

LE CAPITAL HUMAIN, UN FACTEUR D'ATTRACTIVITE TERRITORIALE POUR L'INVESTISSEMENT

Human Capital, a Factor of Territorial Attractiveness for Investment

DAIFI MOHAMED

*Doctorant chercheur, Faculté des Sciences juridiques économiques et sociales, Université Moulay Ismail,
Meknes. Maroc*

Daifimed94@gmail.com

JBARA NEJLA

*Enseignante chercheuse, Faculté des Sciences juridiques économiques et sociales, Université Moulay
Ismail, Meknes. Maroc*

n.jbara@umi.ac.ma

RESUME

La question d'attractivité territoriale n'est pas nouvelle et n'a pas cessé d'être une préoccupation pour les pays à travers son influence directe sur la stratégie développementale des pays, de ce fait, il est devenu indispensable que toutes nations territorialisent leurs politiques publiques pour les mettre sur les rails de développement territorial soutenable. L'attractivité territoriale est donc, conscientisée pour toutes les nations et surtout le Maroc, qui ambitionne de réduire les disparités économiques et sociales entre ses régions tout en assurant un développement intégré pour son territoire, une ambition que devrait réaliser le chantier de la régionalisation avancée. En effet, cette ambition a incité les territoires à se mettre en compétition pour être de plus en plus attractifs et compétitifs afin de capter des investisseurs, de ce fait ils se sont basés essentiellement sur leurs ressources territoriales et humaines dans cette compétition. En partant d'une revue de littérature, cet article vise à mettre en exergue le rôle du capital humain de la stratégie nationale de développement pour l'attractivité et à éclaircir les retombées économiques et sociales matière de territoire pour aboutir au développement territorial durable.

Mots-clés : Capital humain ; Attractivité territoriale ; Développement territorial ; Stratégie nationale de développement

ABSTRACT

The issue of tax competition had existed within states for a long time and is one of constant concern for countries from all over the world since it affects their development policies. In turn, this implies that every country must territorialize its public policies to secure designers of sustainable territorial development. This, has indeed made territory an attractive force for all countries, and in particular for Morocco, which wants to reduce the economic and social disparities that separate its various regions and to guarantee an integrated development of its territory, an objective that can only be reached through the process of advanced regionalisation. In fact is has pushed territories to compete in becoming more attractive/competitive in order attractinvestors. Therefore, their territorial and human resources have been the main elements of this battle. Methodologic approach This article, based on a literature review, intends to underline the impact of human capital for the national development strategy of attractiveness and to

elucidate the economic and social effects related to the territory, and resulting in sustainable development of the territory.

Key-words : Human capital; Territorial attractiveness; Territorial development; National development strategy

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte de la recherche :

En 2021, le Maroc a publié son rapport de nouveau modèle de développement dans lequel il a fixé ses choix stratégiques et ses objectifs ultimes pour le développement ; il s'agit des objectifs ambitieux basés sur la croissance et sur une économie compétitive et plus dynamique. De ce fait, le Maroc creuse dans ses ressources humaines, financières, et naturelles, visant une meilleure dynamique socio-économique du pays. Le Maroc compte beaucoup sur le capital humain, d'où le rapport du nouveau modèle de développement insiste sur cette question et le considère comme un facteur clé pour la croissance économique et un levier central de la politique sociale du Maroc.

Parmi les recommandations du nouveau modèle de développement, c'est l'investissement dans le capital humain. Ainsi, renforcer les capacités des hommes et des femmes par une éducation de qualité et une formation constructive, est primordial pour élaborer une stratégie de développement forte. Une telle stratégie est dépendante du guide de plusieurs chantiers principaux et vitaux, liés nécessairement à la réduction des disparités territoriales et tout en garantissant l'égalité entre tous les citoyens, et de considérer ce nouveau modèle comme une source d'un guide précieux pour tous les domaines, notamment l'éducation, la santé et l'emploi, des trois piliers du capital humain.

Cependant, ce capital humain, tel que le rapport du nouveau modèle de développement l'a indiqué, peut transformer concrètement le territoire, et surtout au niveau local, pour peu que le positionnement vise un meilleur développement et si l'on investit sur ce capital humain. Cet investissement passera, sur le moyen terme, par une meilleure allocation des investissements, notamment à travers des investissements dans l'éducation et la santé, deux secteurs de l'économie qui sont les premières préoccupations de l'État, en particulier, après les diverses crises que vient de connaître notre pays le Covid 19, et le séisme de septembre 2023

En outre, le financement de ce développement territorial, comme en attestent les priorités des politiques publiques, peut et doit être assuré. Dès lors, il représente un taux plus rapide en global en raison des taux de croissance et de la croissance de la part du revenu national par habitant, entre autres facteurs.

En effet, le Maroc, conscient de la nécessité de valoriser les ressources de chaque territoire et relativement aux ressources humaines, marque une importance majeure du capital humain, en témoigne le nouveau modèle de développement ainsi que le chantier de la régionalisation avancée et les PDR du Meknès où il a été attribué une importance et une valorisation supplémentaires dans le cadre d'en faire un moteur de développement territorial durable. Le capital humain fort et compétitif requiert de toute évidence une mise à jour des systèmes de santé, de formation et d'enseignement, l'amélioration des compétences et la facilitation de l'emploi.

Dans le cadre d'assurer le développement de l'attractivité du territoire, il fallait penser aux meilleurs moyens d'augmenter des flux d'investissements, et ce en faisant le territoire plus attractif et plus compétitif, moteur de développement territorial. En fait, l'attractivité du territoire est un grand enjeu en vigueur aujourd'hui tant pour les acteurs territoriaux que pour les politiques publiques que pour la population locale; et donc, le capital humain est un moyen pertinent pour ces acteurs afin d'avoir une stratégie de valorisation du capital humain



dans l'objectif de l'attractivité territoriale notamment au niveau d'amélioration d'investissement et d'emploi, cette attractivité permettra une dynamique et un développement socio-économique. On peut donc constater qu'il existe un peu de conscience aiguë dans l'importance du capital humain et de son rôle en tant que moteur de développement territorial durable pour espérer de bien de vie pour la population locale favorisant ainsi l'atteinte de plusieurs ODD.

A travers notre revue de littérature une question nous a suscité notre curiosité et a constitué la problématique de cet article : Comment le capital humain influence-t-il l'attractivité territoriale des investissements au Maroc ?

Par conséquent, dans cet article, notre objectif est de pouvoir répondre à notre questionnement principal, qui nous aidera à clarifier l'importance du capital humain dans les stratégies de développement national, et comment renforcer cet outil pour s'assurer que le territoire reste compétitif, et par conséquent accroître l'attractivité territoriale.

Par conséquent, nous allons aborder dans la première section le concept de Capital humain, pour lequel nous allons présenter un certain nombre de définitions en plus des principes de base de la théorie du capital humain. La deuxième section montrera donc, à travers la littérature, le rôle que pourra jouer le capital humain dans l'amélioration de l'attractivité territoriale ainsi que les principaux éléments qu'il faudra considérer pour renforcer encore plus son rôle.

2. FONDEMENTS THEORIQUES

2.1. Revue de littérature sur le capital humain

2.1.1. Cadre conceptuel du capital humain

2.1.1.1. Définition du capital humain

L'OCDE en 1998 a une définition précise de capital humain comme étant: « Les connaissances, les qualifications, les compétences et les caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique ».

il est clair dans cette définition que le bien être personnel, social et économique pourrait être obtenu à partir du nombre de qualités déposé chez l'individu d'où le capital viendrait à être un concept.

En termes économiques, le capital est une exigente de la production et par conséquent de la richesse. L'ensemble des connaissances, compétences, expériences, aptitudes, talents et qualités, C'est à dire un montant de capital, qui sont mises ensemble d'une manière ou d'une autre et exprimées pour renforcer sa capacité de travailler ou de produire pour lui-même ou d'autres personnes. (Généreux, J. 2017).

D'après la définition précédente, le capital humain c'est toujours un ensemble de caractères et de qualité qui permette à l'être humain, qu'il soit individuel ou dans un groupe ou entité de faire un travail productif, il doit donc générer de la valeur, et de ce fait on peut le considérer comme un investissement.

La Banque mondiale (2019) définit que le capital humain est « l'ensemble des connaissances, compétences et conditions de santé que les individus accumulent tout au long de leur vie et qui leur permet de réaliser pleinement leur potentiel devenant les membres productifs de la société ».

De cette définition du capital humain de la banque mondiale on peut déduire trois axes de capital humain qui sont, la survie ; l'éducation ; et la santé. En fait, la santé et la nutrition sont certainement des aspects clés de l'investissement dans le capital humain, en particulier dans les pays en développement, des personnes en bonne santé peuvent être plus productives et ajouté plus de valeur. L'éducation est également l'un des principaux axes du capital humain, puisque d'une part, plus simplement, c'est le caractère même du capital humain la connaissance et la compétence entre autres choses, qui ne peuvent être accumulées que par l'éducation, la formation et l'expérience dans la vie. D'autre part la survie est également un facteur majeur



du capital humain, plus on vit plus on accumule de l'expérience qui caractéristiques sont les caractère du capital humain.

Par conséquent, Patrimoine un capital qui combine non seulement des biens matériels, des machines et des biens immobiliers, mais aussi des capacités de membres vivants de la société ou en liberté de travaillé spécial pour la société informatique de l'innovation et progrès technologiques, investir dans la santé et l'éducation pose une avenue du capital humain.

Selon le rapport de 2019 de la Banque mondiale, « mettre en investir dans les ressources humaines par la nutrition pertinente, les services de santé, une éducation de qualité, les compétences et les emplois pousse le capital humain du développement. Mettre fin à l'extrême pauvreté et fabriquer des sociétés additionne spécialement ». Par conséquent, selon le rapport, le capital humain sera encouragé en investissant dans les ressources humaines, en fournissant une formation et une éducation adéquates, et des services de santé qui encourageront l'amélioration des compétences et de l'emploi.

Tableau 1 : Dimension du capital humain

Dimension	Définition	Références
Compétences techniques	Éducation professionnelle : Connaissances et compétences spécifiques acquises par l'éducation formelle ou l'expérience qui surmontera la capacité d'accomplir certaines tâches. Exemple : formation et en informatique, ingénierie ou mécanique.	Becker (1993) ; OCDE (2019).
Compétences comportementales (soft skills)	Compétences sociales et comportementales : capacité ment et sociale qui améliore l'aptitude à communiquer, être créatif, coopérer et administrer ou administrer une organisation.	Heckman & Kautz (2012) ; OCDE (2020).
Expérience professionnelle	Connaissance pratique accumulée dans méta et le contexte sectoriel.	Schultz (1961) ; Lepak & Snell (1999).
Niveau d'éducation	L'éducation reçue en tonnes de nombre d'années d'éducation, pour atténuer la capacité d'adaptation aux changements technologiques, qui inclut l'éducation universitaire et scolaire acquise.	Banque mondiale (2020) ; UNESCO (2021).
Santé et bien-être	condition physique et mentale pour mesurer la main-d de productivité, de longévité et de participation au activités économiques.	Grossman (1972) ; OMS (2018).

Source : Auteurs

2.1.1.2. L'indice du capital humain

Le concept de capital humain est un concept multidimensionnel, il est difficile de définir sa nature de manière définitive, et sa mesure apparait très compliquée. De ce fait, plusieurs indicateurs sont utilisés pour essayer de le mesurer.

Car il est pratiquement impossible de choisir un indicateur qui refléterait tout le concept du capital humain, de nombreux chercheurs élaborent souvent certains ensembles d'indicateurs qui ne s'appliquent que dans le domaine de l'éducation (Becker, 1964). En conséquence, le concept du capital humain est réduit à l'éducation. Cependant, cela est incorrect, car le capital humain est un concept plus large et comprend, par

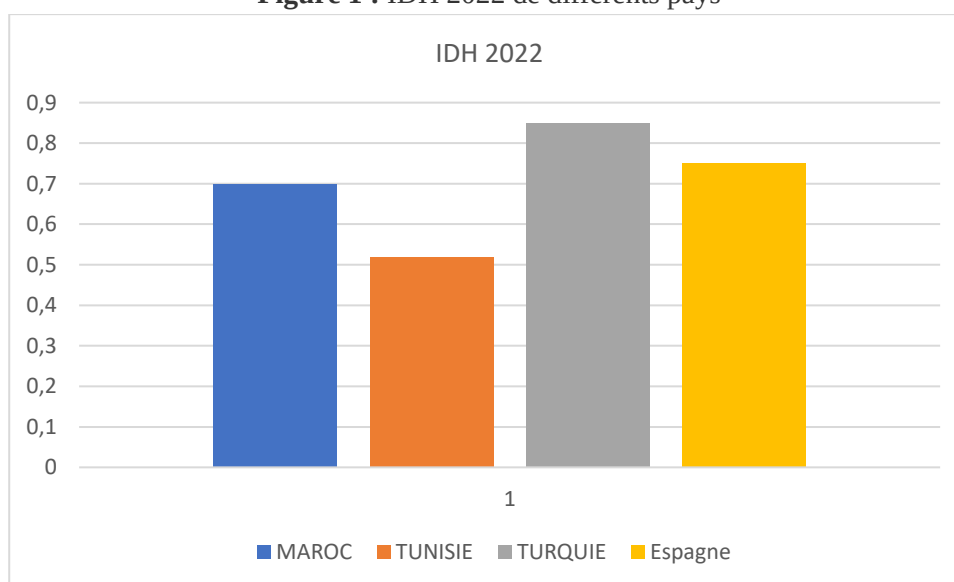
exemple, la capacité de l'homme à accepter les changements technologiques et son propre état de santé (Becker, 1962).

D'autre part, lorsqu'il s'agit de définir et d'utiliser le capital humain dans le cadre des études ou problèmes spécifiques, certains organismes, comme l'Institut arabe de planification et les institutions internationales comme le PNUD, la BM et le Forum économique mondial, utilisent la notion, qui semble universelle, d'indice de capital humain. Cependant, il n'y a pas de discours unanime sur les dimensions de ce concept, et différents organismes s'appuient sur des indices nationaux qui tentent de mesurer plus ou moins concrètement le concept du capital humain.

L'indice du capital humain déterminée par la Banque mondiale, par exemple, mesure le capital humain de la prochaine génération. Il reflète la quantité de capital humain qu'un enfant né aujourd'hui peut attendre de renfermer en 18 ans, compte tenu des risques de mauvaise santé et de mauvaise éducation qui prévalent actuellement dans le pays où il/elle vit.

Par conséquent, l'indice du capital humain de ce type se compose de la variable à trois critères: la mortalité infantile, la qualité de l'éducation et la santé.

Figure 1 : IDH 2022 de différents pays



Source : Human Development Report 2022/2023

2.1.2 La théorie du capital humain

Au 18ème siècle, les premiers travaux sur la théorie du capital humain ont été faits par Adam Smith. Les termes "capital humain" ont pour la première fois été formulés en 1961 par l'économiste du développement Theodore Schultz et systématisés par Gary Becker en 1964, un an avant de recevoir le prix Nobel d'économie en 1992. Dans le passé, le capital humain désignait la force de travail des personnes, ou le revenu potentiel par habitant, ou même la production moins la consommation par habitant.

Auparavant, le capital humain qualifiait à peu près le travail des gens ou le revenu potentiel par habitant ou la production moins la consommation par habitant.

Le capital humain et le capital intellectuel forment l'un des moyens les plus importants pour déterminer le rendement économique de la population active. Ce concept de capital humain a conduit à l'émergence de la théorie du capital humain que je vais montrer en détail plus tard. Cette théorie a dû évoluer au fil du temps,



mais elle est devenue une théorie formative de la politique et des pratiques commerciales. De plus, ce concept est opposé par le concept de coût social. D'un autre côté, la théorie du capital humain démontre que le capital humain est l'investissement principal de ce succès pour une économie particulière dans chaque industrie.

Les deux principales personnes qui ont introduit le concept de capital humain sont Schultz et Becker dans les années 1960. Malgré cela, il n'y a pas de définition spécifique ou précise du capital humain. Et il est très difficile de le mesurer en raison de son intangibilité même, ainsi que son impact direct ou indirect sur l'économie.

L'une des caractéristiques communes du capital humain est que le capital humain possède la propriété de croissance comme le capital physique. La formation et l'éducation représente le capital investi par l'individu dans l'espoir de produire des fruits éventuellement. Cela inclura les coûts directs et indirects.

De tels actes, comme investir dans l'éducation ou les compétences personnelles, la communication sociale, le développement mental sont un type spécifique d'actifs incorporels. Une autre caractéristique fournie par Schultz pour définir l'investissement en capital humain est la question de l'occupation pour dépasser l'obligation de scolarité. Si les individus investissent ou non sont choisis par le coût et les retombées de l'investissement. N'importe quel professionnel par ligne et d'analyse de l'éducation a une préférence et cette préférence expliquera la différence entre le rendement moyen de la jeunesse ou entre les jeunes générations. Il semble donc qu'investir dans le capital humain accroît la productivité des individus qui l'utilisent et génère un flux de bénéfices à valoriser sur le marché du travail ainsi que dans la production. En fait, les moins qualifiés n'ont pas la capacité de s'intégrer car n'ont pas l'habileté de produire. Ils ont en outre une plus haute substituabilité du capital significative sur le secteur du travail.

Le Programme des Nations Unies pour le développement lors de l'analyse et la recherche de sources, définit l'investissement humanitaire comme « tout ce qui augmente la productivité des travailleurs et des employés grâce aux connaissances et aux compétences techniques qu'ils acquièrent, c'est-à-dire grâce aux connaissances et à l'expérience »

A partir de cette définition théorique du capital humain, on peut distinguer :

La partie innée du capital humain, qui est la moins importante, et on entend par là les caractéristiques, les facultés et les capacités mentales et physiques qui sont déterminées par des facteurs génétiques.

La partie acquise par l'individu, qui est la composante la plus importante du capital humain et présente les compétences, aptitudes et qualifications acquises par les individus à travers l'éducation, la recherche, la formation et l'acquisition des compétences nécessaires au marché du travail. C'est la forme la plus importante d'investissement dans le capital humain.

2.2. L'importance du capital humain dans l'amélioration de l'attractivité territoriale

2.2.1. Attractivité territoriale, territoire et investissement

2.2.1.1. Territoire

Il n'existe pas une lecture ou une définition unique du terme. Au contraire, il est traité par plusieurs disciplines, et par conséquent plusieurs approches, que ce soit économique, urbanistique, géographique, sociologique... La proche approche du terme est celle qui le considère comme un processus collectif de construction et de valorisation des ressources comme l'indique (Lamara, H. 2009).

C'est pourquoi, sachant que le territoire est un « construit social » selon Claude COURLET en 2014, il est donc nécessaire que toute la société puisse y participer. En plus, cette dimension sociale reste le pilier le plus important du territoire qui le met en avant et donc il faut le valoriser par ses ressources en capital humain pour être plus attractif et compétitif.



Toutefois, ici le sujet est plutôt lié avec la dimension spatiale ou géographique, c'est-à-dire un périmètre défini. Ces deux composants, social et physique, sont indissolublement liés. Ils peuvent être considérées des dimensions objectives, par rapport aux éléments concrets et matériels. D'autres dimensions sont plutôt sociales, c'est-à-dire qu'ils s'orientent sur des ensembles de relations interpersonnelles basées sur des règles légales.

2.2.1.2. Attractivité territoriale

Depuis longtemps, l'attractivité territoriale est un sujet bien étudié par les chercheurs en économie, sociologie et politique. La concurrence entre les collectivités pour attirer ou retenir les entreprises et les talents que l'on qualifie respectivement d'innovantes et de créatifs s'est imposée comme paradigme dominant des politiques de développement économique.

L'attractivité territoriale est un enjeu de plus en plus important pour le développement économique régional et s'impose donc comme indicateur de performance du territoire (Keramidas, 2012). En effet, la mobilité et l'attractivité des entreprises et des investissements, des touristes, des talents et étudiants, des créatifs et autres types de flux sont aussi des ressources extrêmement importantes, parce que l'intégration croissante des pays et des territoires qui se produit grâce ou à cause de la globalisation provoque une augmentation substantielle des relations et des flux tant de biens et de services que de capitaux et de personnes (Capello et al., 2011 ; Capello et Dentinho, 2012 ; Fratesi et Senn, 2009).

L'attractivité territoriale reflète donc la capacité d'un territoire à retenir ou attirer des entreprises souhaiter y développer leurs projets, des investisseurs et de la main d'œuvre, mais est également défini par rapport à la qualité de vie qu'il permet à ses habitants d'entretenir, de la dynamique économique locale et de l'existence ou non de perspectives d'emploi et d'insertion sociale.

L'attractivité territoriale des investisseurs peut donc être définie comme la capacité d'un territoire à leur offrir un climat favorable et des conditions propices à l'implantation de leurs activités sur ledit territoire. L'attractivité territorial dépend de trois facteurs fondamentaux : les spécificités des besoins des entreprises qui veulent développer leurs projets sur le territoire, les spécificités du territoire lui-même et l'intensité de la compétition entre les territoires (M. Dinaoui & L. Elgnaoui. 2023).

2.2.1.3. Développement territorial

La notion de développement territorial est manifestement mieux présente dans la littérature, dans le discours des politiques et des décideurs. Enfin, il s'agit d'un nouveau paradigme scientifique. Ce concept a remplacé le développement régional qui symbolisait en premier une approche macroéconomique, à savoir les grands flux d'échange interne, un pipeline avec d'autres régions ou nations voisines. La question du développement territorial concerne un autre niveau : les habitants de territoires, les acteurs locaux, les entreprises agricoles, les arrangements locaux et les formes de collaboration entre les acteurs locaux, les oppositions et les conflits. Ce paradigme et cette préoccupation sont plus microéconomiques. En fait, ce type d'approche est plus attiré par l'individualisme et la culture de la société locale.

Pour dire d'autre, l'adjectif territorial utilisé après le mot développement signifie ordinairement l'intégration spatiale ou l'échelle géographique de le développement. Néanmoins, dans le premier sens, le développement territorial est perçu presque comme le développement multisectoriel intégré sur une portion spécifique au territoire, guidé pour une organisation spatiale de son propre futur et soutenu par des investissements stratégiques dans les infrastructures physiques et dans la gestion de son environnement. Là, il ne s'agit pas des échelles (locales, régionales, nationales ou transnationales) et s'applique à chacune d'entre elles.



Dans le second sens, le développement territorial est un terme générique pour le développement de portions spécifiques (typiquement infranationales) du territoire. Il peut s'agir d'une juridiction urbaine, métropolitaine, régionale, ou rurale, d'un bassin versant, côtier, montagneux, de zones frontalières, etc. Bien souvent, le terme est employé pour englober autant le développement local que régional. Tout dit, l'on doit songer à la composante spatiale hile le développement local à n'importe quelle échelle.

Selon Pecqueur (2005), « le développement territorial est un processus de mobilisation des acteurs qui aboutit à l'élaboration d'une stratégie d'adaptation aux contraintes extérieures, sur la base d'une identification collective à une culture et à un territoire. Il ne peut donc se décréter et reste une construction d'acteurs, adossée à une stratégie d'adaptation visant à permettre aux acteurs des territoires, de réorganiser l'économie locale face à la montée des concurrences à l'échelle mondiale. »

Ainsi, la notion de développement territorial présume des évolutions économiques, sociales et institutionnelles plus ou moins autonomes ou indépendantes que celles des nations, voire des régions.

En général, il est très important de reconnaître les processus se déroulant au niveau sous régional et qui reconnaît à son tour la position des populations locales, avec la définition des différentes catégories d'acteurs et leur implication dans les choix de décision et de développement, voire processus de démocratie locale. Le moment est venu de repenser ces processus et de les conceptualiser dans un ensemble cohérent de réflexions, en les soutenant avec des exemples particuliers de jus êtes formes d'innovation contribuant à ces évolutions.

2.2.2. Le capital humain : un moteur d'attractivité territoriale

2.2.2.1. La place du capital humain dans la stratégie nationale de développement

• Dimension territoriale

Le projet de la régionalisation avancée constitue l'un des grands projets structurés pour le royaume du Maroc, compte tenu de ce qu'il représente du modèle de gouvernance de proximité dont l'objectif principal est de doter les autorités de compétence en matière de décision et de gestion des affaires locales, provinciales et régionales à la lumière des contrôles, du cadre de l'unité nationale du royaume et de la base de la souveraineté. Le projet de la régionalisation avancée enferme diverses dimensions, mais la dimension qui attire notre intérêt dans cet article est la dimension humaine, dans laquelle le processus de la régionalisation est le cadre de terrain pour gérer toutes sortes de capital intellectuel et humain, et veiller à ce qu'il soit protégé et développé, où la demande de la cristallisation des questions du capital humain est toujours présente dans les programmes et les politiques des grands ateliers de la régionalisation avancée.

Il existe une conscience politique qui plaide pour l'intérêt porté au capital humain en matière d'investissement au niveau local, en tant que processus de planification et de philosophie impliquant la participation de tous les acteurs, des personnes concernées. En fin de compte, le capital humain s'élève en raison de la prise de conscience de sa dimension, car l'investissement en capital humain est une véritable ressource prédisposée à plusieurs influences. Le développement du capital humain territorial, responsabilité de la région Conditions nécessaires pour réussir ledit processus par un ensemble d'actions et de programmes à organiser.

Dans cet ordre d'idée, le Royaume marocain a mis en place plusieurs programmes d'évaluation durable, en plus de la valorisation du capital humain, domaines auxquels, un grand intérêt a été accordé, à travers plusieurs lois, notamment celles entrées dans le cadre des lois organiques des collectivités territoriales (111-14 et 112-14 et 113-14) ont été des lois qui donnent plus de valeurs au capital humain, et qui déterminent également les compétences et les attributions pour chaque CT sachant que cela a été réalisé selon une approche de décentralisation et déconcentration pour une exercice de gestion meilleure dans le renforcement du capital humain. Cela Bien sûr, afin qu'il reflète un développement territorial, c'est-à-dire que l'attractivité

territoriale des investissements représente une dynamique socio-économique pour amorcer tout dynamisme au territoire.

- **Le capital humain dans le Nouveau Modèle de Développement**

En ce qui concerne la Nouvelle modèle de développement, il est vrai que peu d'orientations mettent le capital humain au cœur de la stratégie nationale de développement, mais il est inscrit dans la politique nationale de développement dans plusieurs chantiers, Ainsi. le NMD a donné une importance a cet ressource et l'a considéré comme une ressource importante et un outil de développement territorial.

Le rapport de nouveau modèle de développement a souligné une importance à cela à travers ses choix stratégiques, le premier est le renforcement du capital humain a placer au cœur du développement a travers l'assurance d'une éducation de qualité et une amélioration de la santé publique qui sont aussi les bases des réformes recommandées par le NMD pour garantir au citoyen un bien-être à même de permettre leur participation dans toutes les stratégies de développement, et de l'autre le pilier de transformation structurelle de l'économie qui insisté à avoir une économie diversifiée et créatrice de l'emploi, et ceux a un ensemble de réforme structurelle, et une formation de qualité, qui permet aux investisseurs de choisir le territoire le plus pertinent à leur implantation et de profiter de leur potentiel territorial.

2.2.2.2. Investissement dans le capital humain

En référence à la théorie de capital humain, on observe que cette théorie recommande aux décideurs à tous les niveaux, y compris aux décideurs des pays en voie de développement de prendre le capital humain comme un élément central des politiques économiques et sociales à long et à moyen terme.

Ainsi, pour le développement de capital humain sera nécessairement au centre d'une stratégie de développement. « Il est tout à fait conforme au concept de capital tel qu'il est traditionnellement défini pour dire que les dépenses d'éducation, de formation, de soins médicaux, etc., sont des investissements en capital. Cependant, ceux-ci produisent des biens humains, non physiques ou financiers, car vous ne pouvez pas séparer une personne de ses connaissances, de ses compétences, de sa santé ou de ses valeurs comme il est possible de déplacer des actifs financiers et physiques pendant que le propriétaire reste sur place. » (Becker, 1993),

Mettre l'éducation au cœur du développement, de ce fait, pour être efficace, la réforme de l'éducation devrait être réaliste et sélective, en donnant la priorité à l'action sur les contraintes majeures dans un effort de « thérapie des traumatismes » pour réaliser un « miracle éducatif », au sens d'une amélioration très significative du niveau des élèves marocains, et cela nécessite la moderniser de l'écosystème éducatif marocain; améliorer la sélection et la formation des enseignants; adopter une politique scolaire à l'école publique; développer une offre éducative complémentaire; des écoles, au sens d'un contrat de charte; des chèques scolaires; des écoles gratuites; et, en accompagnement: les compétences émergentes du XXIe siècle; développer l'utilisation des Technologies de l'information et de la communication dans les écoles.

L'investissement dans la santé pour améliorer la santé économique pour soutenir la stratégie du gouvernement et renforcer l'autre dimension clé du capital humain, les axes prioritaires de la réformes devraient accorder de l'importance à l'élargissement de la couverture sanitaire et à aligner l'offre de soins, à mobiliser un r et améliorer l'efficacité de l'allocation des dépenses de santé aux soins de santé primaires, en parallèle, à renforcer nettement la gouvernance du système de santé afin de garantir l'efficacité des nouvelles approches et de renforcer la responsabilisation de tous les acteurs, de la personnalisation de la santé et de l'adoption d'un système d'information.



2.2.2.3. La place du capital humain dans l'amélioration de l'attractivité territoriale

Aujourd'hui, il n'existe même pas de débat sur l'énorme importance du capital humain dans la réalisation d'un ensemble d'objectifs stratégiques divers et divers. Le capital humain est un pilier économique et social important dans de nombreux pays qui ont été impliqués dans l'expérimentation de la qualification de leur capital humain et de son utilisation d'une part, pour améliorer leur économie et accroître leur revenu, et d'autre part, pour revitaliser leur territoire et accroître sa compétitivité, comme c'était le cas avec le t son d'autres pays du monde qui ont fait de leur capital humain une base solide pour construire une économie indépendante.

L'interrelation entre le capital humain et le territoire est complexe et multifacette. D'une part, le capital humain est un facteur nécessaire pour le développement du territoire. Éducation et spécialisation, ils sont plus susceptibles d'innover, de déplacer plus d'entreprises et de développer l'économie. À son tour, une économie développée crée une opportunité pour les gens de se perfectionner et d'obtenir une expérience de travail.

D'autre part, le développement d'un territoire peut aussi avoir un impact significatif sur le capital humain de ses habitants. Choix : l'accès à une éducation et à une formation de qualité, aux soins de santé et à d'autres services sociaux, peut augmenter les compétences et les capacités des individus, les rendant précieux contributeurs à l'économie. Cependant, le manque d'investissement dans ces éléments peut entraîner une baisse du capital humain, ce qui, à long terme, peut freiner le développement du territoire. Cela dit, le capital humain est une pierre angulaire pour les relations entre un territoire et ses résidents.

En conclusion, la relation entre le capital humain et le territoire est bilatérale. Le développement du capital humain peut être un contributeur du développement d'un territoire, et vice versa, le développement d'un territoire peut aussi avoir un impact considérable sur le capital humain de ses habitants.

Au cours des dernières décennies, et en tant qu'application de ce qui est dit sur la réalité du capital humain au contexte marocain, nous constatons que cette dernière est sous-évaluée à plus d'un niveau, donc elle ne reçoit pas l'attention nécessaire en termes de valorisation et d'investissement dans cette ressource.

Le besoin d'améliorer la qualité du capital humain est actuellement populaire dans toutes les stratégies développées par l'Etat. Cette importance n'est pas fortuite mais est le fruit d'un ensemble de transformations qui ont caractérisé le Maroc ces vingt dernières années. En fait, depuis le début du XXIème siècle et l'intronisation de sa majesté le Roi Mohamed VI, le Maroc a été témoin d'une dynamique de changement reflétée dans une nouvelle vision du commandement et de la gestion du royaume. Jusqu'à présent, plusieurs progrès dans différents domaines, tels que le social et l'économique, ont été faits.

L'objectif principal était de finaliser une réforme ambitieuse pour s'assurer un développement économique et social, comme le renouvellement des infrastructures, la modernisation de l'administration publique, la réforme du statut de la femme ou la protection des droits de l'homme. Mais, à première vue, ces réformes ont été annoncées et usées avec, en se basant sur une vision idéalisée d'un changement, d'une solidarité, et du développement.

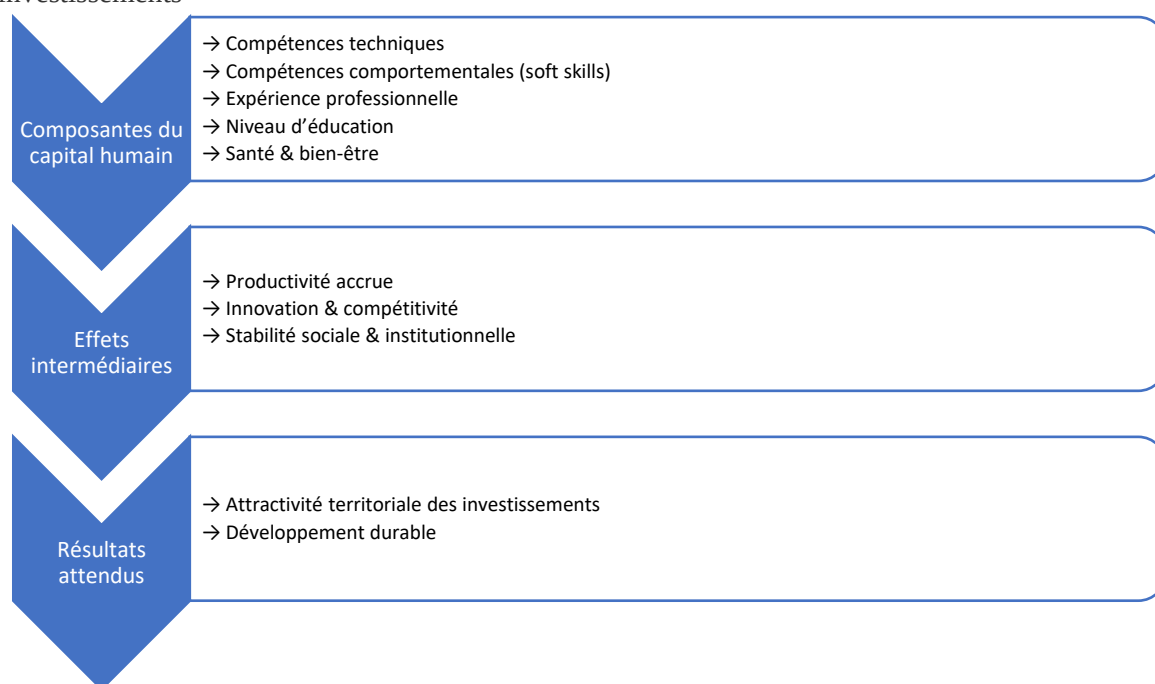
Le capital immatériel, et en particulier, le capital humain, était au cœur de cette stratégie de développement de notre pays. Si nous considérons que le Maroc investit dans l'être humain et est un levier pour son développement économique et social, nous sommes convaincus que l'adhésion du Maroc aux objectifs du Millénaire du développement (OMD, 2000-2015), puis aux objectifs du développement durable (ODD, 2016-2030, de la part du Maroc révèle une volonté inébranlable de développer son capital humain.

Parallèlement à d'autres pays, le Maroc a lancé le rapport du Nouveau Modèle de Développement qui valorisait l'importance du capital humain et qui l'a situé au centre de tout projet de développement. C'est un sujet devenu un lieu commun de tout débat politique, économique et sociale.

En réalité, le développement soit de la société ou de l'économie doit être fait de manière « intelligente » pour garantir une attractivité territoriale aux investissements qui vont se dérouler dans le territoire. Il s'est donc avéré que la formation d'un capital humain solide est une condition pour qu'une économie entre dans un processus de développement durable s'inscrit dans un processus de concurrence internationale. En effet, une main d'œuvre instruite et formée renforce et innove les activités économiques actuels dans le territoire, et attire aussi des nouvelles de l'extérieurs (Camagni, 2002).

D'autre part, le capital humain doit être développé pour réduire le risque sanitaire, car un de ses deux déterminants est le développement des services sanitaires. Cette condition aussi a un double impact sur l'attractivité territoriale, cela a trait au niveau des qualifications humaines dont contient le territoire, si d'une part, le territoire contient un niveau d'éducation accepté offrant une meilleure qualité de la main d'œuvre, et d'autre part, s'il se dispose d'un système de santé performant assurant un niveau sain pour la population. Outre cela, un territoire doit également contenir des hommes et des femmes avec une capacité et force de travail et d'adaptation aux perturbations et aux crises qui peuvent nuire à l'investissement dans le territoire et à l'économie générale.

Figure 2 : Modèle conceptuel de l'impact du capital humain sur l'attractivité territoriale des investissements



Source : Auteurs

Ces conditions, si elles réalisent, détermineront le niveau de croissance économique nécessaire du territoire qui sera tiré par les dépenses de consommation et les investissements des entreprises qui détermineront la quantité de main-d'œuvre qualifiée nécessaire. Cependant, la valorisation et le développement du capital humain impactera positivement le territoire., car lorsque le territoire sera bien formé et éduqué de qualité et un niveau pertinent des services sanitaires, on aura automatiquement un territoire qui le contenu est d'un niveau de main d'œuvre de qualité un faible risque sanitaire. À ce moment, le territoire sera extrêmement

attractif et compétiteur, cela encouragera les investissements dedans qui le rendront également plus créateur de la richesse et de valeur ajoutée par rapport à d'autres territoires.

En ce qui concerne le Maroc, Les études de Bouoiyour (2007), Azeroual & Cherkaoui (2015) et de Lam'hamdi & Makhtari (2018) les auteurs se sont consacrés à l'étude de l'impact du capital humain sur la productivité de travail au Maroc Pour sa part, Lam'hamdi & Makhtari ont étudié l'impact de la qualité du capital humain sur l'attractivité des IDE au Maroc. Selon les auteurs, le niveau de l'investissement étranger sur le territoire dépend du niveau de l'éducation de la population. Une série des études et recherches confirmerons et assure les résultats de notre revue de littérature.

Une étude plus récente sur l'impact du capital humain sur l'investissement direct étranger au Maroc pour une période allant de 1980 à 2019 (MOUJAHID & KHARISS, 2021) conclut que le capital humain exerce un effet positif et significatif sur l'entrée des investissements directs étrangers au Maroc.

3. CADRE EMPIRIQUE DE LA RECHERCHE

3.1. Méthodologie déployée :

Méthodologie : Revue de littérature théorique

Cette étude se base donc sur une revue de littérature visant à explorer l'impact du capital humain sur l'attrait territorial des investissements. Comme il s'agit d'une étude documentaire, il ne s'agit pas d'une revue critique ou systématique, car une revue empirique exigerait la collecte de données primaires via des enquêtes, des interviews, des travaux sur le terrain, etc. ; dans notre cas, l'analyse des documents publiés dans des revues académiques et des rapports institutionnels et gouvernementaux a été utilisée.

Approche théorique et analyse documentaire :

L'approche méthodologique choisie pour cet article est la recherche documentaire. C'est un processus systématique visant à rassembler des connaissances préexistantes sur un sujet donné. Cette méthode vise à identifier les principales contributions théoriques, tels que des modèles conceptuels propres aux travaux antérieurs de recherche. Il vise aussi à éclaircir les principales dimensions du capital humain – par exemple les compétences techniques et générales, l'expérience de travail, le niveau d'éducation, la santé – et à comprendre comment ces dimensions déterminent l'attrait des investissements directs étrangers. Les sources énumérées ici comprennent des publications académiques, des rapports d'organismes tels que l'OCDE, l'UNESCO, la Banque mondiale, etc. Ces sources offrent des données actualisées et fiables sur l'interaction entre le capital humain et la croissance économique.

Ce texte a l'avantage d'être hypothético-déductif du fait que les conclusions découlent directement des différentes étapes de l'analyse conceptuelle. Autrement dit, toutes les propositions sont logiquement déduites de l'analyse des catégories conceptuelles étudiées. Cependant, il peut sembler insatisfaisant d'un point de vue empirique, car il n'est pas fondé sur une enquête sur le terrain spécifique, mais dans différents travaux théoriques et empiriques provenant d'un grand nombre de sources. De cette manière, il ne rassemble pas de nouvelles données, mais il propose une synthèse basée sur les conclusions des travaux précédents sur le même sujet. De nombreuses recherches sur le thème de la reconnaissance des dettes suivent une méthode de recherche similaire. C'est-à-dire qu'ils analysent les résultats et les concepts les plus importants de différentes études, en les comparant et en les synthétisant dans un effort de compréhension globale du sujet

3.2. Présentation et discussion des résultats : L'analyse des articles scientifiques précédents sur l'impact du capital humain sur l'attractivité des territoires pour les investissements a permis d'isoler les conclusions suivantes sur l'importance des ressources pour l'IDE. Contrairement à l'argumentation précédente, ces affirmations sont basées sur la théorie et les recherches de différents auteurs et permettent d'ajuster la



politique du capital humain des territoires pour améliorer leur attractivité pour les investissements directs étrangers.

- **Les compétences techniques et comportementales jouent un rôle crucial**

Dans les travailleurs de leurs succursales étrangères, les entreprises exigent non seulement des compétences, à savoir des connaissances et des compétences professionnelles acquises à la suite de la formation professionnelle et de l'expérience. Les multinationales sont intéressées par les territoires où les travailleurs ont les meilleures compétences professionnelles, y compris l'ingénierie, l'informatique et la technologie, des secteurs qui, selon la majorité des auteurs, sont les plus séduisants pour les entreprises étrangères. En outre, dans les conditions de mondialisation, les compétences comportementales, également appelées soft skills, sont tout aussi importantes. Il s'agit de la capacité de communiquer, un leadership efficace, un travail en équipe, adaptabilité et flexibilité, des compétences dans les domaines critique de la relation interculturelle du travail. La concurrence acharnée pour les talents qualifiés et expérimentés amène les entreprises idéalement multinationales à rechercher des talents capables de travailler dans les équipes interculturelles. Cela signifie que les travailleurs des territoires spécialisés dans les secteurs avancés de l'économie mondiale sont plus compétitifs

- **L'expérience est également un indicateur pertinent.**

L'expérience professionnelle est un autre facteur qui influence les risques opérationnels. Pour cette raison, les investisseurs étrangers privilégient les marchés dans lesquels les populations ont déjà une solide expérience professionnelle.

- **Le niveau d'éducation est un autre facteur qui affecte l'attractivité des investissements**

L'éducation, en particulier l'enseignement supérieur, est un atout vital chez l'humain. Ainsi, les endroits où il est normal pour tout le monde d'accéder à une bonne qualité d'éducation sont des endroits où la population est considérée plus attrayante pour l'investissement par les étrangers. De plus, différents types d'éducation permettent aux ouvriers de s'adapter facilement aux niveaux changeants et de se réinventer pour répondre à la demande croissante pour des compétences exceptionnelles dans différentes industries. De même, les pays où les taux universitaires sont élevés et où les individus sont hautement qualifiés dans certaines compétences comme l'ingénierie et la finance attirent plus d'IDE. Les politiques publiques qui ont l'intention de rendre les systèmes éducatifs moins cordiaux et d'uniformiser les enseignements suivant les exigences mondiales jouent un rôle clé dans l'attractivité des endroits pour attirer les investisseurs

- **Le rôle de la santé et du bien-être de la population**

Le capital humain regroupe également le bien-être et la santé du peuple qui augmentent l'efficacité et la compétitivité. Plusieurs études prouvent que les sociétés qui ont un système de santé publique efficace et un peuple bien dans son ensemble ont une main d'œuvre efficace. Les ouvriers qui sont fort d'esprit sont productifs et moins absentéistes, ce qui augmente la performance économique. Les étrangers envisageant des investissements chercheront donc des endroits où les populations ont des soins médicaux et des politiques favorables.

- **Les effets combinés du capital humain sur les IDE**

Enfin, il est important de noter que l'attractivité des IDE n'est pas simplement une question d'investir dans une seule composante du capital humain. Au contraire, l'impact sera beaucoup plus fort si les différentes dimensions du capital humain interagissent. Par exemple, investir à la fois dans l'éducation et la formation peut à la fois améliorer les compétences techniques et comportementales, ce qui rehausse la compétitivité des entreprises locales et attire davantage d'investissements étrangers. De la même manière, des politiques de santé publique solides peuvent améliorer le bien-être général, ce qui à son tour peut améliorer la

productivité et attirer davantage d'investissements. En conclusion, c'est pourquoi il est essentiel que les politiques publiques reconnaissent l'importance de l'ensemble du capital humain s'ils veulent attirer les IDE.

Tableau 2 : Résultats théoriques clés (à synthétiser dans un tableau)

Auteurs & Année	Résultats principaux
Becker (1964)	Le capital humain est un moteur de la productivité et de la croissance.
Schultz (1971)	L'éducation est un moteur d'accumulation globale de la richesse nationale.
Sen (1999)	Le développement humain – santé, éducation, libertés- est l'arme économique la plus séduisante.
OCDE (2021)	Les territoires à fort potentiel humain résidentiel attirent les investissements directs étrangers.
World Bank (2023)	Les pays du Nord de l'Afrique doit investir dans le développement de soft skills et de l'innovation pour que compétitivité.

Source : Auteurs

4. CONCLUSION

Dans cet article, j'ai essayé de souligner quelques aspects du capital humain et des concepts clés du sujet, à savoir un territoire, le développement territorial, l'attractivité territoriale, et le capital humain. En outre, l'objectif est de montrer comment l'investissement dans le capital humain peut être lié au développement de l'attractivité territoriale.

Bien sûr, le rôle du capital humain est essentiel dans le développement territorial de la même manière que d'autres ressources du territoire si elles sont efficacement valorisées et développées. Avec lui, l'attractivité territoriale s'améliorera, contribuant à la dynamique socio-économique qui permet au territoire d'améliorer le cadre de vie des habitants.

Dans le même ordre d'idées, le développement du capital humain, ne peut se traduire en action concrète réussie, sans une volonté politique et une prise de conscience pour l'utilisation de cette richesse réelle, avec les Etats. Alors, il est primordial que le capital humain doive occuper une place privilégiée dans les stratégies nationales et les processus de développement, ce qui a poussé l'Etat à élaborer un Nouveau Modèle de Développement qui place le capital humain au centre de sa stratégie.

Par contre, cela ne peut être atteint que par la mobilisation des parties prenantes et celles concernées. Celles-ci devront être impliquées dans une approche participative basée sur la démocratie et un dialogue national pour déterminer les attentes, les stratégies, les interventions et les objectifs tant des parties prenantes des acteurs concernés que les moyens pour faire aboutir le développement du capital humain.

L'implication des parties prenantes concernées par le développement du capital humain : étant donné que les parties prenantes concernées sont principales qui sont les rôles et les compétences de chaque partie prenante lors de la gestion desdits actifs, le second s'agit de l'identification de la stratégie nationale, le cadre juridique et la pratique de la participation citoyenne comme point d'entrée pour une meilleure implication de la population tout projet de capital humain n'a d'ailleurs pas de sens en l'absence de cet acteur.

Notre article de recherche rentre dans le cadre de la préparation de notre thèse de doctorat, il est l'élaboration d'une revue de littérature qui a pour but de répondre à notre problématique du point de vue théorique. Une



étude pratique sur le terrain est en vue pour confirmer ou invalider tout ce que notre version théorique a avancé.

BIBLIOGRAPHIE

- (1). Azeroual, M., & Cherkaoui, M. (2015). Principaux déterminants des investissements directs étrangers au Maroc (1980-2012). *Revue Economie, Gestion et Société*.
- (2). Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York : Columbia University Press.
- (3). Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago : University of Chicago Press.
- (4). Bernard, B., & Landel, P. A. (2011). L'opérateur territorial, vecteur du changement. Communication présentée au 48e colloque, 6-7-8 juillet, ASRDLF, Scholecher - Martinique.
- (5). Bouoiyour, J. (2007). The determining factors of foreign direct investment in Morocco. *Savings and Development*, 1(31), 91-106.
- (6). Bouri, S., & Benmassoud, M. (2014). Facteurs d'attractivité des investissements directs étrangers dans la région MENA : Analyse en données de Panel. *Les Cahiers du MECAS*, 10, 186-194.
- (7). Camagni, R. (2002). Compétitivité territoriale, milieux locaux et apprentissage collectif : une contre-réflexion critique. *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 4, 553-578.
- (8). Capello, R. (2011). Territorial capital and regional growth: Increasing returns in knowledge use. *Pages 385-405*.
- (9). Capello, R., & Dentinho, T. (2012). Globalization trends and regional development: Dynamics of FDI and human capital flows. *Pages 732-734*.
- (10). Courle, C. (2014). *L'Économie territoriale*. Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble.
- (11). CSMD. (2021). *Le Nouveau Modèle de Développement*.
- (12). Fratesi, U., & Senn, L. (2009). Growth and innovation of competitive regions. *Pages 3-27*.
- (13). La Banque Mondiale. (2019). *Le Rapport sur le développement dans le monde : Le travail en mutation*.
- (14). Lam'hammdi, H., & Makhtari, M. (2018). Les déterminants des investissements directs étrangers au Maroc : Une analyse par l'approche ARDL pour la période (1980-2017). *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 2(4), 673-696.
- (15). Les lois organiques des collectivités territoriales (111-14, 112-14, et 113-14).
- (16). Moujahid, M., Khariss, M., & Louardy, H. (2021). Impact du capital humain sur l'investissement direct étranger au Maroc : Analyse économétrique par le modèle VECM. *Revue Alternatives Managériales Economiques (AME)*, 3(4), 518-537.
- (17). OCDE. (1998). *L'investissement dans le capital humain*. Paris.
- (18). OCDE. (2001). *Du bien-être des nations : Le rôle du capital humain et social*. Paris.
- (19). Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*.
- (20). Tirhboula, S., Jbira, A., & Oulhaj, L. (2017). Les déterminants des investissements directs étrangers dans les pays en développement : Une analyse en données de panel sur la période 2000-2015. *Revue Économie, Gestion et Société*, 12.
- (21). Zuinen, N., & Varlez, S. (2004). Développement durable : Modes de production et capital humain. *Working Paper 22-04*, Bureau fédéral du Plan, Bruxelles.