

Capital humain, politique d'emploi et attractivité des investissements directs étrangers : cas des pays en développement

Human capital, employment policy and attractiveness of foreign direct investment: the case of developing countries

BELID Ahmed Oumohammadine

Doctorant

FSJES d'Agadir

Université IBN ZOHR

Laboratoire d'Etudes et Recherches en Economie et Management Appliqué (LEREMA)

Maroc

ECH-CHBANI Amina

Enseignant chercheur

FSJES d'Agadir

Université IBN ZOHR

Laboratoire d'Etudes et Recherches en Economie et Management Appliqué (LEREMA)

Maroc

Date de soumission : 09/05/2025

Date d'acceptation : 18/06/2025

Pour citer cet article :

BELID. A. O. & ECH-CHBANI. A. (2025) « Capital humain, politique d'emploi et attractivité des investissements directs étrangers : cas des pays en développement », Revue Internationale du chercheur « Volume 6 : Numéro 2 » pp : 1276-1299

Résumé :

De nombreux débats théoriques et études empiriques ont cherché à identifier les déterminants susceptibles d'expliquer l'afflux des investissements directs étrangers (IDE) vers les pays d'accueil. Parmi ces facteurs, le capital humain est reconnu comme un élément important dans les décisions d'investissement internationaux. Ce capital se construit au sein de la famille et dans les institutions d'enseignements. L'efficacité de ses institutions est largement tributaire des politiques publiques d'éducation, de santé et d'emploi, mais aussi des régimes politiques et leurs modalités de mises en œuvre d'application.

Dans cette étude, nous proposons d'examiner comment de la flexibilité du marché de travail contribue à l'attractivité des IDE par le capital humain. En mobilisant un cadre de référence théorique et une approche hypothético-déductive, seront déduit des hypothèses de recherche sur l'attractivité des IDE par le capital humain, compte tenu de la flexibilité du marché du travail et des autres facteurs d'attractivité. Ces hypothèses seront testées à l'aide d'un modèle économétrique appliqué à un panel de pays en développement (PED) couvrant la période 2006-2016

Mots clés : IDE, attractivité, capital humain, flexibilité du marché de travail, PED

Abstract

Several theoretical debates and empirical studies have sought to identify the determinants likely to explain the inflow of foreign direct investment (FDI) into host countries. Among these factors, human capital is often considered to be a decisive lever in the investment choices of multinational companies. This capital is built both within the family and through educational institutions. The effectiveness of these institutions depends largely on public policies in the fields of education, health and employment, as well as on the political framework and the practical arrangements for implementing reforms.

In this study, we propose to examine how labour market flexibility contributes to the attractiveness of FDI through human capital. Using a theoretical reference framework and a hypothetico-deductive approach, research hypotheses will be deduced on the attractiveness of FDI through human capital, taking into account labour market flexibility and other attractiveness factors. These hypotheses will be tested using an econometric model applied to a panel of developing countries (DCs) covering the period 2006-2016

Key words: FDI, attractiveness, human capital, labor market flexibility, developing countries

Introduction

Plusieurs recherches empiriques ont tenté de découvrir les facteurs qui expliquent l'afflux des investissements directs étrangers sur les pays d'accueil. Le capital humain fait partie des facteurs qui attireraient les investisseurs étrangers qui souhaitent améliorer leur rentabilité (Holland, 2017). Un employé formé est en effet productif, et parvient à réaliser une tâche plus rapidement qu'un employé non formé (Barro, 2013). Un employé bénéficiant d'une bonne santé est par ailleurs plus productif, car le nombre d'heures de son absence au travail pour cause de maladie est réduit (Bloom et al., 2004). C'est à cet effet que les investisseurs étrangers cherchent une main d'œuvre qualifiée (Gao, 2005), dépensent plus que les entreprises nationales dans la formation et la rémunération de leur personnel (Narula & Marin, 2003) et exigent de leurs prestataires de services qui appartiennent au pays d'accueil d'en faire autant (Teixeira & Tavares-Lehmann, 2014). Les résultats des recherches qui ont examiné l'effet du capital humain sur l'attractivité des IDE ne font pourtant pas l'objet d'un consensus établi. Au moment où certaines études établissent le rôle de ce capital dans l'afflux des IDE (Almeida, 2007; Alsan et al., 2006; Bakar et al., 2012; Cleeve et al., 2015; Noorbakhsh et al., 2001; Okafor et al., 2015; Rafat, 2018), d'autres en revanche font état d'absence de sa contribution à l'attractivité de ces investissements (Ascani et al., 2017; Fofana et al., 2018; Mina, 2007; Sadeghi et al., 2018; Simeon Oludiran & Nicaise Abimbola, 2018).

La majorité des études où le capital humain du pays d'accueil ne favorise pas son attractivité des IDE sont menées auprès de pays en développement (Ascani et al., 2017). Le capital humain de ces pays n'aurait pas les compétences requises par les investisseurs étrangers (Mina, 2007) qui recrutent du personnel appartenant à leur pays d'origine (Simeon Oludiran & Nicaise Abimbola, 2018) ou délocalisent des activités nécessitant une main d'œuvre peu qualifiée et moins coûteuse (Ascani et al., 2017; Sadeghi et al., 2018). Ce capital qui ne répond pas aux besoins des investisseurs étrangers, est le résultat d'institutions d'éducation qui offrent une formation inadaptée aux exigences du marché d'emploi en termes de connaissances et de compétences (Simeon Oludiran & Nicaise Abimbola, 2018). Ensemble de connaissances, d'expériences, de valeurs humaines (Becker, 1994) et d'aptitudes physiques et psychiques (Becker, 1962), le capital humain se forme en effet au sein de la famille (Becker & Tomes, 1986) et dans les institutions d'enseignement. Celles-ci constituent non seulement le lieu de développement des compétences, mais aussi d'obtention d'un diplôme pour s'insérer dans le marché du travail (Arrow, 1973). Du moment donc que l'efficacité de ses institutions dépend

de celle des politiques d'éducation, de santé et d'emploi, les régimes politiques et leurs conditions d'application dans les pays en développement expliqueraient la faible contribution de leur capital humain à l'attractivité des IDE.

Les démocraties participatives, multipartites et représentatives sont des régimes où les élus politiques sont plus attentifs aux revendications des électeurs qui sont en mesure de désapprouver, aux urnes, leur programme électoral. Ces régimes politiques offrent aux citoyens la possibilité d'exprimer librement leurs revendications à travers les médias (Sen, 2007), assurent la protection de leurs droits civils et les encouragent à créer des associations de lutte contre la précarité et les inégalités (Gerring et al., 2012). Ces derniers sont donc susceptibles d'exercer un pouvoir coercitif sur les partis politiques, et les amener à instaurer des réformes qui améliorent l'accessibilité à l'éducation et aux soins de santé (Krueger et al., 2015 ; Sen, 2001). Il y a d'ailleurs plus d'égalité de chance d'accès à ces services dans les démocraties représentatives (Acemoglu & Robinson, 2005) où le sentiment de privation et les inégalités de santé sont réduites, où la cohésion sociale est renforcée (Pickett & Wilkinson, 2015) et où l'espérance de vie est allongée (Besley & Kudamatsu, 2006). Les gouvernements des pays qui ont ces régimes engagent en effet plus d'investissements dans les infrastructures de santé et d'éducation (Cutler & Miller, 2005) et veillent à l'efficacité des services qu'ils offrent par la lutte contre la corruption (Gupta et al., 2000) . Si ces dépenses sont plus importantes dans les pays où le régime politique est démocratique (Ansell, 2008), elles n'améliorent pas la qualité des études (Dahlum & Knutsen, 2017) et profitent plus aux individus des classes moyenne et supérieure que ceux de la classe pauvre (Ross, 2006). Ce n'est donc que lorsque les élections sont multipartites, qu'elles permettent à n'importe quel parti politique de remporter le suffrage et qu'il n'existe pas de fortes divisions ethniques dans le pays, que la démocratisation de ses institutions améliore la santé et l'éducation (Kudamatsu, 2012; Powell-Jackson et al., 2011). C'est ce qui expliquerait en fait que l'attractivité des IDE par un pays en développement démocratique ne diffère pas de celle d'un pays non démocratique.

Le capital humain nécessite un marché de travail qui lui garantit une rémunération satisfaisante. Les chercheurs décident par exemple de quitter le secteur de la recherche scientifique et d'intégrer celui de la production des biens de consommation intermédiaire et finale s'ils ne sont pas bien rémunérés (Romer, 1990) . Le capital humain sera par ailleurs sous employé, si la taille du secteur informel augmente dans l'économie (D'Erasmus & Mendoza, 2014). C'est ce qui se produit par exemple quand le pays met en place une réglementation rigide qui dissuade la

création légale d'entreprises et l'embauche par des contrats conformes aux règles du droit du travail (Djankov & Ramalho, 2009). C'est ce qui résulte aussi d'une réglementation qui empêche les multinationales de haute technologie d'embaucher du personnel de leur pays d'origine. Ce dernier aurait non seulement transmis ses connaissances aux travailleurs du pays hôte et améliorer leur productivité et leur rémunération (Markusen & Trofimenko, 2009), mais aussi encourager la multinationale à transférer sa technologique à ce pays (Santacreu-Vasut & Teshima, 2016).

Faute d'augmenter le salaire nominal, il suffit d'accroître le salaire réel en améliorant par exemple les prestations sociales. Cet objectif sera par exemple atteint lorsque le système d'assurance obligatoire, permet aux enfants à charges des employés de bénéficier de la couverture médicale pendant plusieurs années après leur accès à l'université. Non seulement le niveau du salaire réel de ces derniers ainsi que de leurs tuteurs sera amélioré, mais le capital humain du pays le sera aussi, car plus d'employés arriveront à financer les études universitaires de leurs enfants (Dillender, 2014). Plus d'ailleurs la politique économique vise à améliorer le niveau de vie des employés à travers l'augmentation de leur pouvoir d'achat, plus elle sera moins restrictive de l'investissement et plus contributive au développement du capital humain du pays. Du moment donc que les réformes des institutions d'éducation et de santé relève d'un processus long et coûteux, l'amélioration de l'attrait du capital humain se réalisera à travers son coût en le rendant plus attractif. Il ne s'agira toutefois pas d'agir directement sur les salaires en les réduisant, car une telle mesure entraînera la baisse du niveau de vie et la dépréciation du capital humain, mais plutôt de faire jouer le mécanisme de l'offre et de la demande du travail en limitant les sources des rigidités institutionnelles dans le marché de travail. Plus ce marché est flexible dans le sens où l'Etat intervient peu ou pas pour déterminer le salaire d'équilibre, plus il favorisera l'attrait des IDE par le capital humain.

Dans ce contexte, une question centrale se pose : **dans quelle mesure la flexibilité du marché du travail permet-elle de transformer le capital humain en facteur d'attractivité des investissements directs étrangers dans les pays en développement ?**

Pour répondre à cette problématique, nous adoptons une approche empirique fondée sur un modèle économétrique non paramétrique appliqué à un panel de 36 pays en développement sur la période 2006–2016. Les données sont issues de la Banque mondiale et de la Freedom House, et intègrent des variables mesurant le capital humain, la flexibilité du marché du travail, ainsi que divers déterminants économiques et institutionnels.

Notre étude est structurée comme suit : la première section présente la revue de littérature mobilisée et les fondements théoriques de la recherche. La deuxième section expose les données, les variables retenues ainsi que la méthodologie d'estimation. La troisième section présente les résultats empiriques et leur interprétation, suivie d'une discussion comparée à la littérature. Enfin, une dernière section conclut en formulant des recommandations de politique économique.

1. Capital humain, attractivité des investissements directs étrangers et régime politique des pays d'accueil

Le capital humain est le stock de connaissances, de compétences, d'expériences et de santé que possède un individu (Becker, 1962, 1994, 2007; Becker & Tomes, 1986). C'est un signal émis dans le marché de travail par la possession d'un diplôme (Arrow, 1962; Arrow, 1971; Arrow, 1973). C'est par ailleurs des compétences développées par le stock de connaissances dans l'économie (Romer, 1990); des connaissances et une santé accumulés grâce à l'investissement dans l'éducation et les soins (Barro, 2013). C'est ce qui explique que le capital humain est considéré comme facteur de compétitivité de l'entreprise, car son accumulation permet la réalisation d'économies d'échelle. Un investisseur étranger sera en quête du capital humain s'il vise aussi bien à augmenter sa productivité tout en réalisant des produits à fort potentiel technologique. En effet, lorsqu'il lance un nouveau produit, l'investisseur le réalise dans son pays d'origine. Le produit est dans sa phase de démarrage, ce qui permet à l'investisseur de profiter des bénéfices qu'il génère surtout s'il est protégé par un droit de propriété industrielle. Au moment où ce droit cesse d'exister et que les concurrents commencent à réaliser des produits de substitution, l'initiateur du produit cherchera à détenir un avantage comparatif en réduisant le prix du produit et donc les frais de sa réalisation. Puisqu'il s'agit d'un produit novateur, sa réalisation nécessitera le facteur travail, et c'est le capital humain qui sera requis. Seuls donc les pays étrangers où le coût du facteur travail est inférieur à celui supporté dans le pays d'origine et qui offrent un capital humain sont susceptibles d'intéresser l'investisseur pour y délocaliser la réalisation de son produit novateur (Vernon, 1966). Le pays où l'investisseur choisira de s'implanter devra par ailleurs lui offrir la protection légale contre la contrefaçon, et seuls les pays où les institutions parviennent à contrecarrer les pratiques anticoncurrentielles sont susceptibles d'offrir à l'investisseur le cadre propice pour la délocalisation de la réalisation de son produit (Mueller et al., 2013). Ces institutions doivent en fait être un équilibre dynamique entre les intérêts des citoyens, ne privilégier aucune partie et avoir un pouvoir indépendant

(Aoki, 2006). Ces institutions seront aussi bien efficaces qu'efficaces si elles promeuvent l'activité économique sans générer de charges importantes de fonctionnement comme serait une culture qui prône la concurrence loyale (North, 1989, 1991, 1993).

Délocaliser la réalisation d'un produit novateur dans un pays étranger requiert des économies d'agglomération (Krugman, 1979). Il s'agit non seulement d'infrastructures d'accueil des projets industriels, mais aussi un pool de sous-traitants et de salariés expérimentés. Ces économies d'agglomération que recèlent les zones de concentration industrielles sont aussi des informations valorisables pour innover et améliorer sa productivité. Les zones de concentrations industrielles attirent les investisseurs ainsi que les salariés. Elles finissent par donner naissance à des regroupements d'habitation où le pouvoir d'achat est important et où la demande est solvable constituant des économies d'urbanisation (Ravix, 2014). L'investisseur qui ciblait initialement le capital humain du pays d'accueil, qui privilégie un taux de change élevé de la monnaie de son pays d'origine par rapport à celle de son pays d'accueil ainsi que l'ouverture commerciale de ce pays, commencera à convoiter le marché intérieur de ce dernier (Zhang & Markusen, 1999).

Etudier la contribution de la flexibilité du marché de travail à l'attractivité des IDE par le capital humain mobilise un cadre de référence théorique. Ce dernier se compose des arguments des modèles du capital humain de Becker, d'Arrow, de Romer et de Barro. Si ces théories expliquent comment le capital humain permet d'accroître la productivité de l'entreprise et lui confère un avantage concurrentiel, les modèles du cycle de vie, comme celui de Vernon, traitent du rôle de ce capital pour l'attractivité des IDE à fort potentiel technologique ou ceux qui réalisent un produit innovant. Le cadre théorique mobilisé se réfère par ailleurs aux approches institutionnelles de Shleifer, de Vishny, de Rajan, de Zingales, de North et d'Aoki pour connaître les conditions pour des institutions où le marché du travail améliore l'attrait du capital humain. Le cadre de référence se complète par des théories qui permettent de prévoir le comportement de l'investisseur étranger compte tenu de plusieurs facteurs comme le pouvoir d'achat de la monnaie nationale du pays d'accueil des IDE, le poids fiscal dans ce pays, son ouverture commerciale et la disponibilité des ressources naturelles, des économies d'urbanisation et d'agglomération dans ce pays. Ces approches sont respectivement celle d'OLI (paradigme Ownership, Localization, Internationalization), le modèle de Diamond, et de Krugman et l'ouverture commerciale du pays d'accueil.

Grâce au cadre de référence constitué et par un raisonnement hypothético-déductif, seront déduites des hypothèses de recherche sur l'attractivité des IDE par le capital humain, compte tenu de la flexibilité du marché du travail et des autres facteurs d'attractivité.

Compte tenu du modèle de Vernon les IDE cherche un pays doté en capital humain. Les institutions des pays en développement ne garantissent pas des secteurs de formation de santé ni de recherche scientifique, susceptible d'accumuler le capital humain.

H1 : Le capital humain du pays en développement ne serait pas un facteur d'attractivité des IDE

Agir sur le coût du facteur travail sans pour autant ponctionner son pouvoir d'achat et altérer son niveau de vie revient à attribuer au marché du travail la fonction de déterminer sa rétribution. Le marché du travail sera en conséquence une institution indépendante de l'emprise de lobbies et cherchera un équilibre entre les intérêts des employés et ceux des investisseurs. D'après donc les approches institutionnelles, il est possible de déduire que

H2 : Un marché de travail moins influencé par les rigidités institutionnelles permettrait de mieux assurer l'allocation du capital humain du pays en développement.

H3 : Du moment donc que le pays en développement réduirait les rigidités institutionnelles dans son marché de travail, il ferait de son capital humain un facteur d'attractivité.

Les hypothèses seront ensuite testées auprès des pays en développement à l'aide d'un modèle économétrique non paramétrique sur les données des pays en développement observés pendant au moins une décennie. Le choix d'un modèle économétrique non paramétrique est justifié par l'existence de fortes disparités entre ces pays au niveau de leurs caractéristiques socioéconomiques, politique et démographiques.

2. Méthode

Dans cette section, nous spécifions d'abord le modèle de l'étude et les variables. Nous présentons ensuite les sources de collecte de données utilisées et enfin la méthode d'estimation.

2.1. Modèle

Guidés par les apports des modèles néoclassiques sur le mouvement des capitaux, de la nouvelle géographie économique, et des nouvelles théories institutionnelles, nous sélectionnons les données secondaires à analyser en fonction des apports de ces théories. Les données revêtent la

forme de variables opérationnalisant un ensemble de déterminants de l'attractivité des IDE, et correspondent aux PED sur la période allant de 2006 à 2016.

2.2. Données

Les données sur les agrégats macroéconomiques des pays en développement du monde sont extraites de la banque mondiale et de la freedom house. Compte tenu des données manquantes, extrêmes et abberantes il a été possible de constituer une base de 200 pays années. Les 36 pays dont l'identité est présentée dans le tableau numéro 1 sont observés pendant la décennie 2006-2016.

Parmi les 36 pays retenus, nous avons **18** pays africains, **13** pays de l'asie et **11** pays de l'amérique latine.

Tableau 1 : Liste des pays

Algérie	Arabie saoudite	Azerbaïdjan	Bahreïn	Belize	Bhoutan
Bolivie	Botswana	Brésil	Burundi	Cambodge	Chili
Colombie	El Salvador	Fidji	Gambie	Guinée	Guinée-Bissau
Inde	Indonésie	Jamaïque	Jordanie	Kazakhstan	Malaisie
Maroc	Maurice	Mexique	Mongolie	Namibie	Népal
Philippines	Sainte-Lucie	Swaziland	Thaïlande	Turquie	Uruguay

Source : données de la Banque Mondiale et de la freedom house

Les données ont été extraites de deux sources à savoir la banque mondiale et le freedom house. Nous disposons de 11 variables permettant d'apprécier l'attractivité des investissements directs étrangers. Le choix de ces variables s'appuie sur une revue approfondie de la littérature empirique qui ont traité les facteurs de localisation des IDE. Les variables sont présentées comme suit :

- **L'attractivité** qui est notre variable dépendante est mesurée par le flux entrant net des investissements directs étrangers en pourcentage du PIB.
- La variable **taux change** est mesurée par le taux de change en parité de pouvoir d'achat. Elle correspond au nombre des unités de devises locales en PPA par dollar américain.
- **Flexmartravail** : La flexibilité du marché du travail est calculée par le score de la Freedom house : ce score varie entre 1 : marché caractérisé par une forte rigidité institutionnelle et 100 : marché de travail libre sans rigidité institutionnelle.
- **Deveco** : le développement économique ou la taille du marché est mesuré par le PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat

- **Industrie** : L'industrialisation de l'économie est une variable mesurée par la valeur ajoutée des activités industrielles en pourcentage du PIB
- **Financebq**: la variable financement par crédit renvoie à la valeur des crédits accordés par les banques au secteur privé en pourcentage du PIB
- **Ouverture** : l'ouverture commerciale correspond au rapport entre la moyenne des importations et des exportations et le PIB.
- **Endettpub** : l'endettement public est mesuré par le total des dettes du gouvernement central en pourcentage du PIB
- **Investissement**: La variable les économies d'agglomération correspond à la formation brute du capital fixe en pourcentage du PIB
- **Croipopulation**: L'économie d'urbanisation renvoie au taux de croissance de la population du pays.
- Le **poids fiscal** est calculé par le score de la Freedom House de la lourdeur de l'imposition dans le pays .C'est une mesure composite qui reflète les taux marginaux d'imposition sur le revenu des particuliers et des sociétés et le niveau global d'imposition (y compris les impôts directs et indirects imposés par tous les niveaux de gouvernement) en pourcentage du produit intérieur brut (PIB). Puis elle sera convertie sur une échelle de 100 points.
- **Capitalhumain**: le capital humain ou taux bruts de scolarisation supérieur. Elle correspond au total des inscriptions dans l'enseignement supérieur, indépendamment de l'âge, exprimé en pourcentage de la population totale du groupe de cinq ans après la sortie de l'école secondaire.

3. Résultats et discussions

3.1. Résultats

Tableau 2 : statistiques sommaires

Variables	Quartile 1	Moyenne	Médiane	Quartile 3	Coefficient de variation
Attractivité	0,9071201	4,540814	2,652385	5,61174	1,754251
Taux de change	0,3018583	0,4343635	0,4099431	0,5337219	0,4141524
Flexmartravail	48	59,73931	60,3	72,7	0,2901881
Capitalhumain	5,45656	20,87614	14,98465	29,9409	0,9528881
Flexmartravail*capitalhumain	420,9295	1524,491	1052,952	2215,958	0,916226
Deveco	2049,271	10892,12	5265,232	12071,59	1,595042
Industrie	19,18083	28,89391	27,55801	34,57019	0,5348755
Financebq	12,30231	32,57997	23,95221	44,49846	0,8918594
Ouverture	52,76756	85,75197	76,68464	102,7805	0,6247265
Investissement	16,65744	22,50542	21,38409	26,10365	0,5298676

Croipopulation	1,157614	1,983498	1,841666	2,677659	0,706467
Endettpub	28,44459	53,95901	49,23688	68,26756	0,6801813
Poids fiscal	68,3	74,96705	77	83,7	0,2012054

Source : Calculé par l'auteur en utilisant Stata 16.0.

Le tableau 2 présente les statistiques sommaires, à savoir la moyenne, la médiane, le premier quartile, le troisième quartile et le coefficient de variation, de toutes les variables utilisées, qui sont définies ci-dessus.

Le flux net moyen d'investissements directs étrangers (IDE) entrants représente 4,54 % du PIB dans les pays en développement étudiés. Le coefficient de variation, qui s'élève à 1,75, traduit une dispersion extrêmement élevée des valeurs autour de la moyenne. En d'autres termes, la distance euclidienne moyenne des flux d'IDE (exprimés en pourcentage du PIB) par rapport à leur moyenne équivaut à 175 % de cette dernière, ce qui met en évidence une forte hétérogénéité entre les pays de l'échantillon quant à leur capacité à attirer les investissements étrangers.

Le taux de change moyen en parité de pouvoir d'achat (PPA) s'établit à 0,4344. Cela signifie qu'une unité de monnaie locale, exprimée en PPA, correspond en moyenne à 0,43 dollar américain en termes de pouvoir d'achat. Par ailleurs, le coefficient de variation de 0,41 indique une dispersion modérée autour de cette moyenne, traduisant une certaine hétérogénéité entre les pays de l'échantillon en matière de pouvoir d'achat relatif.

Le degré moyen de flexibilité du marché du travail est estimé à 59,73, ce qui traduit un niveau de rigidité modéré, suggérant un marché relativement ouvert mais non totalement libéralisé. Le coefficient de variation de 0,29 révèle une faible dispersion des données, indiquant une certaine homogénéité entre les pays de l'échantillon en matière de flexibilité du marché du travail.

Le capital humain moyen est 20 s'élève à 20,87 %. Cela signifie qu'en moyenne, seuls 20,87 % des individus âgés de cinq ans au-delà de l'âge théorique de fin du secondaire poursuivent des études supérieures (licence, maîtrise, master). Le coefficient de variation de 0,95 indique une très forte dispersion des données, révélant d'importantes disparités entre les pays de l'échantillon en matière d'accès à l'enseignement supérieur.

Le produit intérieur brut (PIB) moyen par habitant, exprimé en parité de pouvoir d'achat (PPA), s'élève à 10 892,12 dollars. Ce niveau reflète un revenu par tête globalement modeste pour l'échantillon considéré. Toutefois, le coefficient de variation de 1,59 met en évidence une très forte dispersion des données, traduisant des écarts significatifs de richesse entre les pays analysés.

La valeur ajoutée générée par le secteur industriel représente en moyenne 28,89 % du PIB des pays de l'échantillon. Ce chiffre souligne l'importance relative de l'industrie dans la structure économique de ces pays. Le coefficient de variation de 0,53 indique une dispersion modérée, suggérant des différences notables mais non extrêmes dans le poids du secteur industriel selon les pays.

Le crédit bancaire alloué au secteur privé représente en moyenne 32,57 % du PIB dans les pays de l'échantillon. Ce niveau reflète un degré modéré d'intermédiation financière. Toutefois, le coefficient de variation de 0,89 indique une forte dispersion des données, révélant des écarts significatifs entre les pays quant à l'accès au financement bancaire pour le secteur privé.

Le taux moyen d'ouverture commerciale s'élève à 85,75 % dans les pays étudiés. Ce niveau reflète une forte intégration dans le commerce international. Le coefficient de variation de 0,62 indique une dispersion moyenne, suggérant une diversité modérée dans le degré d'ouverture économique entre les pays de l'échantillon.

Le taux moyen d'investissement, mesuré par la formation brute de capital fixe en pourcentage du PIB, est de 22,5 % dans les pays de l'échantillon. Ce niveau indique un effort d'accumulation de capital relativement soutenu. Le coefficient de variation de 0,52 traduit une dispersion moyenne, révélant des différences modérées dans les dynamiques d'investissement entre les pays considérés.

Le taux moyen de croissance démographique dans les pays en développement de l'échantillon s'établit à 1,98 % par an. Ce rythme de croissance témoigne d'une dynamique démographique soutenue. Le coefficient de variation de 0,70 révèle une forte dispersion des données, indiquant des écarts notables entre les pays quant à l'évolution de leur population.

La dette du gouvernement central représente en moyenne 53,95 % du PIB dans les pays de l'échantillon. Ce niveau reflète une charge d'endettement publique relativement élevée. Le coefficient de variation de 0,68 indique une forte dispersion, suggérant des situations budgétaires contrastées entre les pays en développement étudiés.

Le poids fiscal moyen, mesuré à travers un indice de liberté fiscale, s'élève à 74,96 dans les pays de l'échantillon, traduisant un environnement fiscal globalement favorable et relativement libéral. Le coefficient de variation de 0,20 révèle une faible dispersion des données, ce qui suggère une certaine homogénéité entre les pays en matière de pression fiscale et de régime d'imposition.

Tableau 3 : Estimation du modèle

Attractivité	Effet
Taux de change	8,646594**
Flexmartravail	0,0244322**
Capitalhumain	-0,0718538**
Flexmartravail*capitalhumain	0,0012571**
Deveco	-0,0000693**
Industrie	0,0052641
Financebq	-0,0288086**
Ouverture	0,0342018**
Investissement	0,0102089
Croipopulation	0,1256743
Endettpub	-0,0079556**
Taxation	-0,0491554**
Constante	-1,691775
R ²	46,17%
** significatif au seuil de 5%	

Source : Calculé par l'auteur en utilisant Stata 16.0.

Les résultats de la régression paraissent assez satisfaisants. La valeur de R² est moyenne (46,17%) ce qui indique que les variables retenues expliquent 46,17% de la variation des flux d'IDE dans les pays en développement. La probabilité de la F-statistique (0,00) est inférieure à 5% ce qui montre que le modèle est globalement significatif.

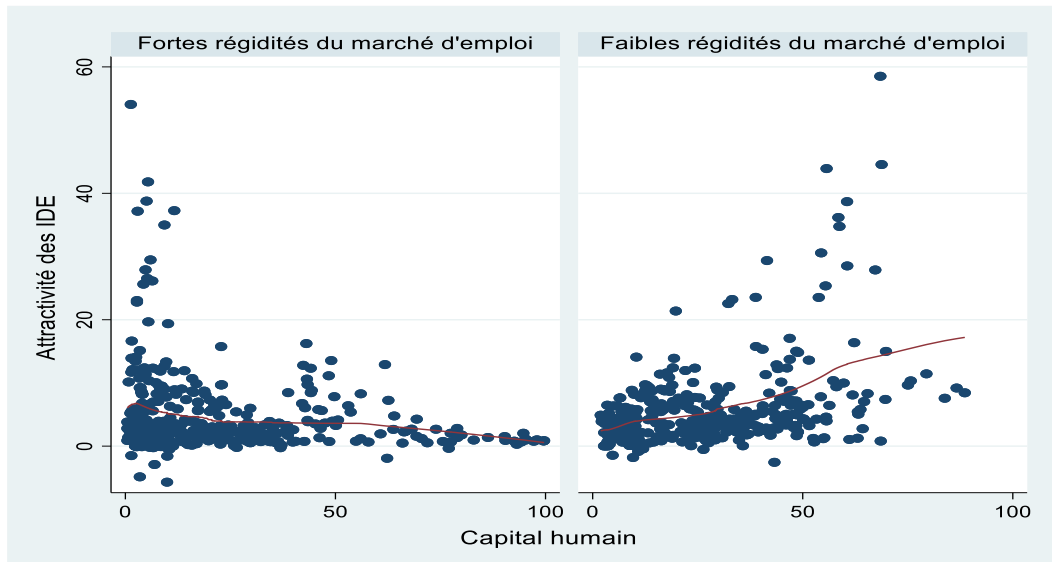
Les résultats d'estimation montrent que les coefficients associés au taux de change en PPA, à la flexibilité du marché de travail, au degré d'ouverture, au capital humain, au développement économique au financement du secteur privé, à l'endettement public et au poids fiscal sont statistiquement significatifs au seuil de 5%.

L'effet du taux de change en PPA (8,646594), de la flexibilité du marché de travail (0,0244322) et du degré d'ouverture (0,0342018) ont un effet positif sur l'attractivité des IDE. Par contre, les variables du capital humain (-0,0718538), le développement économique (-0,0000693), le financement du secteur privé (-0,0288086), l'endettement public (-0,0079556) et le poids fiscal (-0,0491554) ont un effet négatif sur l'attractivité des IDE. Cependant, l'industrialisation de l'économie, l'économie d'urbanisation et l'économie d'agglomération présentent un effet non significatif sur l'attractivité des IDE parce qu'ils possèdent une p-value supérieure à 5%.

Le capital humain du pays en développement n'est pas un facteur d'attractivité des IDE, il joue un rôle répulsif (-0,0718538) (**hypothèse 1 est vérifiée**). Mais ce capital devient un facteur

d'attractivité une fois que le marché de travail devient plus flexible (0,0012571) (**hypothèse 3 est vérifiée**).

Figure 1 : l'attractivité des IDE par le capital humain à travers la flexibilité du marché d'emploi



Source : Calculé par l'auteur en utilisant Stata 16.0.

La figure 1 montre la contribution de la flexibilité du marché d'emploi à l'attractivité des IDE par le capital humain dans les pays en développement durant la période 2006-2016

En effet, un marché d'emploi où les rigidités institutionnelles sont faibles permet d'augmenter l'attractivité des IDE par le capital humain alors qu'un marché trop rigide, rend le capital humain moins attractif.

Tableau 4 : Les facteurs d'attractivités selon le niveau d'attractivité des pays

Variables	Pays à très faible attractivité	Pays à faible attractivité	Pays à moyenne attractivité	Pays à forte attractivité	Pays à très forte attractivité
Attractivité	Effet	Effet	Effet	Effet	Effet
Taux de change	7,314557	4,099402	8,646594	7,56626	5,554175
Flexmartravail	-0,0318452	-0,0001499	0,0244322	0,0595625	0,053967
Capitalhumain	-0,1241992	-0,123946	-0,0718538	-0,0182382	-0,0278694
Flexmartravail*capitalhumain	0,0019963	0,0021781	0,0012571	0,000667	0,0005166
Deveco	-0,0000612	0,0000146	-0,0000693	-0,0000945	0,0001298
Industrie	0,0236409	-0,0267529	0,0052641	-0,0559777	-0,1295552
Financebq	-0,0091767	-0,0118343	-0,0288086	-0,0548536	-0,0783624
Ouverture	0,0187858	0,0147618	0,0342018	0,056653	0,051398
Investissement	-0,0476342	-0,0068937	0,0102089	0,0136116	0,050186
Croipopulation	-0,0199253	0,4385335	0,1256743	0,8686686	1,705864
Endettpub	0,0011634	0,0026918	-0,0079556	-0,0069662	0,0035844
Taxation	-0,046644	-0,0985875	-0,0491554	-0,0915203	-0,0200996

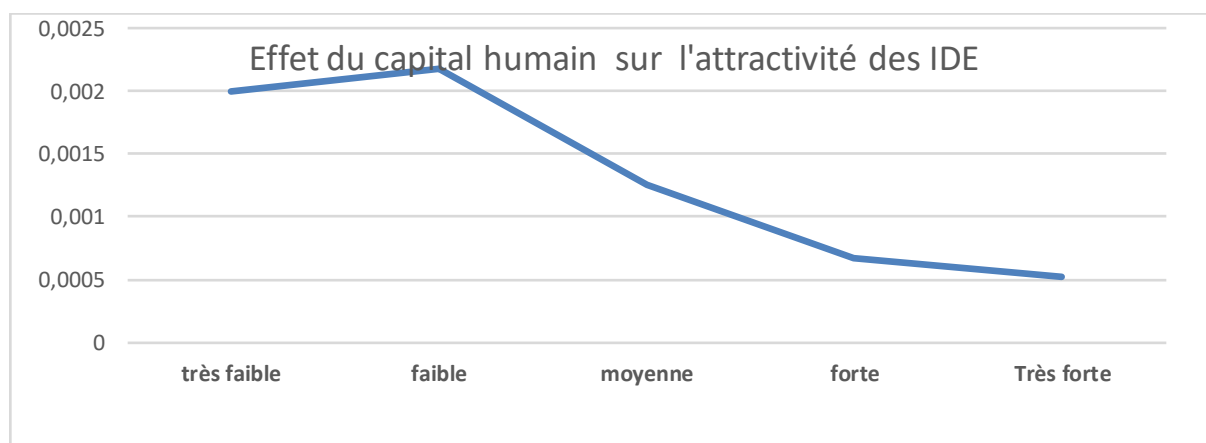
Source : Calculé par l'auteur en utilisant Stata 16.0.

Tableau 5 : Effet du capital humain sur l'attractivité des IDE

Effet du capital humain sur l'attractivité des IDE	
Niveau d'attractivité	Effet
Très faible	0,0019963
Faible	0,0021781
Moyenne	0,0012571
Forte	0,000667
Très forte	0,0005166

Source : Calculé par l'auteur en utilisant Stata 16.0.

Figure 2 : effet du capital humain sur l'attractivité des IDE



Source : Calculé par l'auteur en utilisant Stata 16.0.

La figure 2 montre que dans les pays caractérisés par un faible niveau d'attractivité, le capital humain exerce un effet majeur sur cette attractivité. Toutefois, cet effet devient de moins en moins important pour les pays à moyenne et à fort niveau d'attractivité. Cette dynamique peut être expliquée par le fait que les IDE dans les pays à faible niveau nécessitent un capital humain peu qualifié ou faiblement rémunéré.

Ce phénomène est en cohérence avec les résultats empiriques obtenus par Knight, Loayza et Villanueva (1993), Islam (1995), ainsi que Caselli, Esquivel et Lefort (1996). Un effet négatif du capital humain s'explique par la diversité des pays de l'échantillon ayant des niveaux de développement différents, ainsi que la nature de l'indicateur retenu. En effet, celui-ci mesure le stock du capital humain sans en appréhender la qualité réelle, notamment en termes de performance et d'efficacité du système éducatif.

3.2. Discussion

L'analyse économétrique menée dans cette étude a permis de tester empiriquement les hypothèses formulées à partir du cadre théorique mobilisé, en mettant particulièrement l'accent sur le rôle du capital humain et de la flexibilité du marché du travail dans l'attractivité des investissements directs étrangers. Les résultats obtenus révèlent des dynamiques différenciées selon les variables analysées, mais confirment en partie les postulats théoriques avancés.

Contrairement à ce que suggèrent de nombreuses théories classiques sur le rôle moteur du capital humain dans la croissance et l'investissement (Becker, 1994; Romer, 1990), le capital humain mesuré par le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur présente ici un effet négatif et statistiquement significatif sur l'attractivité des IDE dans les pays en développement. Ce résultat confirme les conclusions d'Ascani, Crescenzi et Iammarino (2017), Mina (2007) et Simeon Oludiran et Nicaise Abimbola (2018), qui soutiennent que dans plusieurs PED, les compétences disponibles ne sont pas alignées sur les besoins des multinationales, notamment dans les secteurs à forte intensité technologique.

Cela pourrait également refléter une inadéquation entre la formation académique et les compétences pratiques attendues par les entreprises étrangères, comme l'ont suggéré Sadeghi, Shahrestani, Kiani et Torabi (2018). En effet, le capital humain dans ces pays tend à être davantage un stock quantitatif qu'un facteur qualitatif valorisable par les IDE, comme l'avait aussi noté Noorbakhsh, Paloni et Youssef (2001). Ces résultats révèlent que l'éducation, bien que cruciale, ne garantit pas automatiquement l'attraction d'investissements internationaux si elle ne s'accompagne pas d'une politique cohérente d'employabilité et d'innovation.

Ce constat est également appuyé par l'étude de Bouabdi (2022), qui montre que le capital humain ne favorise l'attractivité des IDE dans la région MENA que s'il s'inscrit dans un environnement régional cohérent et structuré.

En revanche, l'interaction entre le capital humain et la flexibilité du marché du travail présente un effet positif et significatif, confirmant ainsi l'hypothèse selon laquelle un environnement institutionnel souple permet une meilleure allocation et valorisation de ce capital dans les entreprises. Ce résultat est cohérent avec les conclusions de Djankov & Ramalho (2009), qui ont démontré que des réglementations du travail moins contraignantes favorisent l'emploi formel et réduisent les coûts d'entrée pour les investisseurs. Il rejoint également les travaux de Santacreu-Vasut et Teshima (2016), qui soulignent l'importance de l'environnement réglementaire pour faciliter le transfert de compétences et la montée en gamme des filiales étrangères dans les PED.

Par ailleurs, l'analyse désagrégée par niveaux d'attractivité montre que l'effet du capital humain est plus prononcé dans les pays à très faible ou faible attractivité. Ce constat est en ligne avec les observations de Knight, Loayza et Villanueva (1993) et Islam (1995), qui ont montré que dans les pays à faible développement, les IDE visent davantage des activités nécessitant une main-d'œuvre faiblement qualifiée, expliquant ainsi pourquoi le capital humain, même peu élevé, peut avoir un effet marginalement positif ou neutre selon le contexte.

Enfin, d'autres variables comme l'ouverture commerciale ou le taux de change en PPA jouent également un rôle positif, confirmant les modèles classiques de Dunning (OLI) et de Krugman (1979). À l'inverse, le poids fiscal et l'endettement public constituent des freins à l'attractivité, ce qui va dans le sens des résultats obtenus par Ross (2006) et Gupta et al. (2000).

Ces constats suggèrent que l'efficacité du capital humain en tant que facteur d'attractivité ne dépend pas uniquement de sa quantité, mais surtout de son insertion dans un environnement institutionnel flexible, transparent et adapté aux exigences des investisseurs.

Conclusion

Cette étude a permis d'examiner dans quelle mesure la flexibilité du marché du travail influence l'attractivité des investissements directs étrangers à travers le capital humain dans les pays en développement. En mobilisant un cadre théorique combinant les apports des modèles du capital humain de Becker, Romer et Barro, du cycle de vie des produits de Vernon, et des approches

institutionnelles de North, Aoki et d'autres, nous avons formulé et testé plusieurs hypothèses sur la relation entre capital humain, flexibilité du marché du travail et afflux des IDE.

Les résultats empiriques obtenus à partir d'un modèle économétrique non paramétrique appliqué à un panel de pays en développement sur la période 2006–2016 confirment que le capital humain, mesuré par le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur, présente un effet négatif significatif sur l'attractivité des IDE. Cela suggère que, dans les pays en développement, le capital humain tel qu'il est actuellement structuré n'est pas nécessairement un levier d'attractivité, en raison de son inadéquation avec les besoins des firmes multinationales ou de la faiblesse qualitative des systèmes éducatifs. À l'inverse, l'interaction entre capital humain et flexibilité du marché du travail devient positivement significative. Cette synergie montre que la souplesse institutionnelle du marché de l'emploi est une condition essentielle pour que le capital humain puisse être valorisé et intégré dans les stratégies d'investissement des entreprises étrangères. D'autres facteurs, comme l'ouverture commerciale ou le taux de change en PPA, confirment également leur rôle positif sur l'attractivité, tandis que le poids fiscal et l'endettement public exercent un effet dissuasif.

Ces constats conduisent à formuler plusieurs recommandations de politique publique à destination des décideurs des pays en développement :

1. Réformer en profondeur les systèmes éducatifs et de formation professionnelle

Les pays en développement doivent adapter leurs systèmes éducatifs aux exigences évolutives du marché du travail. Cela suppose de réorienter les programmes vers des compétences pratiques, techniques et numériques, en lien avec les secteurs à fort potentiel comme l'industrie, les services numériques ou les énergies renouvelables.

Il est également important de renforcer les partenariats entre les établissements de formation et le secteur privé, à travers des dispositifs comme la formation en alternance, les stages qualifiants ou les laboratoires partagés. Une telle coordination permettrait de rendre le capital humain plus directement employable et de réduire le décalage entre formation et emploi.

2. Accroître la flexibilité du marché du travail en réduisant les rigidités réglementaires

Il est essentiel de rendre le marché du travail plus flexible, tout en préservant les droits fondamentaux des travailleurs. Cela implique notamment de simplifier les procédures

d'embauche et de licenciement, de réduire les lourdeurs administratives, et de moderniser les services liés à l'emploi, notamment par la digitalisation.

Limiter les barrières à la mobilité professionnelle, qu'elles soient géographiques, sectorielles ou statutaires, et renforcer l'accès à la formation continue sont également nécessaires pour favoriser l'adaptation des compétences. Enfin, la promotion de l'emploi formel, par des incitations à la régularisation et une simplification des obligations sociales, contribuerait à une meilleure allocation du capital humain et à un environnement plus rassurant pour les investisseurs.

3. Renforcer la gouvernance des institutions en matière d'éducation, de santé et d'emploi

Le renforcement de la gouvernance des institutions publiques constitue un levier essentiel pour améliorer l'impact du capital humain sur l'attractivité des investissements étrangers. Dans de nombreux pays en développement, les systèmes d'éducation, de santé et d'emploi sont souvent entravés par des dysfonctionnements structurels, un manque de transparence, et parfois des pratiques de corruption.

Il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes de gestion plus rigoureux et transparents, en appuyant la digitalisation des services, la professionnalisation des cadres administratifs, et l'évaluation régulière de la performance des politiques publiques. La lutte contre la corruption, notamment dans la gestion des budgets de l'éducation et de la santé, doit être renforcée à travers des organes de contrôle indépendants et des audits systématiques.

Une meilleure coordination entre les institutions concernées, associée à une gouvernance participative impliquant les acteurs économiques et sociaux, permettrait d'assurer une meilleure adéquation entre les politiques publiques et les besoins réels du marché. En garantissant l'accès équitable à des services de qualité, l'État renforce la confiance des citoyens comme celle des investisseurs.

4. Mettre en place des incitations ciblées pour attirer les IDE à fort contenu technologique

Pour renforcer l'attractivité des investissements à haute valeur ajoutée, les pays en développement doivent mettre en œuvre des incitations spécifiques en faveur des IDE à fort contenu technologique. Celles-ci peuvent prendre la forme d'avantages fiscaux, de facilités d'accès au foncier, ou de procédures administratives allégées.

Ces mesures doivent s'appuyer sur des zones économiques spéciales bien équipées, disposant d'infrastructures adaptées et d'une main-d'œuvre qualifiée. La valorisation du capital humain local, en lien avec les besoins des secteurs technologiques, est essentielle pour maximiser les effets de ces investissements en matière de transfert de compétences et de montée en gamme productive.

5. Améliorer la collecte et l'analyse des données sur le capital humain et le marché du travail

Les pays en développement doivent renforcer la production et l'exploitation de données fiables sur le capital humain et le marché du travail. Des indicateurs réguliers et actualisés sont nécessaires pour mieux orienter les politiques publiques, ajuster l'offre de formation aux besoins économiques, et anticiper les évolutions des compétences recherchées par les investisseurs. Une meilleure information statistique permet également de cibler plus efficacement les zones à fort potentiel pour les IDE.

Enfin, il est important de souligner que le modèle économétrique utilisé n'explique qu'une partie des comportements des investisseurs. Des recherches futures pourraient intégrer des dimensions complémentaires telles que la stabilité politique, la qualité de la gouvernance, ou encore les effets des transformations post-COVID, afin de mieux appréhender la complexité des décisions d'implantation des IDE dans un contexte global en mutation.

BIBLIOGRAPHIE

- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2005). *Economic origins of dictatorship and democracy*. Cambridge University Press.
- Almeida, R. (2007). The labor market effects of foreign owned firms. *Journal of international economics*, 72(1), 75-96.
- Alsan, M., Bloom, D. E., & Canning, D. (2006). The effect of population health on foreign direct investment inflows to low-and middle-income countries. *World Development*, 34(4), 613-630.
- Ansell, B. W. (2008). Traders, teachers, and tyrants: democracy, globalization, and public investment in education. *International Organization*, 62(2), 289-322.
- Aoki, M. (2006). *Fondements d'une analyse institutionnelle comparée*. Albin Michel.
- Arrow, K. (1962). The Economic Implication of Learning-by-Doing. *Review of Economic Studies*, 29(2), 73-155.
- Arrow, K. (1971). *The Theory Of Discrimination* Discrimination in Labor Markets, Princeton University.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.
- Ascani, A., Crescenzi, R., & Iammarino, S. (2017). The geography of foreign investments in the EU neighbourhood. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 108(1), 76-91.
- Bakar, N. A. A., Mat, S. H. C., & Harun, M. (2012). The impact of infrastructure on foreign direct investment: The case of Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 205-211.
- Barro, R. J. (2013). Education and economic growth. *Annals of economics and finance*, 14(2), 301-328.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G. S. (1994). Human capital revisited. In *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education, third edition* (pp. 15-28). The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (2007). Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford Economic Papers*, 59(3), 379-410.
- Becker, G. S., & Tomes, N. (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of labor economics*, 4(3, Part 2), S1-S39.

- Besley, T., & Kudamatsu, M. (2006). Health and democracy. *American economic review*, 96(2), 313-318.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2004). The effect of health on economic growth: a production function approach. *World Development*, 32(1), 1-13.
- Bouabdi, O. (2022). Analyse Spatiale de l'Attractivité de la Région MENA : Estimation de Panel. *Revue Francophone d'Économie et de Gestion*, 7(2), 45-62.
<https://doi.org/https://revuefrancophone.fr/>
- Caselli, F., Esquivel, G., & Lefort, F. (1996). Reopening the convergence debate: a new look at cross-country growth empirics. *Journal of economic growth*, 1, 363-389.
- Cleeve, E. A., Debrah, Y., & Yiheyis, Z. (2015). Human Capital and FDI Inflow: An Assessment of the African Case. *World Development*, 74, 1-14.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.04.003>
- Cutler, D., & Miller, G. (2005). The role of public health improvements in health advances: the twentieth-century United States. *Demography*, 42(1), 1-22.
- D'Erasmus, P., & Mendoza, E. (2014). Optimal Domestic Sovereign Default. *Manuscript, University of Pennsylvania*.
- Dahlum, S., & Knutsen, C. H. (2017). Do democracies provide better education? Revisiting the democracy–human capital link. *World Development*, 94, 186-199.
- Dillender, M. (2014). Do more health insurance options lead to higher wages? Evidence from states extending dependent coverage. *Journal of health economics*, 36, 84-97.
- Djankov, S., & Ramalho, R. (2009). Employment laws in developing countries. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 3-13.
- Fofana, K. H., Xia, E., & Traore, M. B. (2018). Dynamic relationship between Chinese FDI, agricultural and economic growth in West African: An application of the pool mean group model. *Journal of Physics: Conference Series*,
- Gao, T. (2005). Labor quality and the location of foreign direct investment: Evidence from China. *China Economic Review*, 16(3), 274-292.
- Gerring, J., Thacker, S. C., & Alfaro, R. (2012). Democracy and human development. *The journal of politics*, 74(1), 1-17.
- Gupta, S., Davoodi, H. R., & Tiongson, E. (2000). *Corruption and the provision of health care and education services*. International Monetary Fund.
- Holland, S. B. (2017). Firm investment in human health capital. *Journal of Corporate Finance*, 46, 374-390.

- Islam, N. (1995). Growth empirics: a panel data approach. *The Quarterly journal of economics*, 110(4), 1127-1170.
- Knight, M., Loayza, N., & Villanueva, D. (1993). Testing the neoclassical theory of economic growth: A panel data approach. *Staff papers*, 40(3), 512-541.
- Krugman, P. (1979). A model of innovation, technology transfer, and the world distribution of income. *Journal of Political Economy*, 87(2), 253-266.
- Kudamatsu, M. (2012). Has democratization reduced infant mortality in sub-Saharan Africa? Evidence from micro data. *Journal of the European Economic Association*, 10(6), 1294-1317.
- Markusen, J. R., & Trofimenko, N. (2009). Teaching locals new tricks: Foreign experts as a channel of knowledge transfers. *Journal of Development Economics*, 88(1), 120-131.
- Mina, W. (2007). The location determinants of FDI in the GCC countries. *Journal of Multinational Financial Management*, 17(4), 336-348.
<https://doi.org/10.1016/j.mulfin.2007.02.002>
- Mueller, E., Cockburn, I. M., & MacGarvie, M. (2013). Access to intellectual property for innovation: Evidence on problems and coping strategies from German firms. *Research Policy*, 42(2), 529-541. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2012.09.005>
- Narula, R., & Marin, A. (2003). FDI spillovers, absorptive capacities and human capital development: evidence from Argentina.
- Noorbakhsh, F., Paloni, A., & Youssef, A. (2001). Human capital and FDI inflows to developing countries: New empirical evidence. *World Development*, 29(9), 1593-1610.
- North, D. C. (1989). Institutions and economic growth: An historical introduction. *World Development*, 17(9), 1319-1332.
- North, D. C. (1991). institution. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1).
- North, D. C. (1993). Institutions and credible commitment. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 149(1), 11–23.
- Okafor, G., Piesse, J., & Webster, A. (2015). The motives for inward FDI into Sub-Saharan African countries. *Journal of Policy Modeling*, 37(5), 875-890.
- Pickett, K. E., & Wilkinson, R. G. (2015). Income inequality and health: a causal review. *Social science & medicine*, 128, 316-326.
- Powell-Jackson, T., Basu, S., Balabanova, D., McKee, M., & Stuckler, D. (2011). Democracy and growth in divided societies: A health-inequality trap? *Social science & medicine*, 73(1), 33-41.

- Rafat, M. (2018). The interactive relationship between economic growth and foreign direct investments (FDI): A VAR analysis in Iran. *Iranian Economic Review*, 22(1), 163-185.
- Ravix, J.-L. (2014). Localization, innovation and entrepreneurship: an appraisal of the analytical impact of Marshall's notion of industrial atmosphere. *Journal of Innovation Economics & Management*, 14(2), 63-81.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5, Part 2), S71-S102.
- Ross, M. (2006). Is democracy good for the poor? *American journal of political science*, 50(4), 860-874.
- Sadeghi, P., Shahrestani, H., Hojhabr Kiani, K., & Torabi, T. (2018). The impact of human capital on FDI with new evidence from bootstrap panel granger causality analysis. *Iranian Economic Review*, 22(1), 215-233.
- Santacreu-Vasut, E., & Teshima, K. (2016). Foreign employees as channel for technology transfer: Evidence from MNC's subsidiaries in Mexico. *Journal of Development Economics*, 122, 92-112.
- Sen, A. (2007). The Role of the Media and Communication. In *Peace and Democratic Society* (1 ed., Vol. 1, pp. 95-100). Open Book Publishers.
- Simeon Oludiran, A., & Nicaise Abimbola, L. (2018). Major determinants of foreign direct investment in the west African economic and monetary region. *Iranian Economic Review*, 22(1), 121-162.
- Teixeira, A. A., & Tavares-Lehmann, A. T. (2014). Human capital intensity in technology-based firms located in Portugal: Does foreign ownership matter? *Research Policy*, 43(4), 737-748.
- Vernon, R. (1966). International Investment and International Trade in the Product Cycle. *The Quarterly Journal of Economics*, 80(2), 190-207. <https://doi.org/10.2307/1880689>
- Zhang, K. H., & Markusen, J. R. (1999). Vertical multinationals and host-country characteristics. *Journal of Development Economics*, 59(2), 233-252.