « Enquête nationale sur l'encadrement de l'entreprise privée au Maroc ». Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir. Mars 1996.
- « Les jeunes et l'entreprise. Nouveaux enjeux ». Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir. Janvier 1995.

Mozambique

- « Fourth Private Sector Conference in Mozambique ». Ministry of Industry, Commerce and Tourism. 1998.
- « Fifth Private Sector Conference in Mozambique : Business opportunities, Investment and Development ». Ministry of Industry, Commerce and Tourism. 1999.
- « Estratégia do ensino técnico-profissional em Moçambique (2000-2010). Uma ponte para o futuro ». Ministério da Educação. Setembro 1999.
- « Enterprise development project. Project appraisal document ». The World Bank. December 29, 1999.
- « Country assistance strategy for the Republic of Mozambique ». The World Bank. June 14, 2000.
- « Education sector strategic plan 1997-2001 ». Ministerio da Educação. April 1998.
- « Structure and performance of manufacturing in Mozambique, Regional Program on Enterprise Development ». Tyler Biggs, John Nasir and Ray Fisman. August 1999.

Sénégal

- « Investir au Sénégal ». Direction des Relations Economiques Extérieures. Janvier 1999.
- « La Promotion pour l'emploi des jeunes ». Entreprendre. Mars-Avril 2000.

- « Mise en œuvre du plan d'actions prioritaires de la stratégie de développement du secteur privé ». CPDS, GES, UNACOIS. Atelier du 7 septembre 1999.
- « Sénégal – Fiche Pays ». Services Régionaux de l'Expansion Economique. Mai 1999.

Vietnam

- « Vietnam 2010 – Entering the 21st century. Vietnam development report ». The World Bank, Asian Development Bank, United Nations Development Programme. November 29, 2000 :
- « Overview ».
 - « Pillars of development ».
 - « Partnerships for development ».
 - « United Nations News. Vietnam ». Pr. LE Dang Doanh. July 2000.
 - « Économie du Vietnam ». Direction des Relations Economiques Extérieures. Octobre 2000.
 - « Higher Education project ». The World Bank. July 1998.
 - « Hanoi's vision for its next 990 years ». Vietnam Economics Times. October 2000.
 - « Knowledge based economy and business strategy ». Vietnam Business. November 2000.

ANNEXE 1

TERMES DE RÉFÉRENCES

Origine de l'étude

L'étude sur *la formation professionnelle et l'investissement productif* est inscrite au programme des études économiques pour l'an 2000 de la Direction Générale de la Coopération Internationale et du Développement (DGCID) sur proposition de la Sous-Direction du Développement Social et de la Coopération Éducative, (DCT/HEP).

L'ingénierie de cette étude est confiée à la Mission des Appuis Financiers et des Études Économiques (DCT/F).

Contexte

Dans un contexte de mondialisation, certains pays de la ZSP ont su attirer à eux les investissements nationaux et étrangers et trouver les voies d'une croissance économique.

D'autres, au contraire, bénéficiant d'avantages comparatifs réduits, ont peu, voire pas du tout, bénéficié de l'accroissement des flux d'investissement de ces dernières années.

De nombreuses raisons sont généralement avancées pour expliquer ces écarts dans les perspectives de développement au sein du groupe des PMA : un environnement réglementaire et législatif défavorable, le poids excessif du secteur public, la pression fiscale, l'enclavement du pays, la faible protection des investissements étrangers, le contrôle des changes, etc.

Une des raisons souvent évoquée, en particulier pour les pays africains, concerne l'insuffisante qualification de la main d'œuvre locale. Ainsi, les bas coûts de main d'œuvre ne compenseraient pas la faiblesse de la productivité des salariés.

Selon les situations nationales, la qualité de la formation professionnelle peut être un facteur plus ou moins discriminant dans la décision d'investissement. Il est important de mieux cerner le poids relatif de cette contrainte auprès des investisseurs nationaux et étrangers.

D'une part, cette approche facilite une analyse coût/efficacité de la formation professionnelle et permet de mieux situer les efforts de formation au regard des autres domaines d'intervention.

D'autre part, une meilleure compréhension des stratégies et contraintes d'investissement contribue à la réflexion en cours sur les stratégies d'aide au développement.

Objectifs de l'étude

- Établir un diagnostic de la décision d'investissement en estimant particulièrement le poids et la qualité des ressources humaines et de l'état des dispositifs éducatifs dans les facteurs d'influence.
- Apprécier l'impact des politiques de formation des ressources humaines sur la compétitivité d'un pays.
- Estimer le niveau adéquat de formation professionnelle favorisant les décisions d'investissements.

Méthodologie

L'étude analysera le processus de décision d'investissement, quelle que soit l'origine des capitaux privés.

Pour cela, elle s'appuiera sur un large travail bibliographique préalable.

À partir de quelques pays tests de la ZSP (3 ou 4 choisis dans différentes parties de la zone), des enquêtes et/ou des entretiens aideront à déterminer l'importance de la contrainte de l'éducation de base ou de la formation professionnelle dans le développement du secteur privé avec une double situation possible :

- a) décision d'implantation d'une nouvelle entreprise dans un pays,
- b) fonctionnement et extension d'une entité déjà implantée.

Ces travaux différencieront, si nécessaire, les secteurs d'activité économique.

Des comparaisons régionales de décisions d'investissement (les délocalisations, par exemple) pour certains secteurs tests seront analysées par rapport aux situations nationales de la formation professionnelle.

L'étude doit permettre de hiérarchiser les différents obstacles à l'investissement et une prise en compte de ces résultats dans nos stratégies et modes d'intervention dans le domaine de la formation professionnelle.

Elle devra être applicable à l'ensemble des pays de la ZSP voire aussi à d'autres régions du monde comme les pays prétendants pour l'intégration à l'Union européenne.

Réalisation

L'étude sera exécutée sur lettre de commande. Après appel à proposition et mise en concurrence, la sélection du prestataire se fera sur la base des dossiers de soumission (maximum 15 pages) et en fonction des critères suivants :

- compréhension de la commande ;
- méthodologie proposée et pistes nouvelles d'exploration suggérées ;
- pays d'étude proposés ;
- qualité des experts ;
- calendrier proposé ;
- devis.

Les travaux des consultants seront suivis par un comité de pilotage composé d'experts des services concernés du département, d'autres ministères et d'institutions spécialisées. DCT/F assurera l'animation et le secrétariat de ce comité.

À l'issue de chaque mission dans les pays d'étude, un aide mémoire, résumant les conclusions de l'analyse pays, sera remis au service de coopération et d'action culturelle du poste et au comité de pilotage.

À l'issue des missions de terrain et d'un premier travail de synthèse, les consultants présenteront les premiers résultats de leurs investigations pour discussions au sein du comité de pilotage.

Le rapport provisoire, fourni en 10 exemplaires, sera présenté au comité de pilotage, pour validation.

Le rapport final sera remis dans sa version papier (20 exemplaires) et sur support informatique dans les 10 jours suivant cette dernière réunion, après corrections éventuelles.

La Zone de solidarité prioritaire (ZSP) au 1^{er} janvier 2000

En Afrique du Nord

Algérie,
Maroc,
Tunisie.

En Afrique Subsaharienne et dans l'Océan Indien

Afrique du Sud,	
Kenya,	Ouganda,
Angola,	Côte d'Ivoire,
Libéria,	Rwanda,
Bénin,	Djibouti,
Madagascar,	Sao-Tomé et Príncipe,
Burkina Faso,	Érythrée,
Mali,	Sénégal,
Burundi,	Éthiopie,
Mauritanie,	Seychelles,
Cameroun,	Gabon,
Maurice,	Sierra Leone,
Cap-Vert,	Ghana,
Mozambique,	Tanzanie,
République Centrafricaine,	Gambie,
Namibie,	Tchad,
Comores,	Guinée,
Niger,	Togo,
Congo-Brazzaville,	Guinée-Bissao,
Nigeria,	Zimbabwe,
République Démocratique du Congo,	Guinée Équatoriale.

En Asie

Cambodge,
Laos,
Vietnam.

Dans la Caraïbe

Cuba,
Haïti,
République Dominicaine,
Petites Antilles,
Suriname.

Au Moyen-Orient

Liban,
Territoires Palestiniens.

Dans le Pacifique

Vanuatu.

"FORMATION PROFESSIONNELLE ET INVESTISSEMENT PRODUCTIF"

MEMBRES DU COMITE DE PILOTAGE

prénom	nom	organisme	service	adresse	ville	tél	fax	mél
Cecilia	BERNE	Ministère des Affaires Etrangères	SPE/P	244, bd St Germain	75700 PARIS 07SP	01 43 17 89 07		cecilia.berne@diplomatie.gouv.fr
Gilles	BEVILLE	Ministère des Affaires Etrangères	DCT/EAP	20, rue Monsieur	75700 PARIS 07	01 53 69 42 24	01 53 69 30 43	gilles.beville@diplomatie.gouv.fr
Jean-Louis	CASTELNAU	CIAN		190, bd Hausmann	75008 PARIS	01 45 62 55 76	01 42 56 79 33	cian@goformet.com
Jacques	COSSART	Ministère des Affaires Etrangères	DCT/EAP	20, rue Monsieur	75700 PARIS 07SP	01 53 69 42 24	01 53 69 30 43	jacques.cossart@diplomatie.gouv.fr
Sylvie	du CHAXEL	Maison de L'Afrique		2, rue de Viarmes	75040 PARIS Cedex 01	01 55 65 35 51	01 55 65 35 91	sduchaxel@ccip.fr
Gilles	GERMAIN	Ministère des Affaires Etrangères	SPE/P	244, bd St Germain	75700 PARIS 07SP	01 43 17 83 15		gilles.germain@diplomatie.gouv.fr
Eric	HERPIN	Ministère des Affaires Etrangères	DCT/F	20, rue Monsieur	75700 PARIS 07SP	01 53 69 41 28	01 53 69 43 97	eric.herpin@diplomatie.gouv.fr
François	KERHUEL	AFD		5, rue Roland Barthes	75012 PARIS	01 53 44 31 31	01 43 17 95 77	kerhuel@afd.fr
Jean-Pierre	LAFON	Ministère des Affaires Etrangères	DCT/HEP	20 rue Monsieur	75700 PARIS 07SP	01 53 69 41 37	01 53 69 41 32	jeanpierre.lafon@diplomatie.gouv.fr
Jacques	MABILAT	Ministère de l'Education	DRIC	4, rue Danton	75006 PARIS	01 55 55 08 00	01 55 55 08 66	jacques.mabilat@education.gouv.fr
Dominique	MAS	Ministère des Affaires Etrangères	DCT/F	20, rue Monsieur	75700 PARIS 07SP	01 53 69 31 08	01 53 69 43 97	dominique.mas@diplomatie.gouv.fr
Jean-Claude	NAPIAS	CIAN		190, bd Hausmann	75008 PARIS	01 45 62 55 76	01 42 56 79 33	cian@goformet.com
Eric	RENAULD	Ministère des Affaires Etrangères	DCT/HEP	20, rue Monsieur	75700 PARIS 07SP	01 53 69 33 76	01 53 69 41 32	eric.renauld@diplomatie.gouv.fr
Thierry	SERANE	CPCCAF		2, rue de Viarmes	75040 PARIS Cedex 01	01 55 65 35 28	01 55 65 39 40	cpccaf@ccip.fr
Alain	WIDMAIER	AFD		5, rue Roland Barthes	75012 PARIS	01 53 44 31 31	01 43 17 95 77	maiera@afd.fr

Titres parus dans la série « Évaluations »

- Compétitivité du cacao africain. 1990.
- Compétitivité des bois d'œuvre africains. 1993.
- Compétitivité des cafés africains. 1993.
- Les systèmes d'épargne et de crédit décentralisés. 1994.
- Compétitivité de la filière textile en Afrique subsaharienne. 1995.
- Le secteur pharmaceutique commercial privé en Afrique. 1996.
- Compétitivité de la pêche maritime en Afrique. 1997.
- Le recouvrement des coûts dans le secteur de la santé. Bilan et perspectives. 1999.
- Un bilan de la prospective africaine, 2 tomes : synthèse et annexes. 2000.
- Migrations et développement en Afrique de l'Ouest. Étude prospective à l'horizon 2015, 2 tomes : rapport final et démarche méthodologique. 2000.
- Développement : 12 thèmes en débat. 2000.
- Lutte contre la pauvreté et les inégalités. Actions de la coopération française (1995-1999). 2 tomes : synthèse, juillet 2000 et étude-bilan, décembre 2000.
- Les apprentissages en milieu urbain. Formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique. Analyse par pays : Mali, Sénégal, Bénin et Mauritanie. 2001.
- Compétitivité des productions animales en Afrique subsaharienne et à Madagascar. 2001.
- Actions de coopération décentralisée. État et perspectives des politiques et des actions développées par les collectivités territoriales. 2001.
- Le rôle des pays prescripteurs sur le marché et dans le monde de l'art contemporain. 2001.
- Analyse comparative des processus d'intégration économique régionale. 2001.
- Formation professionnelle et investissement productif. 2001.
- Mise en oeuvre des accords multilatéraux sur l'environnement : quels instruments économiques pour les pays de la ZSP ? 2001.
- Droits fonciers délégués en Afrique de l'Ouest. Reconnaître et sécuriser les procédures. Synthèse. 2001.