

La qualification du capital humain et l'attrait de l'investissement étranger cas du rôle des établissements marocains de formation pour les métiers de l'automobile

The qualification of human capital and the attractiveness of foreign investment case of the role of Moroccan training institutions for automotive trades

Hajar Rachdi

Doctorante

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Salé,
Université Mohamed Vde Rabat, Maroc.

Droit Comparé, Economie Appliquée et Développement Durable
hajar.rachdi@um5r.ac.ma

El Batoule Baryale

Enseignante chercheure

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Salé,
Université Mohamed Vde Rabat, Maroc.

Droit Comparé, Economie Appliquée et Développement Durable
e.baryala@um5r.ac.ma

Date de soumission : 30/09/2023

Date d'acceptation : 09/11/2023

Pour citer cet article :

RACHDI. H & BARYALE.E. (2023) «La qualification du capital humain et l'attrait de l'investissement étranger cas du rôle des établissements marocains de formation pour les métiers de l'automobile», Revue Française d'Économie et de Gestion «Volume 4 : Numéro 11» pp : 375 – 394.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé :

Pour le Maroc, attirer les Investissements Directs Etrangers (IDE) notamment les multinationales constitue depuis longtemps une préoccupation majeure puisque les IDE peuvent favoriser le développement des pays d'accueil, le renforcement des exportations, la création d'emplois qualifiés et en conséquence le transfert de connaissances et de la technologie. Ainsi, il convient de multiplier les incitations pour promouvoir l'investissement des entreprises étrangères en particulier par l'amélioration des conditions d'apprentissage dans les établissements de formation nécessaires à une qualification excellente.

Nous essayerons de répondre à la problématique à travers une méthodologie d'approche mixte, en se basant sur un guide d'entretien destiné aux responsables de ces formations et un questionnaire destiné aux bénéficiaires de ces dernières. Par cette étude et à travers les résultats attendus, nous espérons vérifier l'adéquation entre les exigences des firmes étrangères et la disponibilité en matière de formation, dans la mesure où la qualification contribue au renforcement de la productivité et de leur compétitivité.

Mots clés : Automobile ; Etablissement d'enseignement ; Formation ; Investissement Direct Etranger (IDE) ; Qualification.

Abstract:

In Morocco, attracting Foreign Direct Investments (FDI), especially multinationals, has long been a major concern since FDI can promote the development of host countries, the strengthening of exports, the creation of qualified jobs, and consequently the transfer of knowledge and technology. Thus, it is necessary to multiply the incentives to promote the investment of foreign companies in particular by improving the conditions of learning in the training institutions necessary for an excellent qualification. In this paper. We will try to answer the question using methodology with a mixed approach. Through this study and the expected results, we hope to verify the adequacy between the requirements of foreign firms and the availability of training, insofar as the qualification contributes to strengthening productivity and competitiveness.

Keywords: Academic institution; Automotive; Training; Foreign Direct Investment (FDI); Qualification.

Introduction

Les premiers flux d'investissements directs étrangers au Maroc ont apparu depuis le début du 20^{ème} siècle avec la mise en place du régime de protectorat. Depuis ce temps, les flux d'IDE ont connu des fluctuations liées à plusieurs conditions du pays notamment économiques et politiques. De multiples secteurs d'activité dont celui de l'automobile ont profité à des niveaux différents. En effet, le secteur automobile marocain a connu une évolution remarquable grâce aux stratégies suivies récemment telles que le Pacte d'Emergence Industrielle lancé en 2005 et le Plan d'Accélération Industrielle (2014-2020), qui visent en outre à attirer des investisseurs, notamment internationaux, afin d'améliorer l'intégration des écosystèmes industriels et bénéficier des opportunités d'exportation sur le marché mondial ainsi que régional.

Pour mieux développer la technologie automobile et depuis les années 2000 les pouvoirs publics ont essayé de créer les conditions nécessaires à la motivation des acteurs internationaux pour investir d'avantage au Maroc. Parmi celles-ci, la formation de la main d'œuvre locale est considérée comme une priorité afin de répondre aux besoins des entreprises multinationales (EMN), favoriser le développement de ce secteur en général et encourager d'avantage l'implantation de plus en plus d'EMN sur le territoire national.

Notre problématique sera la suivante : Quel rôle jouent les établissements de formation marocains pour assurer une meilleure intégration des lauréats dans les entreprises étrangères du secteur automobile aussi bien qu'à leur préparation à tirer profit du transfert de connaissances et de technologies apporté par celles-ci ?

Les objectifs pour lesquels la problématique a été élaborée sont tout d'abord de mettre l'accent sur des notions cruciales dans le jargon des Investissements Directs Etrangers notamment l'attractivité et la rentabilité des IDE à travers le capital humain et sa qualification. Il s'agit d'analyser également si le capital humain est préparé pour bénéficier du transfert que les entreprises étrangères peuvent effectuer vers les entreprises locales.

Nous tenterons de répondre à cette question en utilisant une approche mixte, basée sur un guide d'entretien et un questionnaire en faisant référence aux responsables des établissements de formation et aux bénéficiaires de celle-ci pour obtenir les données nécessaires à notre étude. Par ailleurs, nous adoptons la structure suivante pour ce papier : dans un premier temps, nous présentons une revue de littérature, centrée sur la relation entre l'IDE et la qualification du capital humain, avant de présenter la méthodologie suivie pour étudier ce lien dans le cas du secteur automobile marocain. Les résultats obtenus et leur discussion figurent en dernier lieu.

1. La relation IDE et la qualification du capital humain selon la revue de littérature

La notion des Investissement Directs Etrangers est traitée dans la littérature selon plusieurs optiques partant de la relation des IDE avec la croissance économique des pays d'accueil autrement dit l'installation des investisseurs étrangers dans un Etat est-elle bénéfique ou pas ? Dans ce sens, plusieurs auteurs ont soutenu l'argument traditionnel selon lequel les IDE sont favorables aux pays d'accueil puisque leur arrivée augmente le stock du capital. Certains auteurs refusent cette thèse et constatent que les IDE ont agis de façon négative sur la croissance de certains pays. Alors, nous pouvons dire que l'impact de l'IDE peut être positif (Borensztein et al., 1998 ; Findlay, 1978), négatif ou bien non significatif selon les analyses empiriques menées par (Carkovic & Levine, 2002; Nair-Reichert & Weinhold, 2001 ; Saltz, 1992) et c'est relatif entre autres aux conditions économiques, institutionnelles et technologiques des pays hôtes.

Divers auteurs et théoriciens ont traité la notion des IDE selon les déterminants de leur attractivité, regroupés en plusieurs types. Parmi eux, il y a ceux qui affirment que le choix de la localisation des entreprises multinationales ne repose plus sur les causes traditionnelles liées à la rémunération des facteurs de production et l'accès aux marchés des ressources naturelles mais se sont d'autres éléments qui prévalent dans leur direction y compris l'environnement institutionnel, réglementaire, aussi bien que l'impact du progrès technique. Et selon (Faeth, 2009), une combinaison de déterminants expliquent l'orientation des flux d'IDE tels que les avantages compétitifs, les effets d'agglomération, la taille du marché et ses caractéristiques, la qualité du capital humain et les coûts des facteurs et du transport, la protection des investissements, les motifs de risques et les variables politiques.

Le capital humain et sa qualité sont représentés dans plusieurs études comme un facteur déterminant de l'attractivité de l'IDE comme (Tabit, 2020), ayant regroupé la littérature qu'elle a traité sur les IDE et leur relation avec le capital humain en deux approches. L'une souligne la significativité de ce capital sur l'attractivité des IDE dans les pays en développement dont (Noorbakhsh et al., 2001 ; et Nunnenkamp & Spatz, 2002). Cependant, l'autre approche ne relève aucune relation entre ces deux éléments, c'est le cas notamment des travaux de (Hanson II, 1996 ; Narula, 1996; Root & Ahmed, 1979; Schneider & Frey, 1985).

Une autre étude de (Traore, 2019) a mesuré les impacts directs et conditionnels des IDE sur la croissance économique et certains indicateurs, tel est le cas du capital humain et l'investissement domestique, tout en prenant l'exemple des pays de l'Afrique subsaharienne pour la période allant de 1995 à 2014. Cette recherche a fait ressortir que les IDE contribuent

d'une manière significative à la croissance économique. Cependant, une non-significativité de l'IDE sur le capital humain a été constaté.

Parmi les études empiriques les plus récentes qui ont traité la relation entre le capital humain et l'attractivité des IDE au Maroc, nous pouvons citer (Moujahid et al., 2021) ayant effectué une étude économétrique en se basant sur des données marocaines allant de 1980 à 2019, ils ont montré que le capital humain influence significativement les entrées des IDE sur le long terme. De même (Azeroual & Cherkaoui, 2015) et par référence à la méthode d'estimation du Vector Error Correction Model (VECM) ont pu conclure la significativité à long terme du capital humain sur les flux entrants des IDE au Maroc pour la période de 1980 à 2012. (Hiri & Achabi, 2022) affirment à leur tour que le capital humain exerce un effet positif sur les IDE au Maroc, en se basant sur une étude menée sur la durée 1990 à 2019, pour laquelle le capital humain est mesuré par le taux brut de scolarisation à l'enseignement supérieure.

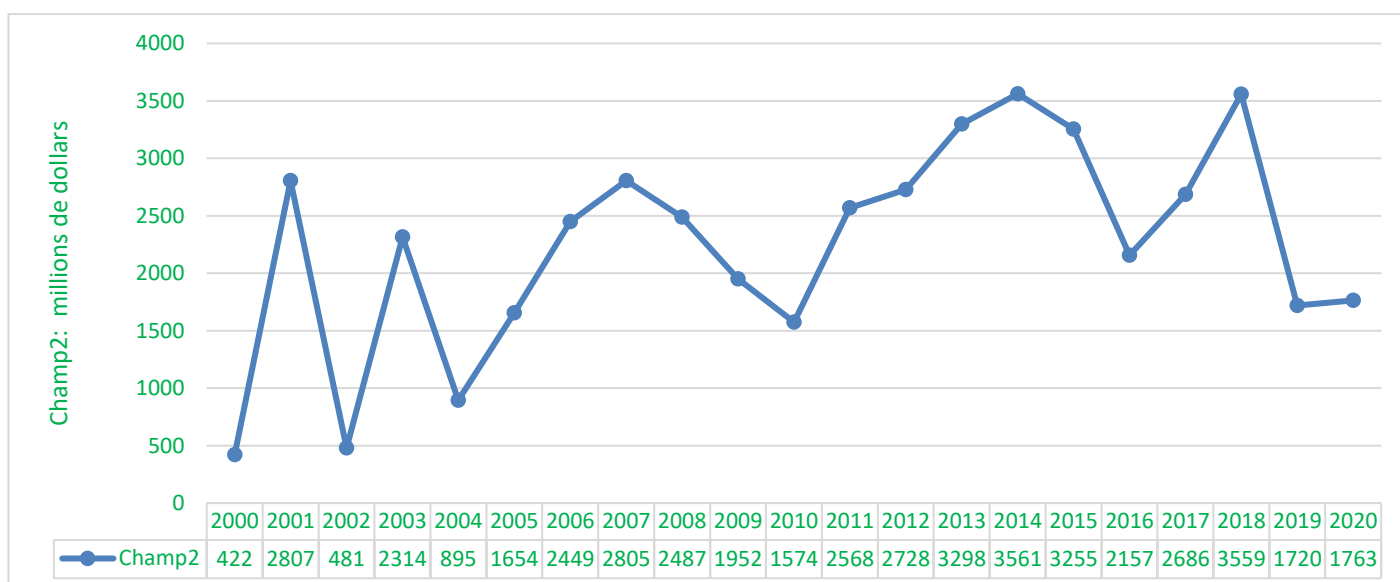
Une autre étude réalisée par (Rivera-Galicia et al., 2019) ayant examiné l'impact de 20 éléments sur l'attractivité des IDE au Maroc pour le secteur automobile a conclu la significativité de deux d'entre eux seulement à savoir la qualité de la main d'œuvre et la proximité géographique. Pour le même secteur (Griguer & Debbarh, 2022), ont découvert à travers leur étude que la taille du marché et l'ouverture économique sont des facteurs déterminants de la localisation des firmes multinationales opérant dans l'automobile particulièrement sur la zone géographique de Tanger.

Partant de la littérature qui affirme la significativité du capital humain et sa qualification sur l'attractivité des IDE, l'objectif de cette étude comme mentionné auparavant est d'examiner à quel point la formation universitaire marocaine qualifie la main d'œuvre locale pour attirer d'avantage les investisseurs étrangers vers l'automobile. Depuis les années soixante, ce secteur a connu une évolution historique marquée par 5 phases selon (Hakam, 2020), commençant par la création en 1960 de la première Société d'Assemblage et de Création Automobile - SOMACA, spécialisée dans la carrosserie des véhicules de tourisme et l'assemblage des pièces et ensembles mécaniques au profit des marques Citroën, Fiat et Renault. Par la suite, le secteur s'est développé pour entamer la fabrication des composants automobiles à travers la signature d'un ensemble de conventions avec le groupe Fiat aussi bien que les groupes PSA, Peugeot–Citroën et Renault en 1996. Une troisième phase en 2003 a été marquée par la privatisation de la société SOMACA et le début du montage des voitures « Dacia Logan ». D'un autre côté, l'année 2012 a connu le démarrage de l'activité du complexe industriel de Renault Tanger et à partir de 2014, le Maroc a adopté officiellement la stratégie du Plan d'Accélération Industrielle

qui vise à renforcer les acquis d'un secteur dynamique tout en étant performant et instaurer la logique des écosystèmes automobiles ainsi que l'implantation de l'Usine de PSA à Kenitra et celles de plusieurs équipementiers et fournisseurs de l'automobile.

Ces efforts ont permis à l'automobile d'être parmi les secteurs marocains les plus attirants des IDE. Ainsi selon les statistiques de l'Office des Changes, les flux des IDE pour ce secteur ont représenté 11.7% des IDE entrants au Maroc en 2021. Par ailleurs, il est considéré parmi les pays les plus attirants des IDE en Afrique du Nord, par référence aux données de la (Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, 2022). Le graphique ci-dessous montre l'évolution des flux entrants des investissements directs étrangers pour la période (2000-2020).

Figure n°1 : L'évolution des flux d'IDE entrants au Maroc en millions de dollars



Source : Élaboration propre selon les données communiquées par la (CNUCED, 2022).

Afin de garder son positionnement de leader en Afrique et attirer d'avantage les investisseurs internationaux pour ce secteur pionnier, le Maroc a mis en place une stratégie de qualification de sa main d'œuvre locale en créant des établissements dédiés à la formation de celle-ci (Ibourk, 2019). Sans oublier d'autres formations proposées par les établissements universitaires marocains dans le cadre des cycles de la licence ou du master et qui visent à assurer la préparation et la qualification du capital humain au profit du secteur automobile.

Un manque au niveau des données relatives aux formations universitaires destinées au secteur automobile marocain a été constaté, cependant les formations professionnelles destinées à ce secteur ont fait partie d'une étude menée par la cour des comptes qui porte sur des secteurs

cruciaux abordés par le nouveau modèle de développement marocain. Les résultats sont publiés en 2022 sous forme d'une synthèse répartie selon une classification sectorielle dans laquelle la commission de la cour des comptes propose des recommandations et des pistes pour améliorer la performance de ces secteurs. La (Cour des comptes, 2022) relève que la formation professionnelle destinée au secteur automobile est dispensé par les organismes suivants : 3 Instituts de Formation aux Métiers de l'Industrie Automobile (IFMIA), 16 Centres de Formation par Apprentissage intra-entreprises opérant pour l'intérêt des sociétés de câblage destinés aux automobiles (CFA-IE) et 139 établissements relevant de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT).

Afin d'étudier la qualité de la formation proposée par ces instituts, la Cour a noté qu'au niveau des IFMIA, la formation initiale (FI) a connu une faible évolution puisque qu'elle ne dépasse pas 5% du total des bénéficiaires de ces instituts relativement à la formation continue (FC) et celle qualifiante (FQ) qui accaparent la majorité. La commission a remarqué également le non-respect des conventions dédiées à la gestion des établissements, ce qui diminue leur performance. D'autre part elle a recommandé aux CFA-IE d'achever leur cadre juridique pour arriver à une gestion efficace de la formation, celui-ci est élaboré par l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle (DFP), il décrit les modalités de création et de délivrance des autorisations d'ouvertures ainsi que les normes des dossiers pédagogiques et administratifs. Le non-achèvement du cadre juridique et la faiblesse de l'offre en formation continue concernent aussi l'OFPPT.

2. La méthodologie suivie

Pour répondre à la problématique de notre recherche, une étude d'approche mixte a été menée à travers un entretien semi-directif pour le volet qualitatif et un questionnaire pour le quantitatif.

Dans le cadre de cette étude, pour définir la population mère, à partir des établissements universitaires marocains proposant des formations, nous avons retenus ceux opérant dans le domaine de l'automobile qui sont récemment mis en place soit pour des niveaux BAC+2, BAC+3 ou bien BAC+5. Ces formations ont pour objectif de préparer des profils capables de répondre aux besoins en termes de compétences pour les entreprises du secteur. Ces habilités couvrent différents aspects tels que : l'électrique, l'électronique, l'électrotechnique, l'automatique et l'informatique industrielle ainsi que des domaines relatifs à la mécanique d'un véhicule automobile et constituent une exigence pour faciliter le transfert des connaissances et de la technologie des entreprises multinationales opérant dans le secteur automobile qui s'installent au Maroc.

2.1.L'étude qualitative

2.1.1. L'outil

Le guide d'entretien se caractérise par une structure bien définie et plutôt stricte, il repose sur des questions directes, ciblées et courtes, dans le but d'assurer des réponses qualitatives aux questions posées pour se focaliser sur la compréhension de notre problématique. Cette rigueur permet de garantir les mêmes circonstances aux individus interrogés sur le plan de l'entretien et par conséquent, rendre possible la comparaison des résultats.

2.1.2. L'échantillon

Ce guide est destiné aux responsables des établissements de formations marocains du secteur automobile mais il convient de noter que les enseignements liés à ce domaine dans les universités publiques restent encore limités. De plus, nous avons ciblé les régions de Rabat Salé Kenitra et Casablanca. Le choix de ces établissements de formations comme échantillon n'est pas probabiliste, étant donné qu'ils sont les plus réputés dans le domaine de la formation automobile. Ainsi, cinq responsables ont été contactés. Cependant, à présent, trois seulement ont pu nous fournir des données. Il s'agit de celui de la filière automobile à l'Ecole Supérieure de la Technologie de Salé qui offre en même temps une formation en Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) intitulée « Technologies Industrielles de l'Automobile » et une licence professionnelle appelée « Diagnostic et maintenance des systèmes électroniques embarqués dans l'automobile ». Notre deuxième interviewé est le responsable de la licence professionnelle d'université nommée « Ingénierie des Systèmes Automobiles » à la Faculté des Sciences Techniques – MOHAMMEDIA. Le troisième est responsable de la formation « conception des systèmes automobiles et aéronautiques » à l'Ecole Nationale des Sciences d'Art et Métiers-ENSAM-Casablanca. Des formations pareilles sont dispensées dans d'autres villes notamment à Casablanca et Kenitra¹.

Le guide d'entretien est structuré de manière à inclure des questions qualitatives permettant d'étudier le rôle des formations dans la qualification du capital humain afin de réussir l'intégration dans le marché du travail. Ainsi, il est composé de trois axes contribuant à la recherche des réponses à la problématique de notre recherche. Ces axes sont les suivants :

- La relation entre l'établissement d'enseignement et les entreprises : les questions relevant de ce point sont choisies pour rendre compte de l'existence de rapports entre les établissements de formation et les entreprises du secteur et ce quel que soit leur type

¹ Leurs responsables sont contactés, notre recherche sera actualisée en fonction des réponses obtenues.

(partenariats, collaborations, conventions, accords, relations de sponsoring ou parrainage...etc.).

- La qualification du capital humain (lauréats et étudiants de la formation) : à travers les données collectées de cet axe, le but est de se renseigner sur la qualité des formations accordées aux bénéficiaires.
- La pertinence de la formation proposée : les questions de ce volet nous permettent de s'informer à quel point les enseignements dispensés sont pertinents et suivent le marché du travail en matière d'exigences et de compétences demandées.

2.2. L'étude quantitative

2.2.1. L'outil

Le deuxième outil utilisé pour répondre à notre problématique s'intéressant à l'aspect quantitatif, c'est le questionnaire, il est destiné, cette fois ci, à 30 bénéficiaires des formations automobiles (étudiants et lauréats). Le questionnaire porte sur les mêmes axes du guide d'entretien cités auparavant, l'objectif est d'étudier la qualification du capital humain selon le point de vue des bénéficiaires, en particulier, comment jugent-ils la qualité des formations proposées par les universités et l'intégration dans le marché de travail précisément auprès des entreprises multinationales ?

2.2.2. L'échantillon

Dans ce sens, nous n'avons pu collecter les données qu'auprès de 13 répondants, l'étude sera actualisée en fonction d'autres réponses.

3. Le rôle des établissements marocains de formation en automobile pour répondre aux besoins des entreprises notamment étrangères selon les résultats de l'étude

3.1. Résultats

3.1.1. Résultats des entretiens menés

Nous présentons les résultats obtenus suite aux entretiens réalisés avec les responsables d'établissements cités précédemment à savoir, l'EST de salé et l'FST Mohammedia et l'ENSAM de Casablanca. Cela dans le but d'étudier à quel point les formations proposées jouent un rôle pour assurer l'adéquation entre les exigences des entreprises multinationales du secteur automobile et la disponibilité en matière de formation afin de garantir une meilleure qualification et l'intégration des lauréats dans ces organisations. Ces formations, comme il est indiqué, portent sur : « l'ingénierie des systèmes automobiles », « le diagnostic et la maintenance des systèmes électroniques embarqués dans l'automobile » et « la conception des systèmes automobiles et aéronautiques ».

Axe n°1 : La pertinence de la formation

Les trois formations ont été lancées en 2017 à temps aménagé et destinées aussi aux employés en présentant des cours en fin de la semaine (samedi et dimanche). L'accès à cet apprentissage est ouvert aux candidats titulaires d'un profil Bac+2 ayant besoin d'approfondir leurs connaissances dans le domaine automobile au niveau pratique et théorique.

Selon les responsables le lancement de ces formations a reposé sur plusieurs critères, dont nous pouvons citer :

- Les besoins du marché de travail et l'évolution technologique ;
- Les propositions du ministère de tutelle ;
- Le besoin exprimé en se basant sur les prévisions établies par le Ministère de l'Industrie de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie Numérique (cf. annexe) ;
- Le secteur automobile et son positionnement actuel au Maroc ;
- Le manque des formations en matière de l'automobile pour le niveau de la licence, puisque la plupart des enseignements proposés sont de type Bac+2 ;
- Des besoins spécifiques exprimés par des entités opérant dans le domaine, telle que l'Association Marocaine pour l'Industrie et la Construction Automobile- AMICA.

Le lancement de chaque formation a pris une durée suffisante de réflexion et d'études, selon les responsables, la procédure est la suivante en général :

- Analyser les besoins du marché de travail ;
- Réaliser un Benchmarking avec des enseignements similaires ;
- Chercher les compétences nécessaires pour former les étudiants dans ce domaine ;
- Elaborer un cahier de charges de la formation ;
- Valider la formation à différents niveaux partant du département par la suite l'établissement et enfin au niveau de l'université, ce qui permet de confirmer la pertinence de la formation.

Les bénéficiaires de ces formations occupent des postes dans le domaine de l'automobile en particulier chez les entreprises suivantes : CAPGIMINI, SEWS, PSA, AUTOHALL, NISSAN et RENAULT ou bien dans l'industrie globalement. Les formations sont payantes et c'est pour des cas limités que les entreprises en supportent les coûts étant à la charge des bénéficiaires essentiellement.

Axe n°2 : La qualification du capital humain

Plusieurs critères montrent la qualification des lauréats, ils peuvent être regroupés selon deux optiques :

- L'optique académique reposant sur l'obtention du diplôme qui est considéré comme un fort indicateur de performance.
- L'optique pratique liée à l'insertion et l'intégration des lauréats au sein du marché de travail ainsi que la réputation de l'école et l'excellence des lauréats dans les postes occupés au sein des différentes entreprises après leur recrutement.

Pour la licence d'université proposée par la FST Mohammedia, depuis son lancement en 2017, chaque année, 17 étudiants obtiennent leurs diplômes en ingénierie des systèmes automobiles soit un total de 85 lauréats. S'agissant de la licence professionnelle « Diagnostic et maintenance des systèmes électroniques embarqués dans l'automobile » dispensée par l'EST Salé ayant démarré également en 2017 et depuis cette date, 120 lauréats ont obtenu leurs diplômes avec une moyenne de 24 bénéficiaires par an. L'établissement propose aussi un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en Technologies Industrielles de l'Automobile lancé en 2020. A son tour la licence de l'ENSAM forme chaque année 28 lauréats, ce qui fait environ 140 lauréats depuis l'année de sa création jusqu'à cette année.

Le taux d'insertion est différent d'une formation à l'autre, il est élevé pour les cas de l'ENSAM et l'FST comme l'ont confirmé les responsables interviewés vu que la totalité des diplômés arrivent à décrocher des postes, quelques-uns se lancent même en entrepreneuriat pour créer leur propre projet. Par contre ce taux est moyen pour la formation proposée par l'Ecole Supérieure de Technologie, la raison est que la plupart des lauréats préfèrent poursuivre leurs études étant donné leur âge dans la limite de 22 ans.

Le suivi des lauréats dans leurs parcours poste-graduation n'est pas assuré pour les trois formations, de ce fait, il n'y a pas de statistiques exactes sur ces données, Cependant l'EST, dispose d'une entité qui s'appelle la maison d'entreprises chargée des relations entre celles-ci et les étudiants ainsi que le suivi des lauréats dans leur parcours post graduation.

Axe n°3 : La relation établissement de formation et les entreprises du secteur

Des questions sont posées dans ce sens afin de s'informer s'il existe des relations entre les établissements étudiés et les entreprises étrangères ou locales du secteur. Les trois responsables ont mentionné qu'aucun partenariat officiel n'a été signé avec les entreprises même s'il y avait des tentations pour conclure ce type de conventions. Cependant, cela n'empêche l'existence de partenariats amicaux et non officiels entre les responsables des formations et quelques

entreprises dont Renault, PSA et Capgemini pour l'offre de stages et l'insertion des lauréats après la formation. Le cas de l'EST Salé est différent puisque, lors de la création de la formation, l'établissement avait déjà conclu une convention de partenariat avec la société » PSA pour une durée de 2 ans, cependant, on n'a pas pu la renouveler.

3.1.2. Résultats de l'étude quantitative

Le questionnaire a été distribué aux bénéficiaires des formations automobiles de différents établissements universitaires marocains mais les réponses sont collectées auprès de 13 personnes² seulement. D'après ces retours, nous pouvons noter que :

- ✓ 54% des bénéficiaires sont des filles ;
- ✓ La totalité des répondants sont d'une tranche d'âge entre 20 et 30 ans ;
- ✓ 46,2% d'entre eux sont actuellement en licence tandis que 15,4% en master et 30, 8% en cycle d'ingénierie le reste concerne d'autres formations.

Les établissements dont relève les répondants sont :

- Ecole supérieur de Technologie
- Ecole Nationale des Sciences Appliqués
- Ecole Nationale supérieure d'Arts et Métiers
- Faculté des Sciences Techniques

Relativement aux axes retenus dans l'approche qualitative, les résultats dégagés de l'étude quantitative nous permettent de noter les éléments suivants :

Axe n°1 : la pertinence de la formation

Pour la pertinence des formations proposées par les établissements marocains en automobile, nous avons lié cette variable avec une autre à savoir le choix du secteur automobile en général et la filière ciblée en particulier, les raisons de ces orientations peuvent être regroupées en deux :

- Des raisons subjectives : selon lesquelles les bénéficiaires sont intéressés par le secteur par passion, donc ils cherchent à la développer à travers les formations choisies.
- Des raisons objectives : l'importance du secteur automobile et son positionnement dans l'économie marocaine. Ainsi, les apprenants sont conscients de l'avenir du secteur, de son dynamisme et son caractère innovateur.

² Ce nombre limité s'explique par le manque d'intérêt des jeunes marocains pour ce genre d'étude qui a coïncidé avec la période des examens pour certains et des vacances pour d'autres et probablement aussi l'hésitation ou la méfiance des répondants relativement aux enquêtes en ligne, voir un partage insuffisant avec les bénéficiaires, étant donné qu'il est communiqué seulement aux responsables des formations pour le partager avec les apprenants.

90% des répondants jugent que les formations dont ils bénéficient sont à la fois pratiques et théoriques.

Elles leur permettent d'acquérir plusieurs compétences techniques notamment :

- Le développement du langage C ;
- La conception ;
- L'ingénierie des systèmes automobiles ;
- Les compétences au niveau du diagnostic et de la maintenance.

La qualité des formations est jugée bonne ou moyenne selon 77% des répondants alors que 23% se sentent peu satisfaits. Cette satisfaction est due à plusieurs raisons notamment :

- La qualité des cours proposés dans la formation ;
- Le corps professoral et administratif ;
- Les équipements utilisés ;
- La communication.
- Le temps aménagé ;
- Les facilités administratives en particulier au niveau du paiement ;
- ...etc.

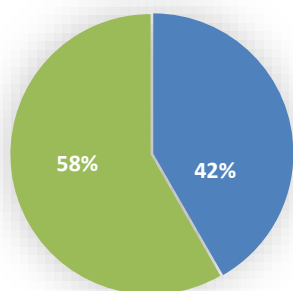
Axe n°2 : La relation établissement de formation / Entreprises du secteur

Pour en rendre compte, une question directe est posée aux répondants en vue de savoir s'ils bénéficient des partenariats signés entre leurs établissements et les entreprises du secteur.

Nous présentons les résultats obtenus dans le graphique suivant :

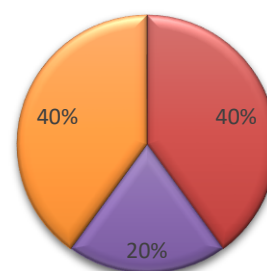
Figure n°2 : Les bénéficiaires des partenariats établissement / entreprise et le type de contrat.

Les bénéficiaires des partenariats entre l'établissement et les entreprises du secteur



■ Les bénéficiaires

Le type de contrat



■ Contrat à durée déterminée
■ Contrat à durée indéterminée
■ Stage

Source : Elaboration propre sur la base du questionnaire distribué auprès des bénéficiaires des formations

Parmi ces bénéficiaires, 40% ont obtenu cette opportunité à travers l'ANAPEC, 40% selon la maison d'entreprise (le cas des étudiants de l'Ecole Supérieure de Technologie Salé) et 20% via le réseau LinkedIn.

Les résultats du questionnaire ont montré que 69% des répondants sont des étudiants libres, le reste sont des salariés, ils occupent des postes chez les organismes opérant dans le domaine automobile notamment les EMN, telles que PSA et YAZAKI, avec des salaires qui ne dépassent pas les 5000dh pour 25% vu qu'ils n'ont pas beaucoup d'ancienneté (pour 75% d'entre eux, elle est entre 1 an et 2 ans et demi).

La totalité des répondants qui ont intégré le marché de travail jugent que cette intégration n'est pas facile, la difficulté réside dans le manque d'offres et l'insuffisance de leur expérience ce qui les poussent à améliorer leurs compétences en recourant à des formations payantes.

Axe n°3 : Formation continue /Auto formation

L'objectif des questions posées dans cet axe est de se renseigner si les répondants cherchent à développer leurs compétences d'avantages à travers l'auto-formation et d'autres formations continues hors celles proposées par les établissements universitaires.

50% des salariés interrogés confirment qu'ils profitent des formations internes proposées par leurs entreprises dans le domaine automobile. Par ailleurs, 46,2% pratiquent l'autoformation pour développer les compétences particulièrement en informatique. Les différents langages de programmation et les logiciels constituent leurs centres d'intérêt.

3.2. Synthèse et analyse

Le tableau suivant résume les données recueillies de l'entretien avec les responsables des établissements de formation.

Tableau n°1 : Comparaison entre les formations étudiées

Etablissement	Ecole Supérieure de Technologie-Salé	Faculté des Sciences Techniques-Mohammedia	Ecole Nationale des Sciences d'Art et Métiers- ENSAM-Casablanca
Intitulé de la formation	Diagnostic et maintenance des systèmes électroniques embarqués dans l'automobile	Ingénierie des systèmes automobile	Conception Des Systèmes Automobiles Et Aéronautiques
Durée de la formation	Une année	Une année	Une année
Niveau d'études exigé	Bac+2	Bac+2	Bac+2
Lauréats par an	24	17	28
Nombre de partenariats conclus	Un seul avec PSA sans renouvellement	Aucun	Aucun
Taux d'insertion	Moyen	Élevé	Elevé
Les critères pour le lancement de la formation	-Le positionnement actuel du secteur de l'automobile -La proposition du Ministre de tutelle -Les besoins du marché de travail et L'évolution technologique	Les prévisions établies par le Ministère de l'Industrie pour les besoins d'emploi	-Le besoin exprimé lors de la réunion avec l'AMICA - Le positionnement du secteur automobile au Maroc - Une étude menée pour détecter les besoins du marché de travail

Source : Elaboration propre sur la base des entretiens réalisés avec les responsables des formations.

Après avoir analysé les données recueillies à partir du guide d'entretien et du questionnaire et leur traitement selon trois principaux axes, nous pouvons sortir avec une analyse générale qui représente les différents points forts et points faibles de la situation de la qualification du capital

humain par les établissements universitaires marocains à travers leur formation pour intégrer les entreprises multinationales opérant dans le secteur automobile.

Points forts relevés :

- Le choix des formations repose sur des critères bien étudiés d'avance, donc la pertinence des formations est assurée ;
- Les formations ne se limitent pas aux étudiants normaux mais englobent aussi les employés ;
- La bonne réputation des formations puisque les employés occupant des postes au sein des multinationales les intègrent pour approfondir d'avantage leur connaissance ;
- Les formations portent à la fois sur l'aspect théorique et pratique ;
- L'adéquation avec les exigences du marché du travail en matière de compétences demandées et d'anticipation des besoins. C'est le cas de la filière proposée à l'FST Mohammedia considérée comme la première pour la voiture électrique et hybride.

Points faibles constatés :

- Le nombre de lauréats par an demeure insuffisant ce qui montre un excès de la demande du travail par rapport à l'offre. Globalement à l'horizon 2020, on a prévu de former au total 278015 pour l'ensemble du Royaume tous les secteurs confondus. Le secteur automobile avec une nécessité de 39351 postes d'emplois ou 14% du total est classé 3^{ème} derrière le textile et l'Offshoring avec respectivement un bilan de besoins respectifs de 65205 et 50000 pour la même date (Ministère de l'Industrie et du Commerce, 2017).
- Le manque de collaboration formelle (partenariat, convention, sponsoring...etc.) entre les établissements de formation et les différentes entreprises opérantes dans le secteur, mais celles-ci sont interpellées par le Ministère de tutelle pour participer à la conception des formations prévues ;
- Une difficulté pour mesurer la qualité de la formation proposée due au manque des outils de mesure qualitatifs, ceux quantitatifs (nombre de lauréats, nombre de postes occupés, etc...) restent limités ;
- Le suivi des exigences du marché de travail et la mise à jour de la qualité de la formation proposée reposent souvent sur l'effort personnel des coordonnateurs ;
- Le non suivi des lauréats dans leurs parcours post-graduation, quoique c'est difficile et général par rapport aux établissements de l'enseignement supérieur au Maroc ;

Conclusion

L'originalité de ce travail est qu'il a porté sur l'attractivité et la profitabilité des Investissements Directs Etrangers dans le secteur automobile marocain à travers la qualification du capital humain. Pour ce faire, nous avons mené une étude d'approche mixte visant trois formations de la licence professionnelle, la première intitulée Ingénierie des systèmes automobile proposée par la Faculté des Sciences Techniques de Mohammedia et la deuxième formation appelée « Diagnostic et maintenance des systèmes électroniques embarqués dans l'automobile » enseignée par l'Ecole Supérieure de Technologie de Salé et la « Conception Des Systèmes Automobiles Et Aéronautiques » offerte par l'Ecole Nationale des Sciences d'Art et Métiers-ENSAM-Casablanca. Notre recherche a reposé pour l'essentiel sur la réalisation d'entretiens auprès des responsables de ces établissements universitaires et un questionnaire destiné aux bénéficiaires de ces formations.

L'analyse des données collectées nous a permis de mettre en évidence des résultats qui révèlent que l'université marocaine accompagne le secteur automobile vu comme un moteur de la croissance capable de créer des emplois pour les lauréats fraîchement diplômés. Ce qui contribue à préparer le terrain pour l'installation sur le territoire marocain des investisseurs internationaux visant ce secteur et en conséquence permettra au pays d'occuper une place dans la chaîne de valeur mondiale.

Bien que cette étude ait fourni des informations importantes sur la relation entre la qualification du capital humain et l'attractivité de l'IDE, il est essentiel de reconnaître les limites qui ont entravé notre étude. Celles-ci doivent être prises en compte lors de l'interprétation des données et des implications de cette recherche. L'échantillonnage limité a constitué un autre défi majeur auquel nous tenterons d'y remédier dans les études futures pour englober un échantillon plus diversifié. Une autre contrainte de cette étude est la mesure utilisée pour évaluer la pertinence de la qualité de la formation fournie aux bénéficiaires, étant donné qu'il s'agit d'une variable qualitative plutôt que quantitative.

Si l'université marocaine est consciente de son rôle crucial dans la formation du capital humain qui est un facteur essentiel dans l'attractivité des investisseurs étrangers, une notion très importante qui doit être prise en considération c'est celle de la profitabilité dans le cadre des relations universités et entreprises. A leur tour, celles-ci sont appelées à s'impliquer dans le développement des compétences. Ceci à travers la participation au succès de la formation alternée, en accueillant les stagiaires et en leur assurant de meilleures conditions d'apprentissage.

Ce qui permet d'annoncer une question qui peut faire l'objet d'une recherche ultérieure ? Quelle est la contribution de la formation en continue du capital humain après le recrutement ou bien dans quelle mesure celle-ci peut-elle être considéré comme un facteur pertinent de la profitabilité des IDE entrant au Maroc ?

Annexe :

Tableau n°2 : Besoins en formation pour les contrats de performance signés à fin mai 2017

Secteurs	2018	2019	2020	TOTAL
Automobile	12 739	12 623	13 989	39 351
Cadres/ ingénieurs	925	916	1016	2857
Opérateurs	8607	8529	9452	26587
Techniciens	3207	3178	3522	9907
Autres secteurs	70 678	78 845	89 141	238 664
Cadres/ ingénieurs	9 002	9545	10 867	29 415
Opérateurs	48 984	54 818	61 715	165 514
Techniciens	12 692	14 482	16 561	34 735
Total général	83 417	91 468	103 130	278 015

Source : Maroc, Ministère de l'Industrie du Commerce et de l'Economie Numérique (2020). *Besoins en formation pour les contrats de performance signés à fin mai 2017*. Consulté le janvier 10, 2022, sur [https://www.mcinet.gov.ma/sites/default/files/Besoins%20en%20formation%20-%20contrats%20de%20performance%20sign%C3%A9s%20%C3%A0%20fin%20mai%202017%20.pdf].

Références bibliographiques :

1. **Azeroual, M.** & Cherkaoui, M. (2015). Principaux déterminants des investissements directs étrangers au Maroc (1980-2012). *Revue Economie, Gestion et Société*, 4, Article 4.
2. **Borensztein, E.** Gregorio, J. D., & Lee, J.-W. (1998). How does foreign direct investment affect economic growth? *Journal of International Economics*, 21.
3. **Carkovic, M. V.** & Levine, R. (2002). Does Foreign Direct Investment Accelerate Economic Growth? (SSRN Scholarly Paper N° 314924).
4. **Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement.** (2022), International tax reforms and sustainable investment.
5. **Cour des comptes.** (2022), Rapport annuel de la Cour des comptes au titre des années 2019 et 2020.
6. **Faeth, I.** (2009). Determinants of Foreign Direct Investment—A Tale of Nine Theoretical Models. *Journal of Economic Surveys*, 23, 165–196.

7. **Findlay, R.** (1978). Relative Backwardness, Direct Foreign Investment, and the Transfer of Technology: A Simple Dynamic Model. *The Quarterly Journal of Economics*, 92(1), 1–16.
8. **Griguer, S.** & Debbarh, M. A. A. (2022). La Taille de Marché et l'Ouverture Economique : Des facteurs en faveur des IDE automobiles à Tanger ? *Revue Française d'Économie et de Gestion*, 3(1), Article 1.
9. **Hakam, A.** (2020), L'industrie automobile au Maroc : Vers de nouveaux gisements de croissance.
10. **Hanson II, J. R.** (1996). Human Capital and Direct Investment in Poor Countries. *Explorations in Economic History*, 33(1), 86–106.
11. **Hiri, A.E.** & Achabi, M. E. (2022). Capital humain, développement des compétences et investissements directs étrangers au Maroc : Un essai d'analyse empirique. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 3(4-1), 191–209.
12. **Ibourk, A.** (2019), Etude sur le commerce et les chaines de valeur dans Les activités porteuses d'emplois (travera) : Cas du secteur automobile au Maroc, Edition du Bureau International de Travail ;
13. **Moujahid, M.**, Khariss, M., & Louardy, H. (2021). Impact du capital humain sur l'investissement direct étranger au Maroc : Analyse économétrique par le modèle VECM. *Alternatives Managériales Economiques*, 3(4), 519–537.
14. **Ministère de l'Industrie du Commerce et de l'Économie Numérique.** (2017), Besoins en formation pour les contrats de performance signés à fin mai 2017, Consulté le janvier 10,2022,sur [<https://www.mcinet.gov.ma/sites/default/files/Besoins%20en%20formation%20%20contrats%20de%20performance%20sign%C3%A9s%20%C3%A0%20fin%20mai%202017%20.pdf>].
15. **Nair-Reichert, U.** & Weinhold, D. (2001). Causality Tests for Cross-Country Panels : A New Look at FDI and Economic Growth in Developing Countries—Nair-Reichert—2001—Oxford Bulletin of Economics and Statistics—Wiley Online Library.
16. **Narula, R.** (1996), *Multinational Investment and Economic Structure : Globalisation and Com.*
17. **Noorbakhsh, F.** Paloni, A. & Youssef, A. (2001). Human Capital and FDI Inflows to Developing Countries: New Empirical Evidence. *World Development*, 29(9), 1593–1610.

18. **Nunnenkamp, P.** & Spatz, J. (2002). Determinants of FDI in Developing Countries : Has Globalization Changed the Rules of the Game?. Kiel Institute for the World Economy (IfW Kiel).
19. **Rivera-Galicia, L.** Bakkali, I. & Alfaro, K. (2019). Une étude empirique sur les IDE au secteur de l'industrie de l'automobile au Maroc. International Journal of Scientific and Engineering Research, 10, 35-39.
20. **Root, F.** & Ahmed, A. (1979). Empirical Determinants of Manufacturing Direct Foreign Investment in Developing Countries.
21. **Saltz, I. S.** (1992). The negative correlation between foreign direct investment and economic growth in the Third World : Theory and evidence. Rivista Internazionale Di Scienze Economiche e Commerciali : RiSEC ; Pubblicazione Trimestrale, 39(7).
22. **Schneider, F.** & Frey, B. (1985). Economic and political determinants of foreign direct investment. World Development, 13(2), 161-175.
23. **Tabit, N.** (2020). Capital humain et attractivité des IDE : Une revue de littérature. La Revue Marocaine de Contrôle de Gestion, 9, Article 9.
24. **Traore N A.** (2019). L'impact des investissements directs étrangers (IDE) sur la croissance économique des pays de l'Afrique subsaharienne (ASS). Mémoire pour l'obtention du grade de Maître ès Sciences de l'École de Gestion - Université de Sherbrooke.