OBSERVATOIRE
DE LA FRANCOPHONIE
ÉCONOMIQUE

Université de Montréal

Sous la direction scientifique de

BRAHIM BOUDARBAT et SALWA BAHYAOUI

LA FRANCOPHONIE ÉCONOMIQUE

3

La dynamique de l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone

AVEC LA COLLABORATION DE

Pokou Edouard Abou
Bénédicte Marie Louise Aly Séne
Désiré Avom
Aimé Kocou Dadegnon
Mamadou Saidou Diallo
Marie Fall
Mathilde Gouin-Bonenfant
Charlemagne Babatoundé Igue
Nour Eddine Jallal
Mukirania Kahambu
Khadija Louridi
Ousmane Mariko
Edmée Mbaye
Hasna Mharzi
Mathata Mireille Ouattara
Benaceur Outtaj
El Hassania Sabry
Mame Cheikh Anta Sall
Sara Yassine
Nouzha Zaoujal

MERCI À NOS PARTENAIRES :

Québec

ORGANISATION INTERNATIONALE DE la francophonie

AUF AGENCE UNIVERSITAIRE DE LA FRANCOPHONIE

OBSERVATOIRE
DE LA FRANCOPHONIE
ÉCONOMIQUE

OFE

Université de Montréal

Sous la direction scientifique de

BRAHIM BOUDARBAT et SALWA BAHYAOUI

LA FRANCOPHONIE ÉCONOMIQUE

3

La dynamique de l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone

AVEC LA COLLABORATION DE

Pokou Edouard Abou
Bénédicte Marie Louise Aly Séne
Désiré Avom
Aimé Kocou Dadegnon
Mamadou Saidou Diallo
Marie Fall
Mathilde Gouin-Bonenfant
Charlemagne Babatoundé Igue
Nour Eddine Jallal
Mukirania Kahambu
Khadija Louridi
Ousmane Mariko
Edmée Mbaye
Hasna Mharzi
Mathata Mireille Ouattara
Benaceur Outtaj
El Hassania Sabry
Mame Cheikh Anta Sall
Sara Yassine
Nouzha Zaoujal

Québec

ORGANISATION INTERNATIONALE DE la francophonie

AUF
AGENCE UNIVERSITAIRE DE LA FRANCOPHONIE

L'Observatoire de la Francophonie économique (OFE) a été créé par l'Université de Montréal en juin 2017 en partenariat avec le gouvernement du Québec, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) et l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF). Il a pour mission de devenir une ressource de premier plan pour ce qui est des questions liées à la Francophonie économique et donc, un centre de calibre international d'études, de recherche et d'activités de liaison et de transfert sur la Francophonie économique.

L'Observatoire nourrit un intérêt marqué pour les pays en voie de développement, notamment ceux du continent africain. Il met à la disposition des partenaires de la francophonie — gouvernements, entreprises et organismes publics et privés — des études de haut niveau, des données fiables et un vaste réseau d'experts économistes voués à la réalisation d'analyses économiques résolument ancrées dans la théorie et les faits.

Pour plus d'informations sur l'Observatoire et ses activités,
visitez son site web : www.ofe.umontreal.ca.

ISBN 978-2-9819303-4-7

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Table des matières

Introduction 6
Brahim BOUDARBAT et Salwa BAHYAOUI

PARTIE I – Transition entre les études et la vie active 15

CHAPITRE 1
Observatoire des formations et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Mali : vers une prise en compte de l'employabilité des diplômés universitaires 16
Ousmane MARIKO

CHAPITRE 2
Transition des jeunes femmes et jeunes hommes de l'éducation-formation vers le marché du travail au Maroc : est-ce que les femmes tirent profit de leur réussite scolaire ? 33
El Hassania SABRY

CHAPITRE 3
Étude exploratoire des causes de l'exclusion économique et sociale des jeunes NEETs de la région Casablanca-Settat 52
Hasna MHARZI et Khadija LOURIDI

PARTIE II – Autonomisation économique des femmes 71

CHAPITRE 4
Entrepreneuriat féminin et autonomisation économique des femmes commerçantes en Côte-d'Ivoire : une approche historique 72
Mathata Mireille Pulchérie-Laure OUATTARA

CHAPITRE 5
Gouvernance des organisations féminines au Sénégal : quelques enseignements à partir de l'expérience de trois organisations faîtières des îles du Saloum 88
Mathilde GOUIN-BONENFANT, Marie FALL, Edmée MBAYE et Bénédicte Marie Louise ALY SÉNE

CHAPITRE 6
Politique sociale à orientation genre et croissance économique au Sénégal : une analyse basée sur l'offre de travail des femmes . . . 106
Mame Cheikh Anta SAL

PARTIE III – Déterminants de l'accès à l'emploi des jeunes . . . 127

CHAPITRE 7
Le mode de recherche d'emploi influence-t-il l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire ? Une analyse empirique par secteur d'activité 128
Pokou Edouard ABOU

CHAPITRE 8
Les déterminants de l'emploi inadéquat au Maroc : une approche micro-économétrique 144
Nouzha ZAOUJAL et Benaceur OUTTAJ

CHAPITRE 9
Effets des TIC sur la création nette d'emplois : une évaluation empirique dans l'UEMOA 160
Aimé Kocou DADEGNON, Charlemagne Babatoundé IGUE et Désiré AVOM

PARTIE IV – L'entrepreneuriat comme moyen d'insertion professionnelle des jeunes 179

CHAPITRE 10
L'approche par compétences, un modèle pédagogique éprouvé pour l'enseignement de l'entrepreneuriat 180
Sara YASSINE et Nour Eddine JALLAL

CHAPITRE 11
Problématique de l'emploi et accompagnement des promoteurs de microprojets en Guinée : cas de la ville de Kindia 197
Mamadou Saidou DIALLO

CHAPITRE 12
Capital social et développement des petites entreprises congolaises 212
Mukirania KAHAMBU

Les idées exprimées dans cet ouvrage sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou de ses partenaires. Les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Introduction

Brahim BOUDARBAT, Université de Montréal
Salwa BAHYAOUI, Université Mohammed V de Rabat

L'Observatoire de la Francophonie économique (OFE) de l'Université de Montréal consacre une partie importante de ses analyses, de ses recherches et de ses activités à l'Afrique francophone, une région du monde qui connaît une forte croissance démographique. La population de cette partie du continent africain devrait doubler à l'horizon de 2050 et le quart sera constitué de jeunes de 15 à 29 ans. Les défis visant à mettre en valeur ce potentiel démographique et à assurer un avenir décent à ces habitants seront majeurs pour les pays de la région, notamment ceux de l'Afrique subsaharienne.

Avant de pouvoir relever ces défis, il importe tout d'abord de bien les identifier. C'est dans cet esprit que l'OFE a consacré son premier rapport[1] et sa première conférence internationale (Dakar, du 4 au 6 février 2019) aux enjeux et aux perspectives économiques en Afrique francophone. Un des grands défis qui ont alors été mis en évidence a trait à l'accès à l'emploi des jeunes et des femmes. Si la question de l'emploi est une préoccupation majeure dans tous les pays du monde, elle se pose avec encore plus d'acuité en Afrique, en raison des défaillances des systèmes éducatifs nationaux, de la prolifération des activités informelles et des manques sur le plan de l'accompagnement et de l'aide aux chercheurs d'emploi. Ainsi, les jeunes, qui devraient être un précieux atout pour l'Afrique, souffrent du chômage et de perspectives économiques instables. La majorité d'entre eux, quand ils ne sont pas au chômage, occupent des emplois précaires, de type informel et moins bien payés. Pour les femmes, les conditions en matière d'insertion professionnelle sont encore plus difficiles et leur quête d'un emploi, aussi bien formel qu'informel, se heurte à des obstacles plus contraignants que ceux de leurs homologues masculins.

Ces activités ont également permis de faire ressortir le fort potentiel que représente l'entrepreneuriat pour l'insertion des jeunes et des femmes en Afrique. En effet, ces personnes ont une culture entrepreneuriale développée, mais leur potentiel n'est que peu exploité en raison de lacunes sur le plan de la formation et de l'accompagnement, en plus de contraintes en matière de financement.

1. « Situation économique en Afrique francophone : enjeux et perspectives », sous la direction de Brahim Boudarbat, Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal, septembre 2019, 191 p.

Publié par l'OFE en 2020[2], le deuxième volume s'est attardé sur la question de l'entrepreneuriat en dressant un portrait de cette question et des obstacles qui s'opposent à l'initiative privée dans plusieurs pays africains francophones. Il fait état de plusieurs études qui proposent des politiques que les gouvernements de la région pourraient mettre en œuvre pour tirer parti de la volonté entrepreneuriale des jeunes et des femmes. En plus de favoriser l'insertion professionnelle, cette capitalisation entraînerait une véritable transformation économique qui mènerait à un développement durable.

Dans la même veine, grâce à l'appui de 25 partenaires, l'OFE a organisé sa deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique en collaboration avec le Centre Interdisciplinaire de Recherche en Performance et Compétitivité (CIRPEC) de l'Université MohammedV de Rabat (UM5). Cette conférence, qui a eu lieu à l'UM5 du 2 au 4 mars 2020, avait pour thème central « L'entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone ». L'objectif était de faire la lumière sur la situation des jeunes et des femmes sur le marché du travail et sur les défis que cela pose pour les gouvernements en Afrique francophone. Il s'agissait également d'identifier les politiques qui sont à même de libérer le potentiel entrepreneurial des jeunes et des femmes de la région, afin de faire de l'entrepreneuriat un moteur de croissance économique et d'inclusion sociale et professionnelle. Cet événement fut l'occasion de croiser les regards de chercheures et de chercheurs venus d'horizons et de milieux divers.

Cette conférence internationale a coïncidé avec le 50e anniversaire de la création de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), constituant une belle occasion pour aborder les questions et alimenter les réflexions inscrites au cœur des préoccupations des acteurs de la Francophonie.

En plus de six tables rondes et de plusieurs sessions spéciales, 137 communications ont été faites sur différents sujets en lien avec le thème central, mais également sur d'autres sujets qui sont d'intérêt pour la Francophonie économique. Le présent ouvrage présente les textes de douze communications qui abordent les sujets suivants [3] : comment les jeunes vivent-ils la période de transition entre les études et la vie active ? Comment les femmes arrivent-elles à s'autonomiser sur le plan

2. « Développement économique et emploi en Afrique francophone – L'entrepreneuriat comme moyen de réalisation », sous la direction de Brahim Boudarbat et Ahmadou Aly Mbaye, Les Presses de l'Université de Montréal, mars 2020, 376 p.
3. Le lecteur trouvera sur le site de l'OFE les textes de 110 communications publiées dans les actes de la Deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique.

économique ? Quels sont les déterminants de l'accès à l'emploi et de la qualité de celui-ci chez les jeunes ? L'entrepreneuriat constitue-t-il une solution à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes ?

Ces questions sont abordées sous différents angles et dans divers contextes. L'OFE et ses partenaires remercient les 20 auteures et auteurs de ces textes – dont 11 sont des femmes, six sont des doctorantes et des doctorants, et quatre sont membres du réseau des jeunes chercheurs de l'OFE – pour leur précieuse contribution. Nous remercions aussi les évaluatrices et les évaluateurs venus des quatre coins de la Francophonie qui ont contribué au processus de sélection et à l'amélioration de la qualité des textes publiés.

Cet ouvrage comprend quatre parties. La première traite de la phase de transition entre les études et la vie active. Cette étape s'avère déterminante et cruciale, non seulement pour le processus d'insertion professionnelle des jeunes, mais aussi pour la qualité des emplois occupés. En effet, plus la période de transition est longue, moins les emplois sont en adéquation avec la formation des diplômés. Cette partie regroupe trois chapitres consacrés à des études réalisées dans les contextes malien et marocain.

Le premier chapitre, dont l'auteur est Ousmane Mariko, met en lumière l'importance de la mise en place d'un observatoire des formations et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires. Selon Ousmane Mariko, ce suivi des parcours revêt une importance capitale dans le contexte malien. L'auteur précise qu'une telle structure permettrait de recueillir et d'analyser les informations sur les diplômés, et ainsi, d'orienter efficacement les cursus universitaires dans la conception et la mise en place de formations mieux adaptées aux exigences du marché du travail. Cet observatoire contribuerait également au développement de l'entrepreneuriat dans le système universitaire, comme le montre l'étude menée par des universitaires maliens et français qui ont travaillé ensemble en vue de dégager la structure de cette future entité.

Dans le deuxième chapitre, El Hassania Sabry aborde la question de la transition études-emploi pour les jeunes au Maroc et porte une attention particulière aux disparités entre sexes en estimant la durée de cette transition selon un indicateur synthétique. Son étude s'est également penchée sur l'analyse des déterminants de l'insertion des jeunes dans le marché de l'emploi, en se basant sur les données de l'Enquête nationale sur l'emploi de 2019 réalisée par le Haut-Commissariat au Plan du Maroc.

Les résultats obtenus donnent des indications sur les durées particulièrement longues d'accès des jeunes à l'emploi et les inégalités selon le

sexe et le diplôme. L'analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes révèle que le passage à l'emploi est difficile pour les diplômés, et surtout pour les femmes. Par ailleurs, l'incidence négative de l'éducation sur l'accès des jeunes à un emploi met en cause à la fois le système éducatif et le marché du travail.

Le troisième chapitre est relatif à l'étude exploratoire menée par Hasna Mharzi et Khadija Louridi sur les causes de l'exclusion économique et sociale des NEET[4] de la région de Casablanca-Settat. Les auteures soulignent la situation problématique de ces jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont ni aux études, ni en emploi, ni en formation professionnelle. Cette étude a porté sur 30 jeunes Casablancais (hommes et femmes) et avait pour objectif principal d'explorer leur point de vue eu égard aux raisons profondes de leur situation. Les résultats obtenus montrent que ce sont les facteurs familiaux et individuels qui sont en cause, ce qui corrobore les conclusions d'études quantitatives récemment menées au Maroc sur le même sujet. D'autres raisons en rapport avec l'état psychologique, le ressenti et la perception des conditions de vie ont été également révélées par l'étude qualitative des deux chercheures.

La deuxième partie de l'ouvrage compte trois chapitres qui présentent trois études consacrées à l'autonomisation économique des femmes, qui demeure une question épineuse en Afrique francophone.

Le chapitre 4 a d'abord pour objet de dresser un état des lieux pour ce qui est des caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire et ensuite, d'analyser le développement de l'esprit d'entreprise des femmes en se concentrant sur le cas des commerçantes pour montrer comment celles-ci parviennent à s'autonomiser. Dans cette étude, Mathata Mireille Ouattara soutient l'hypothèse de recherche selon laquelle il existe bel et bien une relation de cause à effet entre l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation économique des femmes commerçantes ivoiriennes, sous réserve d'un accompagnement de la part de l'État ivoirien. Sur le plan méthodologique, l'auteure a mené une étude qualitative qui repose sur la méthode des récits de vie.

Les résultats de cette enquête révèlent en substance que, dans l'ensemble, les femmes développent un esprit d'entreprise hors du commun qui s'inscrit tant dans un entrepreneuriat de nécessité que dans un entrepreneuriat d'opportunité ou de croissance. Leur dynamisme leur permet de devenir autonomes sur le plan économique. Par ailleurs, l'auteure note que la création d'entreprises par les femmes constitue un enjeu essentiel pour l'économie ivoirienne, d'où le déploiement par l'État de dispositifs

4. NEET : Not in Education, Employment or Training.

d'accompagnement par le biais de partenariats publics-privés, afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, surtout parmi les jeunes.

Dans le chapitre 5, Mathilde Gouin-Bonenfant, Marie Fall, Edmée Mbaye et Bénédicte Marie Louise Aly Séne présentent les résultats d'une étude sur la gouvernance des organisations locales des femmes de trois villages des îles du Saloum, au Sénégal. Une approche méthodologique exploratoire et participative a permis la réalisation d'ateliers et d'entretiens avec les membres de trois organisations. Cette étude démontre la nécessité de maintenir les approches actuelles de gouvernance des Groupements d'intérêt économique (GIE) des femmes, tout en renforçant leurs compétences et leur autonomisation par la formation et l'accompagnement.

Le sixième chapitre porte sur l'analyse de l'impact d'une politique de protection sociale orientée selon le genre sur le marché du travail et la croissance économique. Pour atteindre cet objectif, Mame Cheikh Anta Sall a opté pour l'utilisation d'un modèle d'équilibre général calculable (MEGC) avec comme base comptable la Matrice de comptabilité sociale (MCS) du Sénégal de 2014. Compte tenu de la spécificité de cette recherche, la MCS a fait l'objet d'une segmentation poussée du marché du travail selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle, afin de mettre en évidence l'hétérogénéité de ce marché.

En se référant aux politiques sociales qui se traduisent par une présence accrue de la main-d'œuvre féminine sur le marché de l'emploi, l'auteur a simulé une hausse à la marge de 10 % de l'offre de travail pour les femmes. Les résultats montrent qu'en plus d'améliorer le taux d'emploi des femmes, l'augmentation de l'offre de travail féminine a aussi consolidé la croissance économique et entraîné une hausse particulièrement importante de la valeur ajoutée dans les secteurs d'activité où la main-d'œuvre féminine est forte.

La troisième partie de cet ouvrage, également constituée de trois chapitres, est centrée sur les déterminants de l'accès des jeunes à un emploi, dans le but d'identifier les variables pertinentes susceptibles de guider les choix des décideurs pour promouvoir l'insertion professionnelle de ces jeunes.

Dans le chapitre 7, Pokou Edouard Abou s'interroge sur l'influence du mode de recherche d'emploi et son impact sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. Afin de répondre à cette question et d'aider les décideurs à trouver des solutions appropriées, l'auteur a mené une analyse empirique par secteur d'activité en partant du constat que cette insertion passe par des modes de recherche d'emploi parfois méconnus des diplômés.

Pour les besoins de l'étude, l'auteur a eu recours à un modèle logit multinomial sur un échantillon de 1 015 jeunes diplômés extraits de la base de données de l'Enquête nationale sur la Situation de l'Emploi et du secteur Informel (ENSESI), réalisée en 2016 par l'Institut National de la Statistique (INS), l'Agence Emploi Jeune (AEJ) et la Direction Générale de l'Emploi (DGE).

Les principaux résultats indiquent que pour trouver un emploi dans les secteurs industriel et des services, les diplômés privilégient les voies officielles telles que les agences publiques ou privées ou les concours. L'étude suggère donc de renforcer la capacité des structures légales de placement, afin de réduire l'asymétrie d'information et les inégalités sur le marché du travail.

Dans un autre contexte, en l'occurrence le marché du travail au Maroc, Nouzha Zaoujal et Benaceur Outtaj se sont intéressés, au chapitre 8, au phénomène du sous-emploi qui réduit l'efficacité des politiques publiques axées sur le capital humain. Ils ont utilisé les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) pour expliquer l'emploi inadéquat au Maroc par des variables pertinentes. Un modèle probit est estimé en deux étapes pour le corriger du biais de sélection. Les résultats révèlent, dans un premier temps, des disparités selon le genre, le diplôme et le secteur d'activité. En effet, les individus qui sont susceptibles d'occuper un emploi inadéquat sont les hommes qui détiennent un diplôme supérieur, qui travaillent dans le secteur privé, en agriculture ou dans le secteur du BTP, et qui sont chefs de leur ménage ou appartiennent à des ménages pauvres. Dans un deuxième temps, on observe une forte inégalité régionale, puisque résider dans n'importe quelle autre région que le Grand Casablanca, notamment à Taza-Al Houceima, augmenterait le risque de sous-emploi.

Le dernier chapitre de cette troisième partie aborde l'impact de l'adoption des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la création nette d'emplois. Les auteurs Aimé Kocou Dadegnon, Charlemagne Babatoundé Igue et Désiré Avom ont étudié le cas des pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) grâce à des données couvrant la période de 2000 à 2017. Les résultats montrent que le niveau actuel de capital humain dans les pays de l'UEMOA n'est pas assez élevé pour profiter pleinement des bienfaits des TIC. Ces résultats indiquent également que les TIC, d'une part, détruisent 0,03 % des emplois faiblement et moyennement qualifiés, et suscitent d'autre part la demande et la création de 0,05 % des emplois hautement qualifiés. L'effet total des TIC sur l'emploi est donc positif et conclut à une création nette d'emplois qui présentent un niveau de qualifications plus élevé pour les emplois créés par rapport à ceux qui sont éliminés. Les auteurs

suggèrent donc aux dirigeants d'accentuer les politiques d'adéquation entre formation et emploi, afin de profiter pleinement des avantages de la nouvelle économie.

La quatrième et dernière partie de cet ouvrage revient sur l'importance de l'entrepreneuriat comme voie d'insertion professionnelle des jeunes. Une voie qui commence à prendre de plus en plus d'importance, comme en témoignent les différents programmes et structures d'appui à la création et au développement des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME) dans plusieurs pays. Cette partie regroupe trois chapitres qui s'intéressent à l'entrepreneuriat exercé avec des approches différentes.

Le chapitre 10, des auteurs Sara Yassine et Nour Eddine Jallal, met l'accent sur la relation qui existe entre la cognition et l'acte entrepreneurial. Il s'intéresse plus particulièrement à l'enseignement de l'entrepreneuriat dans le contexte universitaire. Les auteurs précisent que l'expérience et le parcours de vie de chaque personne et de son entourage en relation avec des facteurs subjectifs sont autant de facteurs qui peuvent, le cas échéant, influencer sa perception et conditionner son passage à l'acte entrepreneurial. Ce travail a pour but d'engager le débat à propos du paradigme de l'approche par compétences comme méthode efficace, voire efficiente, pour enseigner l'entrepreneuriat en adoptant une approche processuelle qui met de l'avant les représentations comme élément focal de la construction des apprentissages.

Dans le chapitre 11, Mamadou Saidou Diallo aborde la question de l'emploi et de l'accompagnement des promoteurs de microprojets en Guinée, plus spécifiquement dans la ville de Kindia. L'auteur note que dans ce pays, malgré l'intérêt grandissant de l'État et de ses partenaires pour la promotion de l'entrepreneuriat comme moyen de lutter contre le chômage des jeunes, les microprojets d'auto-emploi créés restent précaires et sont même en situation d'échec. L'objectif de son travail est d'examiner et de comprendre les pratiques d'accompagnement au profit de ces promoteurs de microprojets et de saisir les autres moyens d'action qui s'offrent à eux.

L'étude qualitative porte sur le cas de trois entrepreneurs contraints[5] en zone urbaine, d'un incubateur et de deux acteurs financiers. Elle montre d'abord que les dispositifs d'accompagnement sont mal adaptés au contexte et aux besoins des personnes qui sont accompagnées. Elle souligne aussi la prépondérance du « système D » et des relations primaires dans la conduite des projets créés, et des incohérences dans les

5. Il s'agit de personnes qui ont opté pour l'entrepreneuriat dans l'unique but d'échapper au chômage.

processus de financement desdits projets. Enfin, cette recherche souligne la nécessité d'associer un modèle stratégique adéquat aux discours qui encouragent l'auto-emploi et plaide pour une intégration des autres approches dans l'accompagnement des entrepreneurs en zone urbaine.

Enfin, le dernier chapitre, de l'auteure Mukirania Kahambu, traite de l'instabilité économique des PME congolaises et de l'insécurité sociopolitique permanente dans la ville de Butembo. La dynamique entrepreneuriale de ces PME se trouve alors confrontée à d'énormes difficultés, notamment une faiblesse des services de soutien, une quasi-inexistence des relations entre les institutions privées et publiques, ainsi qu'une transmission des informations fragmentaires sur les transactions des marchés. Pour améliorer leur compétitivité et la durabilité de leurs affaires, les entrepreneurs usent alors du capital social ancré dans le tissu relationnel et social.

Ce chapitre analyse, à partir de la densité et de la nature des liens sociaux, l'importance du capital social sur le développement des PME congolaises. À partir d'une approche qualitative de type « étude de cas », vingt-neuf petites entreprises ont été analysées à l'aide d'entretiens et d'un questionnaire pour la collecte des informations. Au terme de cette recherche, 59,8 % des répondants ont confirmé les effets positifs du capital social sur le développement de leur entreprise, 27,9 % les ont jugés mitigés, tandis que 12,3 % n'y ont vu aucun effet positif.

Comme les deux précédents, ce troisième volume de l'OFE s'inscrit en droite ligne avec la stratégie économique pour la Francophonie, dont l'une des priorités porte sur l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes et des femmes dans l'espace francophone. Les travaux qui le constituent présentent des résultats intéressants à plus d'un titre. En effet, ils permettent non seulement de comprendre les raisons des blocages liés à l'insertion professionnelle des jeunes, mais aussi d'apporter des éclairages nouveaux sur les déterminants socioéconomiques de l'accès à l'emploi. Une partie importante de cet ouvrage a aussi permis de lever le voile sur les aspects liés à l'autonomisation des femmes sur le plan économique et à la dynamique entrepreneuriale chez les jeunes. L'ensemble des points abordés peut contribuer à apporter des solutions innovantes aux problématiques de chômage et d'insertion professionnelle des jeunes et des femmes qui sévissent en Afrique francophone.

PARTIE I

Transition entre les études et la vie active

CHAPITRE 1

Observatoire des formations et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Mali : vers une prise en compte de l'employabilité des diplômés universitaires

Ousmane MARIKO, enseignant-chercheur, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali

Introduction

Le Projet de création de l'Observatoire des formations et de l'insertion professionnelle des diplômés est une initiative de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG) de l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB). La faisabilité de cette entité a été financée par le Service de Coopération et d'Action Culturelle (SCAC) de l'Ambassade de France à Bamako.

Deux missions ont permis la réalisation de l'étude de faisabilité de l'entité. Il s'agissait de réfléchir au format d'observatoire, au mode d'organisation, etc….

La mission Sud-Nord a visité le département de formation et insertion professionnelle et l'Observatoire d'entrée dans la vie active de l'Université Grenoble Alpes pour s'imprégner des procédures de réalisations des enquêtes, études et rapports permettant de suivre ses étudiants depuis leur entrée dans l'établissement jusqu'à leur insertion professionnelle.

Quant à la mission Nord-Sud, elle a rencontré les responsables des structures universitaires, les responsables des structures d'appui à l'emploi, l'association des municipalités du Mali, les partenaires techniques et financiers, etc….

À l'issue de ces missions, un document de faisabilité de l'Observatoire a été soumis au Comité scientifique de l'université porteuse du projet qui l'a validé.

L'étude a permis de produire un document projet qui fait ressortir la méthodologie de mise en œuvre de l'Observatoire. Il reste maintenant à voir à son opérationnalisation.

1. Contexte

Le constat général en Afrique de l'Ouest est l'existence d'un déficit d'information quantitative sur la formation dans l'enseignement supérieur, le nombre et les caractéristiques des diplômés, les débouchés professionnels et le devenir des étudiants formés ou passés par une inscription dans l'enseignement supérieur. Ce déficit général d'information est lié aux difficultés historiques de l'enseignement supérieur, conçu dans les années 70 dans la perspective d'un développement de l'emploi du secteur moderne et plus particulièrement de l'emploi de la fonction publique d'État.

La suppression de l'embauche automatique des diplômés dans la Fonction Publique en 1984 par l'État jusqu'ici premier employeur, en réduisant considérablement les débouchés pour des questions budgétaires, n'a pas permis la réussite de ce projet de développement. Ce phénomène a permis d'explorer des solutions telles que l'insertion dans le secteur privé, la capacité des étudiants à créer leur propre emploi, l'adéquation des formations universitaires aux besoins stricts de l'économie nationale.

La mise en place de ces solutions, bien que salutaire, n'a pas permis d'atteindre les résultats escomptés malgré la création d'un nombre important de structures d'appui à la recherche d'emplois en raison du nombre de plus en plus important de demandeurs d'emploi avec des profils divers et variés. Comme structures on peut citer la Cellule d'appui à l'insertion des jeunes diplômés, du Fonds Auto Renouvelable pour l'Emploi (FARE), l'Agence Pour l'Emploi des Jeunes (APEJ), etc…

Lors des Etats Généraux sur l'enseignement supérieur malien en 1987, il est ressorti l'impérieuse nécessité d'une réflexion sur le suivi et l'insertion des étudiants dès l'obtention du Baccalauréat. Avec le financement de la Banque mondiale, une mission a effectué le déplacement en France au Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ), à l'Institut de Recherche pour l'Education (IREDU) et à l'Institut International pour la Planification de l'Education (IIPE); en Suisse au Bureau International du Travail (BIT) et en Italie en vue de s'enquérir de leurs expériences respectives en la matière. Cela a abouti dans les années 90 à la mise en place de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) par la Banque mondiale. Il a été logé au sein de l'Office National de la Main d'Œuvre et de l'Emploi (ONMOE), actuellement appelé Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).

L'essentiel de l'effort d'observation de la relation emploi-formation par l'OEF s'est centré sur la production de statistiques sur le marché du travail et son évolution (OEF 2005 : Le Bilan de l'emploi au Mali en 2004). Même si des données complémentaires existent sur l'insertion des étudiants du supérieur, on peut estimer que cette question est largement sous étudiée. Toutefois, l'Observatoire National pour l'Emploi a permis la création des Unités de Formation et d'Appui aux Entreprises (UFAE) qui ont fait leurs preuves en matière d'insertion mais qui n'existent pratiquement plus.

Hiérarchiquement, l'Observatoire relevait de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) en tant que département de cette dernière, mais pour une meilleure autonomie dans sa gestion et son fonctionnement, il a été érigé en direction avec comme appellation Observatoire National pour l'Emploi et la Formation (ONEF). Cette nouvelle configuration de l'Observatoire a fait qu'il est devenu un véritable outil de production de données statistiques du marché de l'emploi. Cependant, il ne produit pas une analyse approfondie des déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, faute de données statistiques sur ce groupe cible. Même si des universités sont membres du comité technique et du comité scientifique de l'Observatoire, il n'existe aucun réel suivi des étudiants depuis le secondaire jusqu'à leur sortie voire leur insertion dans la vie active comme il était indiqué dans sa mission de départ. C'est pourquoi la mise en place d'une entité de réalisation d'études d'insertion professionnelle des diplômés, plus proche des universités, s'impose.

Cette entité mettra à disposition de l'ONEF des données statistiques afin de combler les difficultés d'obtention de données qu'il connait actuellement grâce à une convention de partenariat entre les deux structures.

Les universités françaises dans le cadre de la réforme « Licence-Master-Doctorat » (LMD) et le système éducatif français sous l'impulsion du CEREQ ont développé des dispositifs d'observation parfois très lourds sur la question de l'insertion professionnelle des étudiants issus du supérieur. Par le biais du dispositif Génération, des enquêtes coûteuses ont permis de suivre de façon longitudinale le processus de l'insertion professionnelle. Plus modestement chaque université française et spécifiquement l'Université Grenoble Alpes se dote d'un observatoire permettant le suivi local de l'insertion professionnelle et la relation avec l'économie locale. C'est dans le cadre du passage au système LMD des universités maliennes, il y a quelques années, qu'il devient nécessaire de développer ce dispositif d'insertion professionnelle afin de mieux évaluer l'impact de la réforme. Ceci est aussi l'occasion pour les universités maliennes de s'approprier un dispositif qui devient plus que jamais proche d'elles.

La comparaison des inventaires des sources nationales d'information sur l'emploi nous renvoie l'image de situations très contrastées, tant du

point de vue de l'ampleur et de la diversité des données disponibles que du point de vue de leur qualité et de leur fiabilité. Au moins à titre d'hypothèses, quelques constats généraux sont significatifs des limites des systèmes d'information existants.

Premièrement, les informations disponibles sont souvent anciennes. Elles résultent d'opérations de collecte (enquête ménage, recensement) qui ont des coûts très élevés, sur la base de financements extérieurs. Leurs coûts très élevés expliquent qu'elles soient ponctuelles, non répétitives, ou actualisées, selon des délais qui correspondent mal aux besoins d'un suivi du marché du travail. Leur obsolescence de plus en plus rapide dans un contexte de mutations de fortes ampleurs limite ainsi de manière significative la qualité et la pertinence des informations actuellement disponibles.

Deuxièmement, les informations disponibles sont en général partielles et incomplètes. Beaucoup de champs ne sont pas couverts ou le sont de manière trop superficielle. Des indicateurs mêmes généraux ne sont pas renseignés. Ainsi, le dernier rapport du BIT sur « la situation de l'emploi en Afrique » signale par exemple « que seuls 13 pays africains disposent de données sur le ratio emploi-population pour les années 2000, et que deux pays seulement (l'Ile Maurice et l'Afrique du Sud) avaient régulièrement des statistiques annuelles tout au long de la dernière décennie »[6]. Deux grands secteurs sont généralement très mal renseignés : le secteur informel d'une part et le secteur agricole d'autre part… alors que ce sont les deux secteurs les plus importants du point de vue des conditions de mobilisation de la main d'œuvre. Un autre déficit est majeur. Il tient à l'absence de données décentralisées, rendant particulièrement aléatoire toute tentative de gestion locale de l'emploi.

Troisièmement, en même temps qu'un grand nombre de données sont manquantes, beaucoup de données en principe disponibles sont gaspillées. Collectées, elles ne sont ni diffusées, ni exploitées faute le plus souvent d'être demandées par les utilisateurs concernés. L'écart entre le détail des questionnaires des enquêtes ménage sur la partie emploi et les tableaux de données publiés correspondants en témoigne. Il en est de même de beaucoup d'enquêtes agricoles.

Quatrièmement, les informations disponibles sont hétérogènes et peu complémentaires alors que les sources d'information sont rarement coordonnées, en particulier quand il n'existe pas d'observatoire de l'emploi et

6. Pour compenser cette absence de données, le BIT procède à une estimation des principaux indicateurs du marché du travail sur la base d'un modèle économétrique que l'on peut consulter à l'adresse http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wrest.htm.

de la formation. Ces sources sont multiples mais elles mesurent en général les mêmes choses sans que les résultats soient comparables par manque de cohérence tant : i) au plan analytique, faute d'utiliser des nomenclatures et des concepts communs et d'avoir un vocabulaire stabilisé et partagé entre tous les « producteurs » d'information, ii) qu'au plan méthodologique du fait de l'utilisation de méthodologies différentes d'une enquête à l'autre ou d'une méthode de collecte à l'autre.

Cinquièmement, les informations disponibles sont peu fiables en raison, d'une part, du comportement de rétention des producteurs des informations et des entreprises en particulier, et d'autre part, en raison des compétences du corps des enquêteurs qui ne maîtrisent pas toujours les concepts qu'ils utilisent (Rosanvallon, 2008).

Malgré ces limites et sans dériver vers l'objectif peu réaliste de construction d'un dispositif complet d'étude de l'insertion professionnelle au Mali (qui peut se réaliser dans le cadre de notre collaboration avec l'ONEF annoncée plus haut), nous proposons un dispositif d'observatoire pérenne permettant de suivre plusieurs années de vie professionnelle après une formation universitaire. Ceci permettrait de contribuer à une meilleure adéquation entre la formation universitaire malienne et les besoins du marché du travail en général et le marché local en particulier, dans une dynamique de développement des territoires prenant en compte les questions de migrations. Ce projet principal se double d'un projet secondaire de développement de la professionnalisation des enseignements des universités du Mali souhaité par plusieurs partenaires potentiels de la nouvelle entité. Seront développés des programmes d'échanges et de travail à l'échelle des deux mondes facilitant le perfectionnement des enseignements et l'insertion des jeunes diplômés. Ce cadre d'échanges peut se faire à travers la mise en place d'un comité de pilotage.

La convention de coopération, signée en 2017 entre l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako et l'Université Grenoble Alpes, permettra à l'entité de bénéficier de l'accompagnement et de l'expertise des partenaires français, ayant permis la réalisation de cette étude. Cet accompagnement repose sur la réalisation de missions de courte durée pour des enseignants chercheurs français au Mali et des enseignants chercheurs maliens en France, séjours ayant pour objectif la réalisation d'une recherche appliquée en vue de déterminer les emplois d'avenir ou de demain propres à certains territoires.

2. Enjeux et problématique

Le rôle des universités a évolué au fil du temps. En effet, depuis quelques années, les universités sont sorties progressivement de leur mission

traditionnelle d'enseignement et de recherche pour participer plus activement au développement économique (Grimaldi et Grandi, 2001 ; Verstraete, 2003) en coopérant avec les entreprises. Elles ont de ce fait délaissé la recherche fondamentale et se présentent aujourd'hui comme des organisations génératrices de profit (Audretsch, 2014).

L'Enseignement Supérieur et la Recherche au Mali se trouvent dans une phase déterminante de leur évolution par l'instauration du système LMD qui a commencé à mettre les premiers diplômés sur le marché du travail. La compétition économique mondiale et nos impératifs de développement nous commandent de mettre en place un système d'enseignement et de recherche plus performant, au cœur des problématiques de développement, avec comme leitmotiv la prise en compte de l'insertion professionnelle. La signature de conventions bipartite de partenariat entre les universités de Bamako et le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM), s'inscrit dans cette dynamique.

Au Mali, des milliers de diplômés sortent du système d'enseignement supérieur chaque année, sans qu'il y ait des opportunités d'obtention d'un premier emploi aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. À titre d'exemple, chaque année en moyenne, la fonction publique ne recrute pas plus de 200 cadres sortant des systèmes d'enseignement supérieur. Ce chiffre comparé à des milliers de sortants, il y a lieu de s'attendre à une bombe à retardement qui pourrait occasionner des crises sociales profondes si rien n'est fait dans les années à venir.

L'enseignement supérieur malien est vu de l'extérieur du monde universitaire comme une usine de fabrication de chômeurs qui pourraient d'un jour à l'autre se réveiller afin de réclamer un dispositif d'insertion plus efficace.

Les problèmes auxquels notre système d'enseignement supérieur est confronté sont d'ordre structurel et nécessitent d'aller vers des mutations profondes. Ces mutations ne pourront toutefois s'accomplir sans une remise en cause systématique des modèles et des représentations établis et sans vaincre de fortes résistances au changement.

La résolution de ces problèmes nous oblige donc à des réorientations profondes qui exigeront une bonne coordination des actions entre tous les partenaires du système d'enseignement supérieur.

Le dispositif d'enseignement supérieur et de recherche scientifique au Mali souffre de deux principaux problèmes : la forte croissance des effectifs étudiants et l'inadaptation de l'offre de formation à la demande économique et sociale.

Augmentation des effectifs étudiants

Depuis le début des années 2000, sous l'effet d'une demande sans cesse croissante, les effectifs étudiants ont été multipliés par 4 passant de 20 000 à plus de 80 000 en 2008-2009. En 2015, l'effectif a atteint plus de 130 000 étudiants. Le volume d'accroissement des effectifs à l'Université de Bamako est de plus de 10 000 étudiants par an, avec des conditions d'encadrement et de formation qui se dégradent d'année en année. Le taux d'encadrement moyen dépasse un (1) enseignant pour cent (100) étudiants alors que dans des conditions normales, le taux d'encadrement devrait être de l'ordre de 1 enseignant pour 30 étudiants. Ce rapport est beaucoup plus alarmant dans certaines facultés comme la FSEG qui enregistre à elle seule en 2020 un effectif d'environ 27 000 étudiants[7].

Inadéquation entre l'offre de formation et la demande des entreprises

Dans un contexte économique marqué par un développement relativement faible du secteur moderne, dans lequel la fonction publique et le secteur privé n'offrent que très peu de perspectives d'emploi, la question de l'insertion sociale et économique des sortants de l'enseignement supérieur se pose avec acuité. Représentant moins de 2% de la population active, le secteur moderne d'emploi dans notre pays ne peut absorber qu'une très faible partie des sortants d'un système d'enseignement supérieur conçu et organisé pour former essentiellement de futurs cadres moyens et supérieurs. L'enquête permanente auprès des ménages de 2004 révélait que 56% des diplômés de l'enseignement supérieur n'avaient pas d'emploi. Selon l'Enquête nationale sur l'Emploi auprès des Ménages de 2016 (ONEF), le taux de chômage au sens strict au Mali est de 0,2% pour les personnes sans aucune scolarisation, 1% pour les personnes ayant le niveau de formation fondamental, 13,1% pour les formations de niveau secondaire et 18,5% pour les formations de niveau supérieur. L'accroissement très rapide des effectifs étudiants dans les années 2000 a encore aggravé la situation, faisant que le problème du chômage massif des diplômés constitue un risque social certain pour notre pays. Outre une faible capacité d'absorption des diplômés du supérieur, le secteur moderne privé est surtout à la recherche de compétences de niveau intermédiaire (bac+2) que le système d'enseignement supérieur actuel ne lui procure pas suffisamment en raison de sa faible adaptation aux besoins de l'économie nationale. Il y a là une anomalie importante à corriger, car comment justifier que l'État consacre un budget important à former des jeunes à des profils dont l'économie n'a pas besoin ?

7. Source : Doyen de la FSEG

Trouver des solutions à ces problèmes récurrents constitue une des raisons de la mise en place d'un dispositif permettant le suivi des diplômés pendant plusieurs années à travers un observatoire dont un des objectifs est aussi de proposer des formules de régulation du système d'enseignement supérieur et de recherche dans une réflexion commune avec nos partenaires (entreprises, collectivités territoriales, système de coopération).

La vision traditionnelle repose sur l'idée que l'insertion est une étape de passage entre la formation et l'emploi, à l'issue de la période de formation. À un diplôme donné correspondent un niveau de qualification et un niveau d'entrée sur le marché du travail. Cette vision des choses est très partielle. L'insertion doit plutôt être définie comme un processus plus ou moins long qui commence avant que ne s'achève la formation, et qui continue même lorsque l'individu occupe un emploi. L'insertion est ainsi un cheminement entre l'emploi et la formation. Pour reprendre un concept du BIT, c'est une période de « transition » entre l'adolescence et l'âge adulte. Elle en est l'une des « étapes essentielles » susceptibles d'être déterminantes dans les chances d'une personne d'échapper à la pauvreté. De ce fait, elle mérite une attention particulière. Dans le rapport intitulé *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, le Directeur général du BIT met l'accent sur le fait qu'« identifier les étapes essentielles de la vie où les gens peuvent basculer dans la pauvreté est le point de départ qui permet de comprendre la dynamique de la vie et du travail des communautés pauvres ».

La connaissance des processus d'insertion et de transition passe par le lancement d'enquêtes spécifiques dans le but :

- de bien identifier le contenu et les modalités des principales étapes du processus selon qu'il s'agit de stages d'insertion en cours de formation, de stages de recherche d'emploi, de l'organisation de formations spécifiques complémentaires pour accroître l'employabilité des étudiants inscrits, de stages d'accueil en entreprise, d'actions d'adaptation aux emplois occupés, etc. ;
- de repérer par quels cheminements les étudiants sortis du système de formation ont trouvé un emploi ;
- d'évaluer le rendement externe des formations en appréciant : les niveaux de correspondance entre les formations suivies et les emplois occupés, les délais pour obtenir un emploi, les taux de chômage des élèves à l'issue de périodes de six mois, de un an, de trois ans, après la sortie des centres de formation. Cet outil renvoie au dispositif de classement des structures universitaires en fonction de leur capacité à insérer leurs diplômés (Bourdon, Giret, et Goudard, 2012) ;

- de mieux appréhender « l'employabilité » de ceux qui sortent du système éducatif et d'apprécier la probabilité qu'ils ont de trouver un emploi pendant une période donnée (Rosanvallon, 2008).

Au-delà des enquêtes d'insertion généralement centrées sur l'emploi salarié dans la fonction publique ou dans le secteur privé, il est impérieux de développer l'esprit entrepreneurial chez les diplômés (Mariko, 2012). Il s'agit de la vision de l'entrepreneuriat qui s'inscrit dans un processus de création de valeur (Filion, 1991 ; Gibb, 1992 ; Bruyat, 1993 ; Hernandez, 1999 ; Léger-Jarniou, 2001), (citées dans Léger-Jarniou, 2008). Il s'agit de manières particulières de concevoir les choses, reliées à la prise d'initiative et à l'action ; de comportement de certains individus qui ont la volonté d'essayer de nouvelles choses ou de les faire différemment, simplement parce qu'il existe une possibilité de changement (Block et Stumpf, 1992) ; du souhait de développer une capacité à composer avec le changement et d'expérimenter des idées et agir avec ouverture et flexibilité (Audretsch, 2006).

3. Méthodologie

Il a été question de deux missions terrain (Sud-Nord et Nord-Sud) chargées de la réalisation des entretiens. Ces missions s'inscrivent dans le cadre du Partenariat entre l'Université Grenoble Alpes et l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).

Mobilité Mali vers la France (Sud-Nord) : Revue de la littérature française, Mission de 10 jours et séjours en laboratoire de 2 mois à Grenoble, rencontre des chercheurs du Centre de Recherche en Economie de Grenoble (CREG) et réseaux de partenaires spécialisés dans les questions d'insertion, rencontre des représentants et porteurs des Observatoires d'entrée dans la vie active des composantes de l'Université Grenoble Alpes, prise de connaissance des outils méthodologiques et techniques de travail, étude des techniques de collecte, d'analyse et de traitement des données au sein de l'Observatoire de l'UGA et du bureau insertion de la Faculté d'Economie de Grenoble, production de rapport de mission.

Le missionnaire malien a été accueilli au sein du Laboratoire CREG dont l'un des domaines de spécialisation est l'Économie du Travail (Formation, Insertion professionnelle, Emploi...).

Mobilité France vers le Mali (Nord-Sud) : Revue de la littérature malienne, Mission de 10 jours à Bamako, rencontres des représentants de l'ambassade, rencontre des responsables des universités de Bamako et de ses composantes, rencontre au sein de l'ONEF, approfondissement et ajustement de la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés sur la base des spécificités maliennes, affinement de la

méthodologie de travail, inventaire des besoins pour la mise en œuvre, production de rapport de mission.

Les missionnaires français ont été accueillis au sein du Centre Universitaire de Recherche Economique et Sociale (CURES) de la FSEG.

Les missionnaires se sont appuyés sur les apports de personnes ressources des universités de Bamako et de l'Université Grenoble Alpes.

4. Résultats et discussion

Face à l'urgence du besoin tant social qu'économique de l'insertion des jeunes diplômés, l'Observatoire doit permettre *i*) d'identifier clairement les besoins actuels du monde productif, tous secteurs confondus, et *ii*) de réfléchir avec les acteurs de ce monde productif, mais aussi avec les représentants des collectivités locales dont la première compétence est le développement économique et social, aux besoins et métiers de demain. C'est le fruit de cette réflexion tripartite (universités, entreprises, collectivités locales), à laquelle sont également associés les partenaires financiers, qui doit contribuer au pilotage et à l'évolution des formations en les situant dans une vision prospective. L'Observatoire constitue donc bien un outil d'aide à la décision dans le cadre d'une stratégie partagée visant à une meilleure adéquation entre formation et emploi.

Cependant, dépendant de la volonté politique de chacun des partenaires concernés pour faire face au défi de cette adéquation, une de ses vocations est aussi de générer une coordination entre ces différents partenaires basée sur l'échange d'information et la production d'analyses. Structure indépendante pilotée par un comité réunissant les trois types d'acteurs concernés, il doit réunir, produire et analyser l'information quantitative et qualitative sur les formations, les besoins des uns et des autres ainsi que les débouchés, et permettre de tisser des liens de proximité inhérents à l'échange d'information qui permettront de caractériser les inadéquations entre formation et emploi. C'est bien cette caractérisation qui permet une meilleure adaptation des formations mais aussi l'adoption de méthodes d'ingénierie de la formation pour améliorer les capacités et les taux d'insertion.

Nous regroupons ici les principaux points issus des entretiens en trois idées principales : le principe d'un observatoire est très soutenu par les acteurs ; des suggestions de faisabilité orientées vers un démarrage à petite échelle ont été souvent reprises et le développement de l'entrepreneuriat comme alternative à l'employabilité des jeunes diplômés.

4.1 Des acteurs convaincus de la nécessité d'un observatoire

Le déficit d'information sur l'insertion professionnelle des étudiants est un problème très bien connu. On sait peu de choses malgré le travail fait dans le cadre de l'enquête emploi et présenté par l'ONEF. Les connaissances sur l'insertion ne sont pas précisées pour les filières du supérieur, on ne sait souvent pas dans les chiffres de l'insertion quelles sont les dates de sortie du système éducatif pour les personnes répondantes. Globalement, il ne fait pas de doute que l'insertion des étudiants du supérieur est très problématique dans un pays agricole et où l'emploi informel prédomine.

De ce fait, c'est tout le processus d'orientation qui est problématique : les flux d'étudiants sont imprévisibles et connaissent des à-coups qui mettent en difficulté les facultés. Il n'y a pas de retour sur la nature de la formation qui soit apportée par une analyse des processus d'insertion. Cet aspect dynamique de la réflexion sur l'insertion est plus important que les résultats attendus des enquêtes. On sait que ces résultats vont révéler des difficultés. C'est plus l'analyse des facteurs qui permettraient des améliorations pour le développement de l'économie, de la création de richesse et ainsi de l'insertion qui sont espérées.

4.2 Des caractéristiques qui suscitent l'adhésion : enquêtes à taille humaine, observation des dynamiques de l'emploi, un lieu de rencontre des acteurs

Les pièges d'un dispositif trop ambitieux, trop couteux, trop statique ont été maintes fois évoqués dans les entretiens. Il manque concrètement de bases de données fiables permettant de suivre des étudiants après leur inscription ou après l'obtention de leur diplôme. Il faut construire à petite échelle des enquêtes peu couteuses dévoilant les grandes lignes des processus d'entrée dans la vie active et de réfléchir aux inflexions des modes de formation qui permettraient d'améliorer les résultats. L'animation de cette réflexion avec des acteurs de la société civile est un point essentiel : les collectivités territoriales, les entreprises du Mali sont prêtes à jouer le jeu de constats objectivés et d'une construction commune de propositions d'améliorations.

Il ne s'agit pas seulement de réfléchir à des processus d'insertion d'étudiants issus de l'enseignement supérieur il y a quelques années. On a aussi besoin de comprendre les évolutions et les besoins dans un esprit prospectif pour suggérer des évolutions de l'enseignement adaptées aux besoins actuels tels que ressorti dans le tableau ci-après.

TABLEAU 1 : Les actions à mener

1.1	Construction d'une base de données et d'un système d'information
1.2	Collecte et analyse des données statistiques
1.3	Production d'enquêtes longitudinales
1.4	Recherche des données Formation continue
2.1	Analyse des perspectives de l'emploi par branches et filières
2.2	Analyse de la prospective des métiers
2.3	Analyse des dynamiques territoriales
3.1	Organisation de conseils de perfectionnement universités/employeurs
3.2	Production d'information pour l'orientation des étudiants
3.3	Propositions en ingénierie de la formation.
4.	Développement de l'entrepreneuriat
5.	Organisation des stages, voyages de terrain dans les entreprises

Source : Auteur

4.3 Développement de l'entrepreneuriat des diplômés des universités

Il est reconnu que l'insertion des diplômés dans les circuits classiques, notamment à travers la fonction publique et le secteur via l'emploi salarié, est problématique depuis un certain nombre d'années. Notre projet d'observatoire à travers des enquêtes d'insertion est fondamentalement axé sur cela. Cependant, à la suite de nos entretiens, il est apparu l'impérieuse nécessité sinon l'obligation de mettre en place des dispositifs favorisant le développement de l'entrepreneuriat chez les diplômés des universités.

Le partenariat entre les universités et le monde des entreprises à travers des stages de formation et l'immersion en entreprises permettra de développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes diplômés. Ceux bénéficiant de ces stages acquerront des expériences, capitaliseront et développeront en eux-mêmes le goût à l'entrepreneuriat dans la perspective de pouvoir créer leur propre entreprise. Lors de ce processus, le stagiaire va acquérir un certain nombre de qualités, entre autres : le savoir, le savoir-faire, le savoir être, le savoir évoluer…indispensables à la pérennisation et au développement de sa future entreprise. À cela peuvent se joindre les dispositifs institutionnels d'accompagnement dans la gestion d'entreprise.

Le développement de l'entrepreneuriat sera un des volets de l'Observatoire. Il prend en compte les trois niveaux d'apprentissage selon le modèle de Fayolle et Fayolle et Filion (2006)[8] : la sensibilisation et

8. Cité par Boudarbat et Mbaye (2020)

l'initiation à l'entrepreneuriat, la formation à la création d'entreprise, à la gestion de projet et à la gestion de PME, et l'accompagnement des porteurs de projets.

En l'absence d'opportunités de création d'entreprise, les stages faciliteront l'accès à un premier emploi en raison de la forte hétérogénéité des stages, dans leur durée, le montant de leur gratification, les rapports avec les maitres de stages. Cette hétérogénéité reste néanmoins fortement liée au niveau et à la spécialité de formation suivie (Giret et Issehnane, 2012).

À titre illustratif, la licence en Entrepreneuriat au sein de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako est un vivier important pour le choix des stagiaires en mettant l'accent sur l'entrepreneuriat agricole.

La concrétisation des trois idées fortes dans le cadre de cette étude passe par un certain nombre de tâches consignées dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 2 : Tâches à exécuter

- Identification des données et indicateurs nécessaires ainsi que de leurs sources
- Définition d'une procédure de mise à jour régulière
- Définition des informations à communiquer par les services de scolarité et d'examens
- Insertion : bilan des sources d'information et de leurs contenus :
  - Évolution des effectifs par faculté, étendue progressivement aux universités et aux grandes écoles
  - Évolution du nombre de diplômés
- Insertion : enquête sur les promotions 2016 et 2017
  - Filière par filière
  - Diplômés/non diplômés
  - Licence professionnelle/licence générale
- Acquisition de compétences :
  - Évolution de l'offre
  - Évolution des effectifs
- Reconversions par niveau

►

TABLEAU 2 : Tâches à exécuter – (*suite*)

- Identification des entreprises du secteur moderne
- Identification des entreprises utilisant les nouvelles technologies
- Identification des espaces de concentration des entreprises
- Enquêtes auprès des entreprises (échantillons représentatifs) :
  - Analyse des évolutions récentes
  - Emploi de jeunes diplômés/type
  - Recours à la formation continue
  - Systèmes d'alternance
- Quelles compétences pour quels métiers :
  - Identification des compétences acquises par métier ou communes à différents métiers ;
  - Recueil des besoins en formation
  - Recours aux documents de certification Qualité par type d'Iso et aux référentiels métiers utilisés
  - Benchmark
- Identification des types de coopérations interentreprises (partages de services)
- Quelles coopérations entreprises/universités/recherche (notamment sur les métiers de demain et les créations d'incubateurs)
- Synergies existantes et potentielles entre entreprises/collectivités territoriales (animation territoriale, pépinières, ateliers relais, soutien à la création d'entreprises, télécentres, etc…)
- Propositions de mécanismes d'échanges d'information
- Capacités de création de systèmes productifs locaux (SPL)

- Signatures de conventions de coopération universités/entreprises/collectivités locales portant création des conseils de perfectionnement
- Confrontation des constats et de la prospective
- Analyse par domaine de formation
- Ciblage de ce qui se fait et pourrait être fait en matière de formation
- Évaluation des besoins de formation
- Publication d'informations numériques sur les cursus de formation, les métiers et les secteurs correspondants, les débouchés
- Immersion des étudiants dans les filières professionnelles : organisation de rencontres, séminaires, fora, visites d'entreprises
- Amélioration des méthodes d'ajustement formation/emploi (stages, projets tuteurés, apprentissage)
- Actualisation et créations de cursus et de formations

Source : Auteur

Conclusion

Au terme de cette étude, nous avons constaté l'adhésion totale et entière des partenaires potentiels rencontrés et leur engagement à accompagner la future entité.

Pour cela, il est impérieux de mettre en place un comité de pilotage regroupant tous les partenaires. Le CNPM sera un partenaire clé en tant que gros destinataire des produits de l'université, ce qui renvoie à l'aspect organisationnel. Nous nous posons la question : quelle forme organisationnelle faudrait-il retenir ? Car certains de nos interlocuteurs tiennent à une grande autonomie de fonctionnement de l'Observatoire.

Le coordonnateur ou directeur doit être accompagné d'un autre enseignant-chercheur, des chargés d'études, et des assistants chercheurs, chargés des enquêtes.

Il faut du matériel informatique équipé de logiciels de traitement de données collectées à la suite des enquêtes menées principalement en ligne (téléphonique ou électronique) et parfois sur le terrain. L'Observatoire aura l'obligation de travailler avec les services scolaires (de l'université, des facultés, des formations etc…) pour ce qui concerne la collecte des données universitaires.

Le traitement des données collectées constituera un signal pour les universités en termes d'adaptation des programmes de formation aux réalités du monde socioéconomique. L'Observatoire servira d'interface entre les universités et le monde professionnel.

Au plan financier, l'université devra être en principe le principal soutien financier. Aussi, le SCAC, financeur des missions de faisabilité de cette étude, a émis l'intention d'accompagner financièrement l'opération du dispositif à travers un cofinancement. L'Observatoire doit également solliciter l'appui financier de certains Partenaires Financiers et Techniques (PTF) bilatéraux ou multilatéraux.

L'Observatoire se mettra à la disposition de toutes les formations voire de toutes les universités, à chaque fois que la problématique d'insertion professionnelle est posée.

Toutefois, nous avons été réconfortés dans notre position de ne pas dériver sur des enquêtes nationales d'insertion (dévolues peut être à l'ONEF) et partagée par des partenaires potentiels, nous proposons de commencer par des enquêtes générationnelles autour des filières, des programmes de formations, d'une université.

En termes de perspectives, il y a lieu de procéder à l'élaboration des textes régissant l'Observatoire prenant en compte la question de gouvernance qui constitue un élément essentiel pour les partenaires potentiels.

Ensuite, il va être question de son opérationnalisation par la mobilisation des ressources.

Bibliographie

Audretsch, D. 2006. « L'émergence de l'économie entrepreneuriale », Reflets et perspectives de la vie économique, Tome XLV, 43-70.

Audretsch, D. B. 2014. « From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society ». J Technol Transf 39, 313–321.

Block, Z. et Stumpf, A. A. 1992. Entrepreneurship Education Research : Experience and Challenge. In The State of the Art of Entrepreneurship, D. L. Sexton and J. D. Kasarada (Eds), 17–42.

Boudarbat, B. et Mbaye, A. A. 2020. Développement économique et emploi en Afrique francophone, Les presses de l'Université de Montréal, 372 p.

Bourdon, J. Giret J. F. et Goudard, M. 2012. Peut-on classer les universités à l'aune de leur performance d'insertion ? Formation emploi, Revue française de sciences sociales, N°117, 89 -110.

Bruyat, C. 1993. « Création d'entreprise : Contributions épistémologiques et modélisation », Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Pierre Mendès, (Grenoble II), Ecole Supérieure des Affaires.

Bureau International du Travail (BIT). 2003. S'affranchir de la pauvreté par le travail, rapport du Directeur Général, Conférence internationale du travail, 91e session.

Fayolle A. et Filion L. J. 2006. « Devenir entrepreneur : des enjeux aux outils », Pearson Education, France, 267 p

Filion, L.J. 1991. « Vision et relations, clefs du succès de l'entrepreneur », Cap-Rouge, Editions de l'entrepreneur,

Gibb A. A. 1992. « The enterprise culture and education. Understanding Enterprise Education and its Links with Small Business, Entrepreneurship and Wider Educational Goals », International Small Business Journal, 20-32.

Giret, J-F. et Issehnane, S. 2012. L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, Formation emploi, Revue française de sciences sociales, N°117, 29-47.

Grimaldi, R. et Grandi, A. 2001. « The Contribution of University Business Incubators to New Knowledge-Based Ventures : Evidence from Italy », Industry and higher education, journals.sagepub.com, Volume 15 Issue 4, 239–250.

Hernandez, E.-M. 1999. « le processus entrepreneurial. Vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat », Paris, l'Harmattan, 256 p.

Léger-Jarniou, C. 2001. « La création d'entreprise par les jeunes : mythes ou réalités ? »,"Business creation and young entrepreneurs : myths or realities ?", Actes du Séminaire INSEE Création d'entreprise, projets et réalisations, Paris.

Léger-Jarniou, C. 2008. « Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes. Théorie(s) et pratique(s) », Revue française de gestion, n° 185, 161-174.

Mariko, O. 2012. L'insertion professionnelle des diplômés de l'Enseignement supérieur au Mali : cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat, thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université Grenoble Alpes, 316 p.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali. 2005. Le Bilan de l'emploi dans le secteur formel au Mali en 2004, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 88 p

Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF). 2017. Enquête Nationale sur l'Emploi auprès des ménages (ENEM 2016), 115 p

Rosanvallon, A. 2008. Bilan Emploi Formation, Manuel de formation, Université Pierre Mendès France de Grenoble II, Document élaboré sur financement du Bureau International du Travail (BIT).

Université Grenoble Alpes. 2018. Production et valorisation des données pour le pilotage de la formation, Observatoire des formations, cahier des charges 2018-2019.

Verstraete, T. 2003. Proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat : $PhE = f\ [\ (C \times S \times P) \subset (E \times O)\ ]$, Editions de l'ADREG, décembre.

CHAPITRE 2

Transition des jeunes femmes et jeunes hommes de l'éducation-formation vers le marché du travail au Maroc : est-ce que les femmes tirent profit de leur réussite scolaire ?

El Hassania SABRY, doctorante en démographie, Institut National de Statistique et d'Économie Appliquée de Rabat, Maroc

Introduction

Afin de rendre ses politiques plus efficaces, le Maroc peut tirer davantage profit de sa population jeune. Cette jeunesse de plus en plus diplômée contribuera fortement au développement du pays si elle parvient à s'insérer sur le marché du travail.

Au cours des dernières années, le Maroc a réussi à élargir l'accès de sa jeunesse à l'éducation et d'atteindre la parité entre sexes à ce propos. Ainsi, les taux de scolarisation au secondaire et au supérieur[1] sont en hausse pour les deux sexes et l'indice de parité de genre a atteint ou dépassé 100 %. Selon les données du Ministère de l'Éducation Nationale, entre 2009 et 2019, les filles ont rattrapé leur retard de scolarisation au secondaire et au supérieur ou ont même dépassé les garçons, notamment en milieu rural où l'écart des taux nets de scolarisation entre les deux sexes est passé de –37,7 % à 0,1 % au secondaire collégial et de –9,1 % à 27,5 % au secondaire qualifiant.

Au baccalauréat, les filles réussissent mieux que les garçons avec un écart de réussite en leur faveur de 11,1 % en moyenne durant la période

1. Le système éducatif du Maroc comprend un cycle primaire d'une durée de six ans (reçoit les enfants âgés entre 6 et 11 ans, qui ont généralement bénéficié d'un enseignement préscolaire), un cycle secondaire collégial d'une durée de trois ans (accueille les élèves âgés entre 12 et 14 ans, qui ont terminé l'enseignement primaire), un cycle secondaire qualifiant de trois années (reçoit les étudiants âgés de 15 à 17 ans admis au terme de la 3e année de l'enseignement secondaire collégial) et l'enseignement supérieur.

2009-2019. Dans l'enseignement supérieur, la parité est presque atteinte en 2019, les femmes représentant 49,3% des étudiants à l'université et 57,4% aux instituts et écoles supérieurs.

En dépit de ces progrès quantitatifs, une part assez élevée des jeunes est toujours privée de leur droit à l'éducation. Les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE)[2] du Haut-Commissariat au Plan (HCP) indiquent qu'en 2019, 7,3% des jeunes de 15 à 29 ans n'ont jamais fréquenté un établissement scolaire (10,8% femmes et 3,8% hommes) et presque la moitié de ces jeunes jamais scolarisés sont des femmes qui vivent en milieu rural (49,4%).

En outre, malgré l'évolution positive du nombre de jeunes titulaires de diplômes supérieurs, un nombre élevé de jeunes marocains ne terminent pas le cursus secondaire qui aujourd'hui représente le niveau minimum pour s'insérer avec succès dans le marché du travail (Scarpetta et Sonnet, 2010). Ainsi, 19,6% des jeunes marocains (15-29 ans) ne disposent que d'un niveau primaire, 56,7% d'un niveau secondaire et 15,6% d'un niveau supérieur (ENE, 2019).

Par ailleurs, selon le rapport du HCP et de la Banque Mondiale en 2017, « Le marché du travail au Maroc : Défis et opportunités », le marché du travail marocain est caractérisé par de faibles taux de participation, la montée du chômage, la difficulté d'accès à un premier emploi, la précarité des conditions de travail et l'inactivité en particulier chez les jeunes et les femmes, ce qui pourrait constituer un risque social réel.

Les données de l'ENE ont soulevé une baisse continue de la participation des jeunes au marché du travail tout au long de la période 1999-2019. Les taux d'activité sont passés de 53% à 36,4% (-16,6 points) au niveau national. Ces jeunes sont de moins en moins en situation d'emploi avec un taux d'emploi qui a reculé de 41,5% à 28,2% (-13,3 points).

Selon le type de diplôme, le taux de participation au marché du travail des jeunes femmes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur est de 36,9%, de 12,1% pour les femmes diplômées de niveau moyen et de 17,4% pour les sans diplôme. Cependant, quel que soit le niveau du diplôme, les jeunes hommes restent avantagés (ENE, 2019).

De même, les jeunes femmes sont désavantagées sur le marché du travail quand il s'agit de trouver un emploi. Les taux de chômage sont supérieurs à ceux des jeunes hommes surtout pour les diplômés, avec des taux respectifs de 49,7% et 41,3% parmi les diplômés de niveau supérieur et de 29,7% et 19,4% ayant un diplôme moyen.

2. Consulter le site web du HCP : http://www.hcp.ma pour plus de détails sur l'ENE.

Dans ce contexte, et compte tenu des disparités entre sexes, l'analyse de la transition entre la fin de la scolarisation et l'obtention d'un premier emploi au Maroc est d'importance cruciale. Au stade présent, on ne connaît pas la durée moyenne de la transition des jeunes marocains de l'éducation vers l'emploi ni les groupes de jeunes pour lesquels cette transition est plus longue.

Dans cette perspective, notre étude a pour objectif d'examiner le processus d'accès à l'emploi pour les jeunes scolarisés au Maroc avec un intérêt particulier pour la durée de transition de l'école vers l'emploi selon le sexe. Nous analysons ensuite les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes hommes et jeunes femmes selon certaines caractéristiques d'ordre individuel et contextuel.

Ainsi, la présente étude sera organisée autour de trois parties principales. La première partie présentera une brève revue de la littérature sur les déterminants de la transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi. La méthodologie et les données utilisées pour estimer la durée de transition école-emploi d'une part, et identifier les déterminants de l'insertion des jeunes sur le marché du travail d'autre part, seront exposées dans la seconde partie. Les résultats obtenus feront l'objet de la troisième.

1. Brève revue de littérature des déterminants de la transition des jeunes vers le marché du travail

Avant de présenter les principaux éléments fondateurs de la transition des jeunes vers le marché du travail, il convient d'attirer l'attention sur le concept de la transition. Selon (Ryan, 2001), la transition de l'école vers le monde du travail est un processus dynamique et difficile à cerner dont le commencement et la fin sont variables selon les individus. Elle peut être définie par la période comprise entre la fin de la scolarité de l'individu et son accès à un emploi « stable ».

Dans les pays en développement, les schémas de transition de l'éducation vers le marché du travail deviennent plus complexes en raison de plusieurs facteurs, notamment la présence du secteur informel, l'importance du secteur agricole, la segmentation du marché du travail (public et privé) et les différences entre milieux urbain-rural (Nilsson, 2017).

Selon l'Organisation Internationale du Travail (Elder, 2010), la transition des jeunes vers le marché du travail est définie par le temps écoulé entre la sortie de l'éducation jusqu'à l'obtention d'un premier emploi

« stable[3] ou satisfaisant » ou « décent ou satisfaisant ». Par ailleurs, les phases et la durée de la transition constituent des éléments clés pour analyser le processus de la transition.

Le cadre d'analyse des transitions sur le marché du travail utilisé dans la plupart des recherches théoriques est celui développé initialement par Mortensen et Pissarides (1999), dans une perspective macroéconomique (Nilsson, 2017). Sur la base d'un modèle d'appariement, ces auteurs étudient le processus qui conduit à un *matching* entre les chercheurs d'emploi et les entreprises qui offrent des postes d'emploi vacants. Un *mismatching* entre l'offre et la demande de main-d'œuvre entraîne simultanément des niveaux élevés du chômage et d'emplois vacants et conduit ainsi à une persistance du chômage.

Les modèles d'appariement ont rapidement évolué pour prendre en compte des comportements de type microéconomique comme les décisions d'éducation dans un cadre d'équilibre général (Charlot, 2005). L'éducation a un effet positif non seulement sur la productivité individuelle, mais également sur les perspectives d'emploi. Les individus investissent en effet davantage en éducation pas simplement pour améliorer leur rémunération salariale, mais aussi pour augmenter leurs opportunités d'emploi.

Cependant, et avec l'introduction de l'hétérogénéité des agents sur le marché économique, un ensemble de travaux empiriques sur le processus de transition de l'école vers le travail a soulevé l'importance des caractéristiques sociodémographiques dans la détermination des taux de transition entre les individus (Petrongolo et Pissarides, 2001). C'est cette seconde approche que ce chapitre explore.

Une large contribution à la littérature empirique sur le passage de l'école à l'emploi se confine aux pays développés. Une synthèse des travaux sur le sujet a été réalisée par Ryan (2001) dans les pays de l'OCDE : la principale clé d'une transition réussie de l'école au travail est le niveau de scolarité. Ce résultat est conforme aux fondements de la théorie classique du capital humain où l'investissement en éducation affecte positivement autant les gains tirés par les travailleurs que par les entreprises (Mincer, 1958).

En plus de l'éducation, d'autres facteurs spécifiques à l'individu tels que le sexe, l'âge et l'état matrimonial jouent un rôle important dans le passage des jeunes au monde du travail (Assaad et Krafft, 2014 ; Elder et Koné, 2014).

3. Le concept « emploi stable » est défini comme étant un emploi avec un contrat d'embauche (écrit ou verbal) et d'une certaine durée.

En outre, les facteurs démographiques comme déterminants de l'insertion des jeunes dans le marché d'emploi sont largement abordés par la littérature sur l'emploi et le chômage. Selon une étude empirique établie par O'Higgins (2008) dans les pays émergents, un accroissement de la taille de la cohorte de 1% entraîne une augmentation du taux de chômage des jeunes de 0,5% (Boutin, 2010).

L'environnement familial joue également un rôle important dans les transitions école-emploi des jeunes, dont principalement le milieu de résidence, le niveau de vie du ménage et l'éducation des parents (Elder et Koné, 2014).

En termes de disparité entre les sexes, la transition vers le travail peut différer pour les hommes et les femmes (Borghans et Groot, 1999), avec un avantage de terminer la transition au profit des hommes (Guarcello et al., 2005). L'analyse de cette disparité dans le passage école-vie active joue un rôle clé dans la compréhension des écarts entre les sexes sur le marché du travail (Jacob, 2009).

Avec l'amélioration du niveau d'instruction des jeunes, surtout de sexe féminin, ainsi que la transition économique de l'industrie vers les services dans presque tous les pays occidentaux, on pourrait croire que les femmes ont plus de chances sur le marché du travail (Blossfeld et al., 2015), mais empiriquement plusieurs études ont montré la persistance des inégalités entre les sexes sur le marché du travail en termes de ségrégation professionnelle et de rémunération (Lorber, 2001 ; Blossfeld et al., 2015). Ces différences de genre ont été largement examinées dans la littérature, mais beaucoup moins d'études empiriques se sont penchées sur les différences de genre entre les jeunes sur les marchés du travail lors de leur transition école-emploi (Berloffa et al., 2019).

2. Méthodologie et données

2.1 Durée de transition

En raison de la nature transversale des données de l'ENE qui ne permettent pas de suivre le processus de transition de l'école vers le marché du travail des jeunes à long terme, nous faisons appel à des méthodes économétriques pour estimer l'âge de sortie de scolarisation (point de départ de la transition) et celui d'entrée sur le marché du travail (point final de la transition) des jeunes hommes et jeunes femmes.

Les données utilisées dans le cadre de cette étude proviennent de l'enquête nationale sur l'emploi (ENE) de 2019, une enquête annuelle en continu menée par le HCP. La taille de son échantillon est d'environ 90 000 ménages (plus de 340 000 individus), tirés selon un sondage

aléatoire stratifié à trois degrés. En se limitant aux individus âgés de 15 à 29 ans, la catégorie objet à l'étude, l'échantillon final comprend 75 605 individus. Ces jeunes représentent 24,7% de la population totale du Maroc en 2019 contre 29% en 2009.

De ce fait, pour mesurer la durée de transition école-travail sur la base des données de l'ENE, qui ne permettent pas de calculer directement l'âge de sortie de l'école et l'âge d'entrée sur marché du travail, nous avons recours à une méthode de calcul adaptée à ce type de données, à savoir la méthode de Guarcello et al. (2005).

Selon l'OCDE (1996), la période de passage école-emploi prend comme point de départ la première année d'âge où la « plupart » des individus enquêtés sont à l'école et non actifs occupés et se termine à la dernière année où la « plupart » des personnes étudiées exercent une activité économique sans suivre d'études, le terme « plupart » étant défini d'abord par la proportion de 75% et récemment par 50% (OCDE, 1996). Par conséquent, l'âge médian de l'abandon scolaire et celui de trouver un emploi pour la première fois sont respectivement le point de départ et la fin de la durée de transition école-emploi.

Cette méthode d'estimation se base sur quatre hypothèses, à savoir: (H_1) toute la population commence (et quitte) l'école, (H_2) toute la population intègre le monde professionnel, (H_3) quitter le système éducatif est une décision finale et (H_4) accéder au marché de l'emploi est une décision définitive.

Cependant, suite à ces hypothèses, l'indicateur de transition ne peut être appliqué que dans les pays développés (à revenu élevé). Autrement dit, les hypothèses susdites se révèlent non valables dans le cas de pays en développement (O'Higgins, 2008; Boutin, 2010; Boutin, 2013) où il existe des individus qui n'ont jamais fréquenté d'école d'une part, et d'autre part, des individus qui ne sont jamais entrés sur le marché du travail.

Pour ces raisons, O'Higgins (2008) n'a retenu que les deux dernières hypothèses afin de recalculer l'indicateur de l'OCDE pour le cas des pays à revenus moins élevés. En effet, en excluant les individus qui n'ont jamais été scolarisés, l'âge médian de sortie du système scolaire sera ajusté. De la même manière, la rectification de l'âge médian de l'occupation d'un emploi pour la première fois consistera à éliminer les personnes n'ayant jamais trouvé un emploi.

Par ailleurs, la proportion des jeunes qui ont complété leur transition vers le monde professionnel reste inconnue. A cet égard, il est proposé d'approcher cette proportion par celle du groupe d'âge ayant le taux d'emploi le plus élevé. Mais il faut néanmoins préciser que ce groupe d'âge va souvent correspondre à 29 ans (dans le cas d'une population

cible âgée de 15 à 29 ans) au vu de la forme de U inversé du taux d'emploi sur l'ensemble du cycle de vie.

Pour le cas du Maroc et selon les données de l'ENE de 2019, 10,8% des femmes de 15 à 29 ans au niveau national (ENE, 2019) n'ont jamais fréquenté un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle contre 3,8% des jeunes hommes (7,3% pour les deux sexes). Ainsi le calcul de l'Age Médian de l'Abandon Scolaire ($Age.Méd_{AB}$) selon la méthode suivante :

$$\left(\frac{1-0{,}108}{2}\right)\times\ 100 = 44{,}6\ \textbf{\textit{pour les femmes}}$$

$$\left(\frac{1-0{,}038}{2}\right)\times\ 100 = 48{,}1\ \textbf{\textit{pour les hommes}}$$

$$\left(\frac{1-0{,}073}{2}\right)\times\ 100 = 46{,}4\ \textbf{\textit{pour les deux sexes}}$$

Le point de départ de la transition des jeunes marocaines de l'école vers l'emploi correspond à l'âge à partir duquel 44,6% des femmes âgées de 15 à 29 ans ont quitté l'école et est estimé à 23 ans (25 ans pour les jeunes hommes et 24 ans pour les deux sexes).

Néanmoins, le calcul du point final de transition éducation-emploi des jeunes marocains (ré-estimation de l'âge médian d'entrée sur le marché du travail) reste difficile en raison du manque d'information sur la part des jeunes marocains n'ayant jamais travaillé auparavant.

Ainsi, on a recours à une autre méthodologie. Il s'agit de l'indicateur synthétique proposé par Boutin (2013) qui est identique à celui préconisé par Guarcello et al. (2005)[4], à savoir la différence entre l'âge moyen de fin de scolarité et l'âge moyen de la première entrée sur le marché de l'emploi. En effet, cette méthode essaie d'estimer la durée de passage de l'école vers le monde professionnel des jeunes dans le cas d'absence de données longitudinales permettant de connaître leur âge d'entrée sur le marché du travail ou de sortie de scolarisation.

L'indicateur de Guarcello et al. (2005) repose sur deux hypothèses de base (H_{1G} et H_{2G}) qui supposent l'existence d'un âge minimum (a_m) et maximum (a_M) tel que respectivement :

- H_{1G} : En-dessous de a_M, les individus n'ont jamais quitté l'école et au-dessus de cet âge ils ne sont jamais entrés à l'école. C'est ainsi qu'à cet âge les personnes ayant déjà été scolarisées sont toutes à l'école. Il s'avère que cette hypothèse est loin de la réalité du système scolaire marocain en raison de la non-scolarisation, de l'échec et de la

4. Il a ajusté les indicateurs calculés par l'OCDE pour le cas des pays en développement.

déperdition scolaires avant même l'âge légal de scolarisation obligatoire (15 ans) d'un côté, et de la réintégration des enfants non scolarisés (âgés jusqu'à 20 ans) issus des programmes de l'enseignement non-formel dans l'enseignement public ou la formation professionnelle de l'autre côté. Dans notre étude nous stabilisons ce seuil à 15 ans.

- H_{2G} : Avant l'âge maximum, les actifs occupés n'abandonnent jamais leur travail et pour un âge égal ou supérieur à cette limite, l'entrée sur le marché du travail est improbable. À l'âge a_M, les personnes qui sont des actives sont toutes des employées. Dans notre cas et après analyse de la question de l'âge du répondant lors de la recherche ou de l'exercice du premier emploi, nous tenons à fixer l'âge maximum à 40 ans.

À l'aide d'un modèle probit bivarié, la probabilité d'être scolarisé (équation1) pour chaque âge est estimée pour l'ensemble de la population cible :

$$Y_i = \begin{cases} 1 \ \textit{si l'individu i est scolarisé} \\ 0 \ \textit{sinon} \end{cases}$$

Les variables indépendantes utilisées dans notre modèle sont l'âge et l'âge au carré. Il s'agit d'une régression polynomiale du deuxième degré en âge. L'utilisation d'un modèle probit est envisagée pour lisser les profils de participation par âge en présence d'erreurs de mesure et d'échantillons de petites tailles (Boutin, 2010).

La probabilité de sortir de l'école entre les âges ***a*** et ***a+1***(2) est ensuite déterminée par soustraction de la probabilité « d'être scolarisé » prévue pour l'âge ***a+1*** de celle de l'âge ***a***.

$$(1)\ \widehat{\text{Prob.scol}_a} = \text{Probit}\left(a, a^2\right)$$

$$(2)\ \widehat{\text{Prob.quit.s}_a} = -\left(\text{Prob.scol}_{a+1} - \text{Prob.scol}_a\right)$$

Cela nous permet ainsi de calculer l'âge moyen d'abandon scolaire à condition que l'individu ait déjà fréquenté l'école (3)[5].

$$(3)\ \overline{\text{Age.Scol}} = \sum_{a>a_m} a \times \frac{\widehat{\text{Prob.quit.s}_a}}{\sum \widehat{\text{Prob.quit.s}_a}}$$

La différence entre ces deux derniers nous permet d'estimer la durée de transition (4) :

$$(4)\ \text{Indicateur Synthétique de la Transition } (\text{IST}) = \overline{\text{Age.Emp}} - \overline{\text{Age.Scol}}$$

5. Idem pour la probabilité « d'être actif occupé » (équation 3) et pour l'âge moyen d'avoir un poste d'emploi sous l'hypothèse d'en avoir un (équation 6)

2.2 Déterminants de l'emploi des jeunes

Pour identifier les déterminants d'insertion professionnelle des jeunes, on a utilisé un modèle logit bivarié. La variable dépendante Y est une variable dichotomique définie comme suit :

$$Y_i = \begin{cases} 1 \ si \ l'individu \ i \ est \ en \ emploi \\ 0 \ \ sinon \end{cases}$$

Les variables indépendantes utilisées dans le modèle comprennent certaines caractéristiques individuelles (sexe, âge, état matrimonial, niveau d'éducation), caractéristiques du ménage (lien avec le chef de ménage, taille du ménage, lieu de résidence) et caractéristiques du marché du travail local (taux d'emploi des adultes et poids démographique des jeunes). Les analyses sont effectuées séparément pour les hommes et femmes (modèle1 pour les deux sexes, modèle2 pour les femmes et modèle 3 pour les hommes).

2.3 Principaux résultats

Durée de la transition :

En appliquant la méthode de Guarcello et al (2005), on a estimé à partir d'une régression probit la probabilité d'être scolarisé (ou d'être actif occupé) de l'ensemble des personnes âgées de 7 à 44 ans[6] (ENE 2019). Les résultats sont présentés dans le tableau 1[7].

TABLEAU 1 : Résultats de l'estimation de modèle probit

	Probabilité d'être scolarisé			
	Coefficient (Err-type)	Test Wald	Sig.	Exp(b)
AGE	0,635	5745,455	0,00	1,886
	(0,008)			
AGECARRE	-0,006	1159,382	0,000	0,994
	(0,000)			
Constante	-10,065	11580,049	0,000	0,000
	(0,094)			
-2log-vraisemblance		91378,698		
R-deux de Cox et Snell		0,592		
R-deux de Nagelkerke		0,795		

►

6. Dans l'ENE, les questions relatives à la scolarisation et à l'emploi sont spécifiques à la population âgée respectivement de 3 à 44 ans et de 7 ans et plus.
7. Les estimations selon le niveau de diplôme disponibles auprès de l'auteur

TABLEAU 1 : Résultats de l'estimation de modèle probit – (*suite*)

	Probabilité d'être actif occupé			
	Coefficient (Err-type)	Test Wald	Sig.	Exp(b)
AGE	0,509	12294,763	0,000	1,664
	(0,005)			
AGECARRE	-0,007	8269,016	0,000	0,993
	(0,000)			
Constante	-8,932	18743,391	0,000	0,000
	(0,065)			
-2log-vraisemblance		174864,079		
R-deux de Cox et Snell		0,263		
R-deux de Nagelkerke		0,377		

Source : Estimations de l'auteure sur la base des données de l'ENE 2019 (HCP).

Ensuite, les probabilités de quitter l'école (ou d'obtenir un emploi) sont déterminées pour l'ensemble des individus de 15 à 40 ans sous les hypothèses que les enfants ne peuvent quitter l'école avant l'âge légal de l'obligation scolaire (15 ans) d'un côté, et de l'autre qu'il existe une limite d'âge de 40 ans au-delà de laquelle la non-activité reste *définitive*. Ainsi, les résultats de notre étude sont représentés dans le tableau 2.

TABLEAU 2 : Transition du système scolaire au marché de l'emploi par sexe et niveau de diplôme (méthode de Guarcello et al., 2005)

	Durée de la transition école-monde professionnel (en année)								
	Primaire ou moyen			Supérieur			Total		
	Point de départ	Point de fin	IST*	Point de départ	Point de fin	IST	Point de départ	Point de fin	IST
Femmes	19,2	25,1	5,9	23,2	28,1	4,9	21,3	26,5	5,3
Hommes	20,0	22,0	2,0	24,0	26,6	2,6	21,8	24,3	2,6
Les deux sexes	19,7	241	4,4	23,6	27,7	4,1	21,5	26,2	4,7
Écart entre sexes	0,8	–3,1	–3,9	0,8	–1,5	–2,3	0,5	–2,2	–2,7

* Indicateur Synthétique de la Transition (IST).
Source : Calculs de l'auteure à partir des données de l'ENE 2019 (HCP).

La plupart des transitions école-emploi se font entre 19 et 28 ans. La durée moyenne de la transition au Maroc selon l'approche du Guarcello et al. (2005) est très longue (presque 5 ans). En effet, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail qui est la fin de la transition est un peu plus

de 26 ans et le début de la transition (l'âge moyen de quitter l'enseignement) est près de 22 ans. En termes d'inégalités de genre :

- Les jeunes filles ont tendance à quitter l'école plus tôt que les jeunes garçons ;
- Par rapport aux hommes, la durée moyenne de transition des jeunes femmes ayant quitté l'école est plus longue avec un écart d'environ trois ans (2,7 ans) ;
- Parmi les jeunes femmes, les diplômées de niveau supérieur prennent moins de temps pour décrocher leur premier emploi avec une durée de transition de moins de cinq ans en moyenne (4,9 ans) ;
- Il semble que le diplôme inverse la tendance à un creusement de l'écart entre sexes : les jeunes hommes universitaires mettent moins de temps pour obtenir un premier emploi par rapport à leurs homologues féminins, avec un écart de 2,3 ans. Cet écart est plus important parmi les jeunes ayant un diplôme moins élevé (3,9 ans).

Déterminants de l'emploi chez les jeunes marocains :

D'après les résultats du modèle de régression logit (tableau 3), on constate clairement que les caractéristiques individuelles telles que l'âge, le niveau de scolarité, le sexe, l'état matrimonial et le type de la formation affectent considérablement l'accès des jeunes à l'emploi au Maroc.

L'âge a un effet positif sur la décision des jeunes d'intégrer le monde professionnel. Toutefois, les coefficients négatifs pour l'âge au carré renforcent l'argument selon lequel la transition vers le marché du travail commence à décliner vers un certain âge, surtout pour les jeunes femmes (qui correspond avec l'âge du premier mariage) (Verme, Barry, et Guennouni 2014).

Cependant, l'éducation a un effet opposé à l'investissement en capital humain : les jeunes ayant un niveau d'éducation primaire ou moins ont une plus grande probabilité de trouver un emploi comparé aux jeunes avec éducation secondaire, d'une part, et d'autre part, les jeunes avec niveau éducatif supérieur ont moins de chances d'intégrer le marché d'emploi que leurs homologues de niveau secondaire. Ce résultat peut être expliqué par le fait que plus la personne est instruite, plus elle exige un emploi de qualité. Cependant, la création de ce type d'emploi est très faible au Maroc. Ce constat peut être confirmé par le niveau élevé du chômage des jeunes diplômés (selon les résultats officiels du HCP[8]).

8. Pour plus d'information, voir le site web du HCP : http://www.hcp.ma .

TABLEAU 3 : Résultats de la régression logit de la probabilité de trouver un emploi par les jeunes (15-29 ans)

	Hommes et femmes (modèle 1)		Femmes (modèle 2)		Hommes (modèle 3)	
VARIABLES	**Coef. (erreur type)**	**Rapport de cotes[d] (erreur type)**	**Coef. (erreur type)**	**Rapport de cotes (erreur type)**	**Coef. (erreur type**	**Rapport de cotes (erreur type)**
Caractéristiques du jeune						
Sexe (Réf. homme)						
Femme	–1,700***	0,183***				
	(0,0251)	(0,00459)				
Âge	0,911***	2,487***	0,638***	1,893***	1,130***	3,095***
	(0,0312)	(0,0777)	(0,0527)	(0,0996)	(0,0430)	(0,133)
Âge au carré sur 100	–1,450***	0,235***	–0,954***	0,385***	–1,867***	0,155***
	(0,0694)	(0,0163)	(0,115)	(0,0442)	(0,0973)	(0,0150)
Niveau scolaire (Réf. secondaire)						
Sans scolarité ou primaire	0,920***	2,508***	0,608***	1,837***	1,441***	4,224***
	(0,0274)	(0,0687)	(0,0458)	(0,0842)	(0,0399)	(0,169)
Supérieur	–0,945***	0,389***	0,0833*	1,087*	–1,688***	0,185***
	(0,0328)	(0,0127)	(0,0494)	(0,0537)	(0,0446)	(0,00824)
État matrimonial (Réf. non marié)						
Marié	–0,224***	0,800***	–1,192***	0,303***	1,521***	4,577***
	(0,0450)	(0,0360)	(0,0801)	(0,0243)	(0,0976)	(0,447)

►

TABLEAU 3 : Résultats de la régression logit de la probabilité de trouver un emploi par les jeunes (15-29 ans) – (*suite*)

VARIABLES	Hommes et femmes (modèle 1)		Femmes (modèle 2)		Hommes (modèle 3)	
	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes[d] (erreur type)	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes (erreur type)	Coef. (erreur type	Rapport de cotes (erreur type)
Formation professionnelle (FP) (Réf. sans FP)						
Avec FP	1,078***	2,938***	1,605***	4,976***	0,671***	1,957***
	(0,0367)	(0,108)	(0,0552)	(0,275)	(0,0476)	(0,0932)
Caractéristiques du ménage						
Milieu de résidence (Réf. Rural)						
Urbain	–0,837***	0,433***	–0,863***	0,422***	–0,978***	0,376***
	(0,0245)	(0,0106)	(0,0416)	(0,0176)	(0,0336)	(0,0126)
Lien avec le chef du ménage (Réf. aucun lien)						
Chef de ménage	0,262	1,300	0,0595	1,061	0,363	1,438
	(0,164)	(0,213)	(0,268)	(0,284)	(0,226)	(0,324)
Conjoint	–2,189***	0,112***	–0,960***	0,383***	ns[d]	ns
	(0,163)	(0,0183)	(0,262)	(0,100)	ns	ns
Fille ou Fils	–0,682***	0,506***	–0,623**	0,536**	–1,066***	0,344***
	(0,155)	(0,0784)	(0,253)	(0,136)	(0,206)	(0,0708)
Autres	–1,353***	0,259***	–0,521**	0,594**	–1,088***	0,337***
	(0,160)	(0,0413)	(0,258)	(0,153)	(0,216)	(0,0728)

►

TABLEAU 3 : Résultats de la régression logit de la probabilité de trouver un emploi par les jeunes (15-29 ans) – (*suite*)

VARIABLES	Hommes et femmes (modèle 1)		Femmes (modèle 2)		Hommes (modèle 3)	
	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes[d] (erreur type)	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes (erreur type)	Coef. (erreur type	Rapport de cotes (erreur type)
Lien avec le chef du ménage (Réf. aucun lien)						
Log taille du ménage	–0,0283	0,972	–0,201***	0,818***	0,173***	1,188***
	(0,0313)	(0,0304)	(0,0491)	(0,0402)	(0,0438)	(0,0520)
Nombre personnes âgées inactives (65 ans et plus)	0,0712***	1,074***	0,123***	1,131***	–0,0574*	0,944*
	(0,0229)	(0,0246)	(0,0363)	(0,0410)	(0,0321)	(0,0303)
Activité du CM (Réf. CM est non actif)						
CM est actif	–0,487***	0,614***	–0,564***	0,569***	–0,278***	0,757***
	(0,0287)	(0,0176)	(0,0486)	(0,0276)	(0,0386)	(0,0292)
Formation générale du CM (Réf. CM n'a pas suivi une formation générale)						
CM a une formation générale	0,943***	2,569***	0,193***	1,213***	1,593***	4,916***
	(0,0314)	(0,0806)	(0,0439)	(0,0533)	(0,0493)	(0,242)
Régions (Réf. Casablanca–Settat)						
Tanger–Tétouan–Al Hoceima	–0,240***	0,787***	–0,485***	0,616***	–0,0832	0,920
	(0,0378)	(0,0297)	(0,0590)	(0,0363)	(0,0523)	(0,0481)
Oriental	–0,546***	0,579***	–1,094***	0,335***	–0,203***	0,817***
	(0,0446)	(0,0259)	(0,0797)	(0,0267)	(0,0599)	(0,0490)
Fès–Meknès	–0,394***	0,674***	–0,719***	0,487***	–0,185***	0,831***
	(0,0385)	(0,0260)	(0,0616)	(0,0300)	(0,0528)	(0,0439)

►

TABLEAU 3 : Résultats de la régression logit de la probabilité de trouver un emploi par les jeunes (15-29 ans) – (*suite*)

VARIABLES	Hommes et femmes (modèle 1)		Femmes (modèle 2)		Hommes (modèle 3)	
	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes[d] (erreur type)	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes (erreur type)	Coef. (erreur type	Rapport de cotes (erreur type)
Régions (Réf. Casablanca–Settat)						
Rabat–Salé–Kénitra	–0,331***	0,718***	–0,516***	0,597***	–0,190***	0,827***
	(0,0375)	(0,0269)	(0,0569)	(0,0340)	(0,0518)	(0,0429)
Béni Mellal–Khénifra	–0,389***	0,678***	–0,618***	0,539***	–0,149**	0,862**
	(0,0464)	(0,0315)	(0,0715)	(0,0385)	(0,0660)	(0,0568)
Marrakech–Safi	–0,375***	0,687***	–0,804***	0,448***	–0,0265	0,974
	(0,0365)	(0,0251)	(0,0587)	(0,0263)	(0,0509)	(0,0496)
Drâa–Tafilalet	–0,662***	0,516***	–0,639***	0,528***	–0,621***	0,537***
	(0,0594)	(0,0307)	(0,0833)	(0,0440)	(0,0901)	(0,0484)
Souss–Massa	–0,661***	0,516***	–0,796***	0,451***	–0,514***	0,598***
	(0,0443)	(0,0228)	(0,0686)	(0,0310)	(0,0615)	(0,0368)
Régions du Sud	–0,871***	0,419***	–1,028***	0,358***	–0,769***	0,463***
	(0,0734)	(0,0307)	(0,121)	(0,0433)	(0,0987)	(0,0457)
Variables du Marché du travail local						
Taux d'emploi de la population 30 ans et plus	0,0378***	1,039***	0,0442***	1,045***	0,0309***	1,031***
	(0,00823)	(0,00855)	(0,0116)	(0,0121)	(0,0107)	(0,0110)

►

TABLEAU 3 : Résultats de la régression logit de la probabilité de trouver un emploi par les jeunes (15-29 ans) – (*suite*)

VARIABLES	Hommes et femmes (modèle 1)		Femmes (modèle 2)		Hommes (modèle 3)	
	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes[d] (erreur type)	Coef. (erreur type)	Rapport de cotes (erreur type)	Coef. (erreur type	Rapport de cotes (erreur type)
Variables du Marché du travail local						
Part jeunes (15–29 ans) dans la population	0,0411***	1,042***	0,0423***	1,043***	0,0400***	1,041***
	(0,00839)	(0,00875)	(0,0114)	(0,0119)	(0,0109)	(0,0113)
Constant	–12,31***	4,49e–06***	–9,399***	8,28e–05***	–15,70***	1,52e–07***
	(0,382)	(1,72e–06)	(0,649)	(5,37e–05)	(0,517)	(7,84e–08)
N	**7,560**		**3,944**		**3,616**	
Log–vraisemblance	–29168,93***		–12406,026***		–14945,973***	
Pseudo R2	**0,3259**		**0,1645**		**0,3879**	
Nombre de groupes	**12**		**12**		**12**	

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

d : Le rapport de cotes mesure le degré de dépendance entre les modalités de la variable explicative et celles de la variable dépendante

e : coefficients non significatifs

Source : Estimations de l'auteure à partir des données de l'ENE 2019 (HCP)

L'insertion des jeunes femmes paraît difficile par rapport aux jeunes hommes : être une jeune femme a un impact négatif et significatif de 22,5 %[9] sur la probabilité de participer à la population active occupée. Le mariage réduit également leurs chances de trouver un emploi[10]. Ce résultat confirme que le mariage et les charges familiales, assurées prioritairement par les femmes, restent des obstacles tenaces à l'éducation des jeunes femmes et à leur transition vers le marché du travail dans de nombreux pays en développement, surtout dans la région du MENA (Elder et Kring, 2016).

L'environnement familial a certainement des effets significatifs sur la détermination d'accès à l'emploi mais différemment selon le sexe. La taille du ménage est un facteur limitant l'insertion des jeunes femmes contrairement à leurs homologues hommes. En fait, prenant en considération les réalités locales où les ménages de grande taille ont plus de chances de se trouver dans une situation de pauvreté, on pourrait envisager comme un argument le fait que les jeunes filles s'occupent de leurs petits frères et sœurs (Verme et al, 2014).

Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes semblent avoir surgi par les caractéristiques contextuelles et celles du marché local. En regardant les variables indicatrices régionales, l'ensemble des régions (par rapport à Casablanca, modalité de référence) ont des effets fixes significatifs et négatifs sur les possibilités d'accéder à un emploi pour les jeunes. Le taux d'emploi des adultes (âgés de 30 ans et plus) et la part de jeunes dans la population totale (calculés tous les deux au niveau régional) augmentent la probabilité qu'un jeune soit actif occupé. Ce dernier résultat imprécis s'explique en partie par l'atténuation de la pression démographique des jeunes (15 -29 ans) due à un léger abaissement de la structure de jeunes que le pays a connu depuis 2015 (HCP, 2017).

Conclusion

L'objectif de cette étude était de comprendre et de mesurer la transition moyenne des jeunes au Maroc. Dans la première partie de l'analyse, à travers un indicateur synthétique de la durée moyenne entre l'âge de sortie d'école et l'âge d'entrée sur le marché du travail, nous avons estimé la durée de transition de l'école à l'emploi. Les résultats suggèrent une longue transition de l'école à l'emploi au Maroc avec des inégalités entre les sexes en faveur des jeunes de sexe masculin.

9. Il s'agit de l'effet marginal qui mesure la sensibilité de la probabilité d'avoir un emploi par rapport aux variables explicatives.
10. Après le contrôle de l'interaction entre les variables âge et mariage

La deuxième partie examine les facteurs d'accès des jeunes à l'emploi. Les résultats obtenus révèlent un faible accès à l'emploi pour les jeunes, surtout les diplômés et les femmes.

Ainsi, l'incidence négative de l'éducation sur l'accès des jeunes à l'emploi met en jeu à la fois le système éducatif et le marché du travail. La sous-utilisation du facteur travail devrait constituer une préoccupation centrale de l'action publique marocaine. Au Maroc, le marché du travail se caractérise par la précarité, la coexistence paradoxale d'un chômage persistant et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, ainsi que la persistance des disparités régionales et entre les sexes. À cet égard, il serait souhaitable d'adapter l'offre à la demande d'emploi afin de réduire de manière substantielle le chômage des jeunes, surtout celui des femmes et des diplômés. Dans cette perspective, le système éducatif est censé perfectionner ses liens avec le marché du travail en renforçant l'attractivité et la compétitivité des établissements de formation professionnelle, en particulier pour les jeunes et les femmes.

Bibliographie

Assaad, R. et Krafft, C. 2014. « Youth transitions in Egypt : school, work, and family formation in an era of changing opportunities. », Doha : Silatech, .

Berloffa, G., Matteazzi, E., Sandor, A. et Villa, P. 2019. « Gender inequalities in the initial labour market experience of young Europeans ». *International Journal of Manpower*.

Blossfeld, H.-P., Skopek, J., Triventi, M. et Buchholz, S. eds. 2015. « Gender, education and employment : an international comparison of school-to-work transitions ». *Edward Elgar Publishing*.

Borghans, L. et Groot, L. 1999. « Educational Presorting and Occupational Segregation ». *Labour Economics* 6 (3) : 375-95.

Boutin, D. 2010. « La transition des jeunes camerounais vers le marché du travail ». *Document de travail*, nº 152.

Boutin, D. 2013. « De l'école à l'emploi : la longue marche de la jeunesse urbaine malienne ». *Revue française de sciences sociales*, nº 124 : 23-43.

Charlot, O. 2005. « Education et chomage dans les modeles d'appariement : une revue de litterature », Economie prevision, , nº 3 : 73-103.

Elder, S. 2010. « ILO School-to-Work Transition Survey : A Methodological Guide ». Geneva : ILO.

Elder, S. et Koné, K. S. 2014. « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne ». BIT.

Elder, S. et Kring, S. 2016. « Young and female - a double strike ? gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies », International Labour Office. - Geneva : ILO.

Guarcello, L., Fares, J., Manacorda M., Rosati, F. C., Lyon, S. et Valdivia, C. A. 2005. « School to Work Transition in Sub-Saharan Africa : An Overview ». *ILO-UNICEF-World Bank*.

HCP. 2017. « Projections de la population et des ménages 2014-2050 ». CERED.

HCP et Banque Mondiale. 2017. « Le marchédu travail au Maroc : défis et opportunités ».

Jacob, M. 2009. « Trends in Gender Disparities at the School to Work Transition in Germany : Comparing the Labor Market Entry of Young Men and Women between 1984 and 2005. », 24.

Lorber, J. 2001. « Gender inequality ». *Los Angeles, CA : Roxbury*.

Mincer, J. 1958. « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution ». *Journal of Political Economy* 66 (4) : 281-302.

Mortensen, D. T. et Pissarides, C. A. 1999. « New developments in models of search in the labour market. », *Centre for Economic Policy Research*.

Nilsson, B. 2017. « Educational and labor market trajectories of youth in developing countries ».

OCDE. 1996. « Transition from school to work », dans *Education at a Glance: Analysis*, Paris, pp. 44.

O'Higgins, N. 2008. « Guide to the School-to-Work Transition ». *Università Di Salerno*.

Petrongolo, B. et Pissarides, C. A. 2001. « Looking into the Black Box : A Survey of the Matching Function ». *Journal of Economic Literature* 39 (2) : 390-431.

Ryan, P. 2001. « The School-to-Work Transition : A Cross-National Perspective ». *Journal of Economic Literature* 39 (1) : 34-92.

Scarpetta, S. et Sonnet, A. 2010. « Rising Youth Unemployment During The Crisis : How to Prevent Negative Long-Term Consequences on a Generation ? ».

Verme, P., Barry, A. G. et Guennouni, J. 2014. « Female Labor Participation in the Arab World : Some Evidence from Panel Data in Morocco ». Policy Research Working Papers. The World Bank.

CHAPITRE 3

Étude exploratoire des causes de l'exclusion économique et sociale des jeunes NEETs de la région Casablanca-Settat

Hasna MHARZI, professeure à l'Ecole Nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique, Université Hassan II de Casablanca, Maroc
Khadija LOURIDI, professeure à la Faculté des Sciences Ain Chock, Université Hassan II de Casablanca, Maroc

Introduction

Les données statistiques du Haut-Commissariat au Plan (HCP) sont sans appel. La situation du marché du travail au dernier trimestre de l'année 2019 indique un taux de chômage de 9,4% au niveau national. La situation est encore plus alarmante chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Le quart de cette population (dont 78% sont des filles) est inactif. On les appelle les NEETs, des jeunes ni en éducation, ni en formation, ni en emploi (Not in Education, Employment or Training). Cet état de fait contribue à l'aggravation de la pauvreté et de l'exclusion.

Face à ces défis, Sa Majesté a exhorté les différentes parties prenantes à « mettre les jeunes au cœur du nouveau modèle de développement » dans son discours à l'occasion du 65e anniversaire de la Révolution du roi et du peuple. Un an plus tard, Sa Majesté identifie comme urgence nationale la redistribution équitable des fruits du développement, laquelle perspective passe immanquablement par une croissance économique plus inclusive et durable.

Différents intervenants sont mobilisés pour mettre en place des services d'accompagnement adaptés au contexte des jeunes NEETs. Or, nous estimons qu'il faut décrire et comprendre le phénomène pour mieux agir. L'acronyme NEET est apparu en 1999 dans le rapport Bridging the Gap[1] du Gouvernement britannique (Social Exclusion Unit, 1999). On

1. En français « combler l'écart »

parlait alors de chômage des jeunes. Depuis, l'indicateur NEET est devenu un indicateur clé au niveau international. Au Maroc, le HCP n'a commencé à livrer des statistiques concernant cette catégorie qu'à partir de 2015.

L'indicateur NEET est-il venu remplacer le taux de chômage des jeunes ? « Selon la définition de l'OIT, le taux de chômage mesure le nombre des personnes qui sont sans travail, ont été à la recherche active d'un emploi dans le mois précédent et sont disponibles pour travailler dans les deux semaines qui suivent. Il enregistre le pourcentage de personnes qui ne trouvent pas d'emploi dans la population active. […] À l'opposé, la définition des NEET […] enregistre la part de la population représentée par l'ensemble des jeunes qui ne sont engagés ni sur le marché du travail ni dans le système éducatif » (Eurofound, 2012).

L'objectif de ce chapitre est d'affiner davantage le profil des jeunes NEETs marocains et d'explorer les causes menant au statut NEET et de maintien dans cette catégorie. Pour ce faire, nous allons procéder en deux étapes : d'abord, nous allons dresser l'état des lieux des jeunes NEETs au Maroc en analysant les résultats des études quantitatives réalisées en vue de tracer un portrait aussi précis que possible de cette catégorie. Puis, nous allons donner la parole à 30 jeunes casablancais qui se trouvent dans une situation NEET afin de dégager les causes qui les ont conduits à ce statut ainsi que les solutions qu'ils proposent pour en sortir.

1. Les jeunes NEETs au Maroc : état des lieux

Nous allons dresser un tableau panoramique de la situation des NEETs dans quelques pays arabes de la méditerranée en termes de chiffres et de déterminants avant de focaliser sur l'évolution des NEETs au Maroc et leurs caractéristiques.

1.1 Les NEETs en chiffres en Algérie, Égypte, Liban, Maroc et Tunisie

Dans le cadre du projet Sahwa[2] et dans les cinq pays, nous constatons que les jeunes âgés de plus de 25 ans ont plus de chances de se retrouver dans la catégorie NEETs que les autres tranches d'âge allant de 28,8 % au Liban à 57,1 % en Tunisie. L'inégalité est aussi marquée par genres, les jeunes femmes étant plus touchées que les jeunes hommes par ce phénomène (41,5 % au Maroc) (Bedrouni, 2018) (tableau 1).

2. http://www.sahwa.eu/fre/SAHWA-PROJECT/About-SAHWA

TABLEAU 1 : Répartition des jeunes selon la situation individuelle, par sexe, par âge et par strate

Pays	Occupation	Sexe		Groupe d'âge			État matrimonial			Strate		
		M	F	15-19	20-24	25 & +	Cél	Marié	Autre	Urb	Rur	Total
Algérie	Occupé	39,8%	16,5%	9,8%	28,4%	43,4%	28,5%	27,6%	22,2%	27,5%	29,6%	**28,3%**
	Etudiant	30,0%	38,3%	66,3%	34,3%	7,7%	38,1%	1,0%	11,1%	39,3%	26,0%	**34,1%**
	NEET	30,2%	45,1%	23,9%	37,3%	48,9%	33,4%	71,4%	66,7%	33,2%	44,4%	**37,6%**
Egypte	Occupé	59,8%	10,5%	21,2%	36,4%	48,4%	35,8%	31,1%	31,3%	33,2%	34,7%	**34,1%**
	Etudiant	29,7%	25,8%	56,9%	17,4%	2,2%	42,2%	3,2%	0,0%	33,6%	23,7%	**27,7%**
	NEET	10,5%	63,6%	21,8%	46,2%	49,4%	22,1%	65,6%	68,8%	33,2%	41,6%	**38,3%**
Liban	Occupé	48,4%	26,4%	11,6%	35,1%	66,8%	33,8%	51,1%	64,7%	36,7%	39,9%	**37,5%**
	Etudiant	46,5%	44,3%	84,2%	44,2%	4,4%	56,7%	1,5%	5,9%	46,4%	42,1%	**45,4%**
	NEET	5,2%	29,2%	4,2%	20,7%	28,8%	9,6%	47,3%	29,4%	16,9%	18,0%	**17,2%**
Maroc	Occupé	35,9%	16,5%	11,0%	18,6%	50,5%	23,5%	35,7%	62,2%	25,2%	27,5%	**26,2%**
	Etudiant	44,7%	42,0%	71,5%	45,4%	11,3%	50,5%	7,1%	8,1%	49,4%	34,4%	**43,4%**
	NEET	19,4%	41,5%	17,5%	36,0%	38,2%	26,0%	57,1%	29,7%	25,3%	38,1%	**30,5%**
Tunisie	Occupé	35,4%	17,1%	11,5%	28,5%	36,7%	26,7%	22,7%	33,3%	27,7%	22,9%	**26,1%**
	Etudiant	29,8%	32,6%	68,1%	23,7%	6,2%	36,1%	1,8%	0,0%	35,9%	21,2%	**31,2%**
	NEET	34,9%	50,2%	20,4%	47,7%	57,1%	37,2%	75,5%	66,7%	36,4%	55,9%	**42,6%**

Source : *Bedrouni (2018)*

1.2 Évolution du taux NEET au Maroc

Une tendance baissière des NEETs sur les deux dernières décennies :

Les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont estimés à près de 6 millions en 2019 (selon les projections démographiques 2014-2050 du HCP). Près de 1,73 million d'individus (dont les trois-quarts sont des femmes) de cette population sont des NEETs. Ce taux a évolué depuis 2015, année à laquelle le HCP a commencé à dégager cette catégorie de la population globale, et a grimpé de 6 points pour constituer aujourd'hui le quart de la population des jeunes (tableau 2). Néanmoins, dans une note d'information publiée conjointement entre le HCP et la Banque mondiale, une comparaison sur deux décennies montre que ce phénomène a baissé d'environ 8 points depuis 1999, année où il constituait 35,7% de cette catégorie de population. Selon les rédacteurs de ce rapport, cette baisse est principalement due à une amélioration du taux de scolarisation (passant de 26,7% en 2000 à 42,1% en 2012) en raison de l'allongement de la durée de la scolarisation, selon le Ministère de l'emploi.

Une étude longitudinale de l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH) sur un panel de jeunes NEETs de 2012 à 2017 montre que parmi les jeunes qui ont été en situation de « NEETs » en 2012, presque 70,6% ont gardé le même statut après 5 ans, 26% ont décroché un emploi et 3% seulement sont retournés sur les bancs de l'école ou ont décroché un stage (Hamadi, 2019).

TABLEAU 2 : Part des jeunes NEETs

	2015	2016	2017	2018	T3-2019
Milieu urbain	39,00	41,80	42,80	41,80	39,90
Milieu rural	9,30	11,20	11,40	10,50	13,00
National	20,80	25,80	26,50	25,60	26,70

Source : www.hcp.ma

Les jeunes femmes sont plus touchées que les hommes :

Selon la Direction de l'Observatoire National du Marché Du Travail, dans son rapport de 2018, nous pouvons noter que le taux des NEETs est plus faible (14,2%) pour les 15-17 ans que pour les 18-24 ans (34,6%) en 2016. Les différences sont encore plus marquées entre genres selon la tranche d'âge et le lieu de résidence (tableaux 1 et 2).

1.3 Profils des jeunes NEETs marocains

L'analyse des données du panel 2017, conduite par l'ONDH, a permis de construire une typologie des jeunes NEETs marocains en identifiant cinq groupes de NEETs (Hamadi, 2019) :

Groupe 1 : Femmes au foyer rurales à responsabilité familiales

Ce premier groupe représente 50 % des NEETs et est composé majoritairement de jeunes femmes ayant un niveau d'instruction bas et issues d'un environnement familial caractérisé par l'analphabétisme et un niveau social modeste.

Groupe 2 : Jeunes citadins découragés, omniprésents partout

Représentant 25 % de l'ensemble des NEETs, ce groupe est totalement composé de jeunes célibataires urbains, de toutes les couches sociales, avec un niveau d'instruction moyen. Ce groupe est caractérisé par une démotivation et une passivité en termes de recherche d'emploi.

Groupe 3 : NEETs volontaires par choix

Constitué de 70 % des jeunes filles ayant un niveau d'instruction élevé (50 % du supérieur), issues de familles d'une origine sociale importante à fort capital humain. Ces jeunes femmes représentent 7,5 % de l'ensemble des NEETs.

Groupe 4 : NEETs souffrant de problèmes de santé

Ce groupe (5,1 % du total) est constitué de jeunes célibataires souffrant de maladies chroniques et de handicaps avec un niveau d'instruction faible (74 % sans diplôme). Ces jeunes sont issus de familles vivant dans la précarité et la pauvreté.

Groupe 5 : NEETs en transition probable

Le dernier groupe est en situation de transition et ne semble pas vulnérable. En effet, 87 % d'entre eux ont le niveau collégial ou qualifiant. Appartenant à des familles à faible capital humain, ils sont issus de toutes les couches sociales.

1.4 Déterminants et facteurs accroissant le risque de devenir NEETs

Les recherches menées en Europe par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ont pu identifier sept facteurs regroupés en deux catégories : les facteurs liés à l'individu (l'éducation, l'immigration, le handicap, le divorce et le chômage) et ceux liés à son environnement familial (les revenus familiaux et le lieu de résidence).

Les données des enquêtes SAHWA et les données du panel 2017 de l'ONDH sur le cas du Maroc ont pu identifier les mêmes facteurs qu'en Europe, à savoir :

- Des facteurs individuels : genre, âge, performance scolaire, état matrimonial, état de santé et charge familiale ;
- Des facteurs familiaux : structure de la cellule familiale, niveau d'éducation parental, milieu de résidence, niveau de vie du ménage.

La constitution de 2011 a institutionnalisé, dans son article 33, les actions et initiatives en faveur de la jeunesse.

Cependant, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) souligne dans sa Saisine 23/2018 sur la « nouvelle Initiative nationale intégrée pour la jeunesse marocaine », que les mesures prévues pour améliorer l'emploi des jeunes demeurent limitées. Les projets se sont alors multipliés en faveur des jeunes pour atteindre les Objectifs de Développement Durable ODD8 et ODD10 :

Programme d'appui à la jeunesse marocaine

Financé par la Commission européenne (35 millions d'euros), il contribue principalement à la deuxième cible de l'ODD10 « *autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre* »

Cette action vise principalement l'insertion des jeunes filles et des jeunes garçons dans la société avec un focus particulier sur les NEETs.

Emploi des jeunes dans la région méditerranéenne (YEM) (2018-2020)

Le programme YEM (Youth Employment in the Mediterranean) est financé par l'Union européenne (2,1 millions d'euros) et vise à renforcer l'emploi des jeunes et à encourager l'entrepreneuriat dans 8 pays de la région méditerranéenne : Algérie, Israël, Jordanie, Liban, Libye, Maroc, Palestine et Tunisie.

Projet de soutien à l'inclusion économique des jeunes

Financé par la Banque mondiale (55 millions de dollars), ce programme a pour objectif l'amélioration de l'employabilité des jeunes dans la région de Marrakech-Safi (Centre-Ouest) comme région pilote puis sera déployé sur l'ensemble du territoire national.

Ce projet a pour cible les jeunes NEETs, les jeunes entrepreneurs et les Petites et moyennes entreprises (PME) opérant dans des chaînes de valeur ayant un fort potentiel de croissance.

2. Méthodologie

2.1 Préparation et déroulement de l'étude qualitative

Nous avons mené cette étude exploratoire en deux temps. Nous avons tout d'abord présenté les résultats des études quantitatives réalisées par des organismes comme le HCP, l'ONDH et le Projet Sahwa qui ont permis une objectivation du phénomène NEET en le considérant de l'extérieur comme le préconise Durkheim : « les phénomènes sociaux en eux-mêmes, détachés des sujets conscients qui se les représentent, il faut les étudier du dehors comme des choses extérieures, car c'est en cette qualité qu'il se présentent à nous » (Durkheim, 1894).

Ces études nous ont permis de tracer le portrait des jeunes NEETs en termes d'évolution des statistiques, de typologie et de facteurs accroissant le risque de devenir NEETs.

Dans notre étude qualitative, nous avons mené des entretiens avec le public directement concerné par l'étude pour identifier les causes qui ont poussé ces jeunes à se retrouver en statut NEET et de se maintenir dans cette catégorie en tentant de répondre aux questions suivantes :

– *Les jeunes NEETs : qui sont-ils, leur niveau d'études, leurs conditions de vie, leur état d'esprit, leurs ambitions, leurs ressources, leur représentation de leur futur ?*
– *Quelle est l'origine et le contexte de l'exclusion de ces jeunes NEETs ?*
– *Quels obstacles, quelles difficultés rencontrent-ils, et quelles opportunités envisagent-ils ?*

L'entretien démarrait avec une question ouverte : « *selon vous, quelles sont les causes qui vous ont conduit à cette situation (NEET) ?* »

Nous avons établi une liste de thèmes (encadré 1) qui ont permis aux interviewers de collecter les données répondant à notre question de recherche en relançant l'entretien de façon pertinente sur les énoncés des interviewés sans diriger le discours.

ENCADRÉ 1 : Liste des thèmes

- Les compétences personnelles
- L'environnement familial
- L'environnement proche
- Marché de l'emploi
- Ambitions

Vu la sensibilité de la question et pour un meilleur accès à ces jeunes, nous avons recruté des jeunes étudiants que nous avons formés à la méthode de conduite d'entretiens semi-directifs. Nous avons, ensuite, effectué des entretiens test avant de mener l'enquête qualitative pour vérifier le degré de maitrise des techniques de l'entretien semi-directif par nos interviewers.

Trente entretiens d'une durée de 20 à 50 minutes ont été menés en arabe dialectal et enregistrés pour permettre une meilleure exploitation des informations recueillies. Les entretiens ont été conduits durant les mois de décembre 2019 et janvier 2020.

Notre échantillon se compose de 13 jeunes femmes et 17 jeunes hommes. Deux interviewés ont un niveau d'enseignement primaire, sept ont entamé le cycle secondaire collégial (collège) sans obtenir le brevet d'enseignement collégial (BEC), cinq autres ont entamé les études du cycle secondaire qualifiant sans obtenir le baccalauréat. Parmi ces interviewés qui n'ont pas eu le baccalauréat, deux seulement se sont orientés vers la formation professionnelle (hôtellerie et coiffure) en intégrant un des établissements de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT).[3]

Le nombre de bacheliers dans l'échantillon est donc de seize personnes. Douze d'entre elles ont poursuivi leurs études supérieures contre quatre qui ont arrêté leur cursus scolaire à ce niveau. Un bachelier de notre groupe a pu décrocher un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en commerce, deux ont obtenu un diplôme de Technicien spécialisé en commerce (OFPPT), trois ont obtenu le Diplôme d'études universitaires générales (DEUG) contre quatre qui ont décroché une licence (économie, histoire, biologie…). Il est à noter aussi qu'un titulaire d'une licence et trois titulaires de DEUG ont aussi préparé un autre diplôme de la formation professionnelle (OFPPT) (tableau 3).

3. L'enseignement primaire est le niveau initial de l'éducation au Maroc et dure 6 ans, la fin de l'école primaire est sanctionnée par un certificat d'études primaires. L'enseignement secondaire est composé du cycle secondaire collégial (d'une durée de trois ans et destiné aux titulaires du certificat d'études primaires sanctionné par un brevet d'enseignement collégial (BEC)) et d'un cycle secondaire qualifiant (d'une durée de 3 ans et destiné aux titulaires du BEC) sanctionné par un baccalauréat qui donne droit à l'inscription dans les établissements de l'enseignement supérieurs (facultés, écoles…) et de la formation professionnelle pour le diplôme de technicien spécialisé (https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/Accueil.aspx).

TABLEAU 3 : Profil des jeunes NEETs interviewés

Code interviewé	Sexe	Age	Niveau de formation/ diplôme
I-1	Homme	23 ans	DEUG + OFPPT
I-2	Femme	25 ans	Licence (économie)
I-3	Femme	24 ans	Niveau baccalauréat + OFPPT (hôtellerie)
I-4	Femme	23 ans	DUT (commerce)
I-5	Femme	24 ans	DEUG + OFPPT
I-6	Femme	23 ans	2e année collège + OFPPT (coiffure)
I-7	Homme	21 ans	2 années collège
I-8	Homme	24 ans	Baccalauréat
I-9	Homme	22 ans	6e année primaire
I-10	Homme	21 ans	Niveau collège
I-11	Femme	23 ans	Niveau collège
I-12	Femme	23 ans	Licence (histoire)
I-13	Femme	18 ans	Niveau collège
I-14	Homme	23 ans	Licence
I-15	Femme	23 ans	Niveau baccalauréat
I-16	Homme	24 ans	Niveau baccalauréat
I-17	Homme	23 ans	DEUG (économie)
I-18	Femme	22 ans	DEUG + OFPPT
I-19	Homme	22 ans	Niveau primaire
I-20	Homme	24 ans	Baccalauréat
I-21	Femme	23 ans	Niveau collège
I-22	Homme	20 ans	Baccalauréat
I-23	Homme	24 ans	Niveau baccalauréat
I-24	Homme	23 ans	Licence + OFPPT (bâtiment)
I-25	Femme	22 ans	3e année collège
I-26	Homme	23 ans	Bac+1re année école d'ingénieurs
I-27	Femme	25 ans	Baccalauréat + OFPPT (commerce)
I-28	Homme	24 ans	Niveau baccalauréat
I- 29	Femme	22 ans	Baccalauréat + OFPPT (commerce)
I-30	Femme	25 ans	Licence (biologie)

2.2 Traitement des données

Les enregistrements des entretiens ont été intégralement transcrits (transcription verbatim) avant d'être traduits le plus fidèlement possible en français. Nous n'avons pas fait de traitement informatisé ni statistique de ces informations pour garder le caractère qualitatif de notre étude.

Le contenu des entretiens a été trié et classé dans une matrice dont les colonnes constituent les thèmes issus de notre problématique. D'autres thèmes ont émergé lors des entretiens :

- L'État
- Le système éducatif
- L'état moral dépressif des interviewés
- Les solutions venant des tiers : famille et État

Comme notre étude a pour objectif d'explorer et de comprendre l'origine du statut NEETs, selon les jeunes concernés, nous avons gardé tous les thèmes ainsi que les relations que les interviewés font entre les différents thèmes. (Paillé, 1996).

Nous avons ensuite rempli la matrice dont les intitulés de colonnes sont :

Profil enquêté	Système éducatif	Milieu familial + environnement proche	Emploi	Attitude + Comportement	Ambitions	Solutions

Une fois la matrice remplie, nous avons dégagé les ressemblances et les différences que nous avons analysées dans la troisième et dernière partie de ce chapitre.

3. Résultats et discussion

L'analyse des données a permis un premier aperçu des causes de la situation de nos jeunes NEETs. Ils pointent du doigt en premier lieu l'insuffisance de leur niveau socio-économique, puis les défaillances du système éducatif et finalement le manque d'emploi et l'indifférence de l'état.

Il a fallu creuser un peu plus leurs réponses et les relancer afin d'obtenir plus de précisions quant à ces déclarations. Ce qui nous a permis de relever une autre cause plus individuelle et en relation avec leur ressenti et leur état moral à dominance négative. Leurs propos révèlent une grande fragilité émotionnelle résultant des différents éléments négatifs précédents et qui les maintient dans l'impuissance et la peur d'agir.

Nous allons dans ce qui suit exposer en détails ce qui constitue pour eux les raisons principales de leur statut NEET.

3.1 Les causes de l'exclusion économique des NEETs

Le niveau socio-économique familial

L'environnement familial de la majorité des interviewés est caractérisé par la pauvreté et un faible niveau d'instruction des parents, voire

l'analphabétisme, ce qui impacte l'éducation de leurs enfants. Ainsi d'après nos NEETs, les parents y compris parfois les proches :

- Sont incapables d'orienter leurs enfants ;
- N'encouragent pas leurs enfants à s'intéresser à leurs études ou à les poursuivre. Ils disent que les études ne sont pas importantes ni nécessaires et leur donnent des exemples de personnes sans études ou grandes études qui sont bien installées soit dans le mariage (pour les filles particulièrement) soit dans un travail rentable même si les conditions sont défavorables ;
- Manquent de fermeté et d'autorité dans leur éducation, ils ont été permissifs et ont donné trop de liberté à leurs enfants ce qui a nui à leur vie de façon générale (manque d'autonomie et de sens de responsabilité, mauvaises fréquentations, indiscipline, personne à qui rendre compte, etc.) ;
- Ne soutiennent pas moralement leurs enfants et leurs font constamment des reproches pour leurs échecs, leur manque de volonté, leur dépendance financière (le père surtout exhorte ses enfants au travail et à la participation aux frais ou carrément à s'en aller et se prendre en charge).

Le système éducatif

Nos jeunes NEETs expliquent leur situation de décrochage scolaire (entre le primaire et le baccalauréat) ou l'absence de diplôme du secondaire et du post-secondaire ou même la poursuite de leurs études supérieures, par diverses défaillances du système éducatif. Ces défaillances se suivent de cause à conséquence, qui à son tour devient une cause pour déclencher d'autres effets dans une accumulation progressive en boule de neige :

- Un enseignement fondamental problématique : la compétence pédagogique et le sérieux des enseignants sont incriminés car ces jeunes terminaient leur cycle avec de grandes lacunes qu'ils traînent dans les cycles suivants et les empêchent de poursuivre leur scolarité ;
- Un règlement interne défaillant : l'absentéisme des enseignants, pour certains NEETs, perturbe les élèves et crée des dispersions dans leur apprentissage. L'indiscipline non maîtrisée brise l'ambiance de travail sérieux et l'autorité de l'école, et les mauvaises fréquentations s'en trouvent encouragées ;
- Des diplômes de la formation professionnelle sans valeur. En effet, pour nos NEETs, qui ont intégré les centres de formation de l'OFPPT, soit ils ont décroché pour manque de sérieux du système, soit ils ont obtenu leur diplôme sans un plus haut niveau des compétences et le rejet de leur diplôme lors des entretiens d'embauche le leur a prouvé. Ce diplôme est considéré comme insuffisant ;

- Un manque d'orientation et d'informations sur les possibilités d'études, que ce soit au collège (secondaire collégial), au lycée (secondaire qualifiant) ou à l'université. Ces jeunes s'orientent à l'aveuglette ou font comme leurs amis sans aucune visibilité quant à leurs souhaits ou leurs capacités et leurs chances de réussite dans un domine ou un autre. Ce qui pour certains de nos NEETs a résulté par l'engagement dans des études ou formations puis abandon puis engagement ailleurs puis abandon ou échec ;
- Un système privé onéreux pour ceux qui souhaitent obtenir un diplôme plus intéressant et s'offrir plus de chances en termes d'employabilité.

Les compétences professionnelles et le marché de l'emploi :

Nos NEETs déclarent ne pas trouver d'emploi ou ne pas se maintenir en poste pour les raisons suivantes :

- Manque de compétences professionnelles (inadéquation entre leur formation et le marché de travail) ;
- Manque d'expérience pré-embauche ou stages préparant à la vie professionnelle ;
- Insuffisance des rares diplômes universitaires et professionnels délivrés par l'OFPPT ;
- Manque d'aide ou de « coups de piston », pratique jugée courante et injuste vu qu'ils voient dans leur entourage des personnes de moindre niveau qu'eux qui se retrouvent bien placés ;
- Manque de compétences en *soft skills* : langues (le français principalement), communication, autonomie, confiance en soi, etc. ;
- Refus d'accepter n'importe quel emploi à n'importe quelle condition et pour certains qui l'ont accepté, ils ont vite fait de quitter et refusent de refaire l'expérience ;
- Précarité des petits boulots et emplois temporaires trouvés par le biais de l'ANAPEC : lieux parfois trop éloignés et à risque, horaires contraignants et à risque, salaire insuffisant, hiérarchie agressive, tâches épuisantes, absence de contrat et de déclaration à la CNSS ;
- Discrimination vestimentaire et plus précisément l'interdiction du port du voile.

L'État

L'État est pointé du doigt et est considéré comme responsable des défaillances du système éducatif et du marché de l'emploi. Il est aussi accusé d'indifférence par nos interviewés car ils n'ont perçu aucune amélioration de leur sort ni de celui de leurs pairs depuis le début de leurs problèmes.

L'état moral dépressif

Nos NEETs ont adopté une attitude négative face aux circonstances et aux conditions de leur vie familiale, scolaire et environnementale de façon globale. Cette attitude qu'ils qualifient eux-mêmes de pessimiste et fataliste combine deux sentiments en lutte permanente : la CULPABILISATION vis-à-vis de leurs parents et famille, ils pensent les avoir déçus et se sentent un boulet pour les autres et LA VICTIMISATION par le rejet de la responsabilité de leur situation sur la famille, l'école et l'État.

Cette attitude s'exprime par un comportement aussi négatif et, selon leurs propres expressions, ils sont dans la dépression, le manque de confiance en soi, le repli sur soi, le regret, la déception, la frustration, la colère, la peur et la résignation. Ils se qualifient de non autonomes et de non responsables car ils attendent une solution qui viendrait d'ailleurs.

Cet état moral négatif, qui emprisonne nos NEETs dans une bulle d'impuissance et d'inaction, est devenu à son tour une cause de leur situation et les empêche de prendre l'initiative.

Ainsi, nos NEETs ont perdu tout intérêt pour les études ou la formation. Même pour ceux qui ont obtenu leur baccalauréat ou même la licence, ils ne se sentent pas assez outillés ni pour poursuivre leurs études ou une formation particulière, ni pour chercher du travail.

La prise de conscience tardive, selon eux, de l'importance des études surtout lors d'un entretien d'embauche les met dans une situation d'impuissance : ils se sentent trop vieux pour revenir à l'école ou sans prérequis nécessaires pour entreprendre une nouvelle formation ; ils n'ont pas les moyens pour se former au privé ; ils manquent de volonté et de souffle pour essayer à nouveau que ce soit pour la recherche de formation ou d'emploi.

Nos NEETs ont adopté une attitude négative face aux circonstances et aux conditions de leur vie familiale, scolaire et environnementale de façon globale.

Un autre état d'esprit a émergé, assez rare et spécifique aux filles est la RÉSIGNATION FATALISTE. En outre, certaines pensent s'en sortir en se mariant, donc les études et le travail ne seront plus prioritaires.

3.2 Les solutions

Les deux solutions privilégiées par ces jeunes pour s'en sortir sont, par ordre de priorité, LE PROJET PERSONNEL et l'ÉMIGRATION. Des solutions qui demandent de l'argent dont ils sont dépourvus. Ils déplorent le manque de soutien financier de la part de leur famille et de l'État, surtout pour le projet personnel. Concernant l'émigration, vu leur manque d'éligibilité, certains ont déclaré avoir tenté d'émigrer clandestinement à plusieurs reprises.

Ils estiment ainsi que les instances FAMILLE, ÉCOLE et ÉTAT ont un grand rôle dans la résolution de leur situation NEET.

Rôle de la famille

Il paraît clair dans les propos de nos jeunes interviewés qu'ils sont conscients du manque de moyens financiers de leurs parents et des limites que cela induit pour l'aide que ceux-ci peuvent leur apporter pour leurs études et formation. Malgré leur frustration, ils ne peuvent leur en vouloir pour cette raison. Cependant, ils les tiennent pour responsables concernant leur éducation, leur scolarité, leur motivation et leur orientation.

De leur avis, les parents devaient se montrer fermes et intransigeants sur l'importance des études et ce depuis le primaire, ainsi que d'avoir de bons résultats. Cette fermeté devrait s'étendre à leur façon de les éduquer : nos NEETs considèrent que leurs parents étaient trop permissifs. Ce trop de liberté les a amenés à défier l'autorité parentale et, à la longue, à leur imposer leurs propres règles qui étaient nocives généralement. Ce renversement de la situation a empêché les parents de s'occuper correctement de leurs enfants surtout en ce qui concerne leurs fréquentations désignées de « mauvaises » par nos NEETs.

Aussi, ils devaient les aider s'ils ont des manques ou des faiblesses dans certaines matières, et ceci malgré le manque d'instruction de la plupart des parents. Ceux-ci doivent également être capables de les aider dans leurs choix d'études, leur être de bon conseil et les orienter correctement.

Un autre reproche et non des moindres est le manque d'encouragement et de motivation de leur part. Les parents et les proches devraient avoir envers eux un discours plus positif qui leur permettrait de faire face à leurs échecs et leur donner envie de persévérer et poursuivre leurs études ou leur formation.

Ainsi une éducation ferme et correcte aurait eu comme conséquence de les rendre autonomes et responsables.

Rôle de l'école

Le cycle primaire ou fondamental est désigné comme à la base du faible niveau de nos NEETs. Cette faiblesse les a accompagnés durant la suite de leurs études et a été la cause de leur décrochage à un moment ou un autre de leur parcours, plus souvent au collège (secondaire collégial) qu'au lycée (secondaire qualifiant) et rarement après le baccalauréat.

L'école pour nos NEETs doit reprendre son rôle formateur et éducateur et montrer plus de sérieux dans son règlement interne afin d'encadrer correctement les élèves et les enseignants. Les élèves ne devraient pas souffrir de l'absentéisme de leurs professeurs (parfois très fréquent selon nos NEETs) et devraient bénéficier d'une formation de base solide.

Nos NEETs considèrent également que la discipline et la motivation doivent être constamment présentes le long de leur scolarité afin d'éviter toutes sortes de perturbations ainsi que la formation à une attitude autonome et responsable.

Ils attendent également de l'école qu'elle joue un rôle prépondérant dans leur orientation et leur information sur les possibilités offertes selon leurs souhaits ou leurs points forts.

Pour nos NEETs qui ont atteint un niveau supérieur, ils aimeraient que leurs études, qui leur semblent trop théoriques, aient un rapport avec la réalité de l'emploi.

À l'issu de leurs études et formations, nos NEETs se soucient de présenter un profil vendeur. En plus de leur diplôme, ils aimeraient avoir des *soft skills*.

Rôle de l'État

Au stade actuel de notre rencontre avec nos NEETs, l'État est le premier responsable puisqu'à leur avis, il lui revient de redresser les torts causés précédemment.

Il est de l'avis de tous les NEETs que l'État doit absolument revoir tout le système éducatif et l'améliorer d'urgence. Pour un public qui ne peut pas se permettre de payer ses études, les NEETs estiment qu'il est de leur droit d'avoir un enseignement de qualité qui leur permette d'éviter le décrochage et l'échec scolaires. Dans le même sens, ils insistent sur l'enseignement du français – carrément inexistant pour certains – qui a un impact important dans leurs choix d'études ou de formation ultérieurs ainsi que dans leur recherche d'emploi.

L'État devrait également se pencher sur les établissements de formation professionnelle (OFPPT) et veiller à ce que ces formations soient de qualité afin de permettre l'employabilité. La discipline et le sérieux devraient être remis à niveau pour créer une réelle ambiance d'études dans ces établissements et éviter le décrochage ou la diplomation sans compétence réelle.

Nos NEETs souhaitent également que l'État s'active à lutter contre l'ignorance et l'analphabétisme, ce qui permettrait d'améliorer les niveaux intellectuels et culturels et réduirait les déviances (agressions, prostitution, drogues). Ils préconisent un système de valorisation, d'aide et de protection des jeunes.

D'autre part, l'État, pour nos NEETs, doit se préoccuper de l'emploi des jeunes. D'abord, en leur permettant d'avoir de l'expérience professionnelle dans des programmes d'immersion et de découverte du monde du travail. Ensuite, en termes de stages de pré-embauche. Dans ce sens, certains de

nos NEETs souhaitent que l'ANAPEC, qui leur offre des contrats de travail temporaires, veille à améliorer les conditions de cet emploi, souvent le premier pour nos NEETs : des conditions sans risque, un salaire motivant ainsi qu'un relationnel et une ambiance de travail positifs.

Et afin d'endiguer le chômage de ces jeunes, l'État a le devoir de créer de l'emploi en encourageant les investissements étrangers et l'entrepreneuriat des jeunes.

Conclusion

La présente étude exploratoire sur les NEETs et les facteurs et causes de leur situation actuelle a été menée par la combinaison de lectures ciblées et d'entretiens semi-directifs. Les lectures ont permis la clarification et la définition du terme NEET aussi bien dans un contexte international que local. Ces lectures nous ont permis de mieux connaitre la catégorie des NEETs en termes d'évolution des statistiques, de typologie et de facteurs accroissant le risque de devenir NEET.

Les entretiens semi-directifs auprès du public concerné – des jeunes NEETs urbains de la région Casablanca-Settat – ont révélé de nouvelles données en plus de celles trouvées dans les études qualitatives consultées. Ainsi et selon nos interviewés, les causes qui les ont conduits à la situation NEET sont liées à leur niveau socio-économique très modeste, à leur niveau d'étude insuffisant, aux exigences du marché de l'emploi et à leur manque de compétences professionnelles ainsi qu'à leur état moral négatif.

Ce dernier facteur, qui n'a pas été traité dans les recherches des NEETs au Maroc que nous avons consultées, semble avoir un grand impact sur tous les autres. En effet, d'abord conséquence des circonstances et conditions de vie de nos NEETs, il est devenu cause de leur état. Cette fragilité psychologique les fige dans trois types d'états : la CULPABILISATION, avec tentatives pour s'en sortir ; la VICTIMISATION, avec l'attente d'une aide extérieure pour la majorité ; la RÉSIGNATION surtout pour certaines filles, soit par découragement, soit par habitude de l'inaction.

Prisonniers de ces états psychologiques négatifs, ils sont dans l'impuissance et la peur d'agir.

Les résultats de notre étude exploratoire confirment l'importance d'étudier plus en profondeur le phénomène NEET au Maro,c qui ne s'estompe pas par les actions et programmes mis en place.

Les perspectives de notre travail seraient d'étudier en profondeur les initiatives et actions d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

Bibliographie

Banque mondiale, [En ligne] https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2019/05/09/new-program-to-support-youth-employment-in-morocco

Banque mondiale, 2018. « Diagnostic systématique pays », [En ligne] http://documents.worldbank.org/curated/fr/837841530027851038/Morocco-Systematic-Country-Diagnostic

Banque Mondiale. 2019. « Maroc : un nouveau programme de soutien à l'emploi des jeunes s'attache à renforcer les capacités, promouvoir l'esprit d'entreprise et développer le secteur privé », [En ligne] https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2019/05/09/new-program-to-support-youth-employment-in-morocco

Commission Européenne. 2018. Décision *d'exécution de la Commission du 29.11.2018 relative au programme d'action annuel en faveur du Maroc pour 2018*, [En ligne] https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/c_2018_8196_morocco_part_1_merged_document_fr.pdf

Conseil Economique, Social et Environnemental. 2018. Une nouvelle Initiative nationale intégrée pour la jeunesse marocaine, Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Saisine 23/2018, [En ligne] http://www.ces.ma/Documents/PDF/Saisines/2018/S32-2018-Strategie-integree-des-jeunes/Rp-S23-vf.pdf

Direction de L'Observatoire National du Marché Du Travail. 2018. « Le marché du travail en 2017 ». Site du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, [En ligne] http://www.travail.gov.ma/index.php/fr/presse/actualites.html?start=70

Durkheim, E. 1894. « Les règles de la méthode sociologique », [En ligne] http://classiques.uqac.ca/

Eurofound. 2012. « NEETs – Young people not in employment, education or training : Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union », Luxembourg, [En ligne] https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy

Hamadi, A. 2019. « NEETS in Morocco : Profile, Typology and Determinants », *Actes de 10th International Conference of Panel Data Users* in Switzerland, Tenue les 5 et 6 juin à l'Université de Lausanne, Géopolis.

Haut Commissariat au Plan. 2017. « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités », [En ligne] https://www.hcp.ma/Le-marche-du-travail-au-Maroc-Defis-et-opportunites_a2054.html

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. « Le marché du travail en 2017 », [En ligne] http://www.travail.gov.ma/index.php/fr/presse/actualites.html?start=70

Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. 2015. « Le Monde du Travail » Newsletter du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales (Maroc), Numéro 1, juin.

Bedrouni, M. 2018. Les jeunes (15-29 ans) ni scolarises, ni en emploi, ni en formation « NEET » : Analyse comparative à travers cinq pays arabes méditerranéens (Algérie, Egypte, Liban, Maroc et Tunisie), *Revue Algérienne des Etudes de population*, Vol. 2, Num. 1, [En ligne] https://www.asjp.cerist.dz/en/article/67648

Observatoire National du Développement Humain. 2019. Bulletin d'information N°13, [En ligne] https://www.ondh.ma/fr/publications/bulletin-dinformation-ndeg-13-premier-semestre-2019

Paillé, P. 1996. De l'analyse qualitative en général et de l'analyse thématique en particulier, vol. 15 : Recherches Qualitatives, 179-94.

Portail du Royaume. [En ligne] http://www.maroc.ma/fr/discours-du-roi

Researching Arab Mediterranean Youth. [En ligne] http://www.sahwa.eu/fre/SAHWA-PROJECT/About-SAHWA

Social Exclusion Unit. 1999. Bridging the gap : New opportunities for 16-18 year olds, report by the Social Exclusion Unit, Cabinet Office Press Office, [En ligne] https://dera.ioe.ac.uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf

UNESCO. Youth Employment in the Mediterranean (YEM), [En ligne] https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life/yem

PARTIE II

Autonomisation économique des femmes

CHAPITRE 4

Entrepreneuriat féminin et autonomisation économique des femmes commerçantes en Côte-d'Ivoire : une approche historique

Mathata Mireille Pulchérie-Laure OUATTARA, doctorante en Histoire Economique et Sociale, Histoire du genre, Université Félix Houphouët-Boigny

Introduction

L'entrepreneuriat féminin est perçu comme un véritable pilier de développement des pays africains car, de par leur esprit d'entreprise et leur désir de se prendre en charge et d'être autonomes financièrement, les femmes ont actuellement une plus grande propension à prendre en compte les problématiques sociétales. Le programme de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour le développement de l'entrepreneuriat féminin a permis d'en tirer des informations utiles et des leçons pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin. L'OIT soutient que la promotion de l'entrepreneuriat féminin contribue à la création d'emplois, à la réduction de la pauvreté et à l'autonomisation économique des femmes dans leurs familles et au sein de leurs communautés. La Côte-d'Ivoire, à l'instar des autres pays africains, n'est pas restée en marge de cette question cruciale car le paysage de l'entrepreneuriat féminin se dessine et se dote de contours de plus en plus nets. Des structures et projets verront donc le jour dans le but de soutenir l'entrepreneuriat féminin en Afrique de façon générale et en Côte-d'Ivoire en particulier. L'État ivoirien, aidé par les organisations internationales, a mis en place des mesures d'accompagnement pour encourager et favoriser l'entrepreneuriat féminin afin de permettre aux femmes d'atteindre une autonomie financière, d'où l'objet de la présente étude portant sur l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation économique des femmes commerçantes en Côte-d'Ivoire. Cette étude permettra, dans un premier temps, de faire un état des lieux des caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin en Côte-d'Ivoire. Dans un second

temps, il sera question d'analyser le développement de l'esprit d'entreprise des femmes en focalisant cette analyse sur le cas spécifique des femmes commerçantes ivoiriennes exerçant des Activités Génératrices de Revenus (AGR), principalement celles de la ville d'Abidjan, afin de montrer comment celles-ci parviennent à s'autonomiser. Dans un troisième temps, montrer que l'entrepreneuriat féminin figure parmi les priorités de l'État ivoirien et des partenaires au développement, dresser le bilan des mesures d'accompagnement mobilisées en vue d'encourager l'entrepreneuriat féminin et parvenir à une autonomisation économique des femmes. Il est cependant intéressant de rappeler qu'il ressort de la phase de pré-enquête que nous avons réalisée que parmi les femmes commerçantes ivoiriennes émergent les femmes du groupe ethnique gouro et dioula (malinké). Nous comptons donc mobiliser la théorie du capital social et le concept de réseaux marchands et financiers pour mieux expliquer les performances entrepreneuriales de ces femmes.

1. Contexte de l'étude et justification

Le Plan d'Ajustement Structurel (PAS) mis en place par la Banque mondiale et le Fonds Monétaire International (FMI), dont l'objectif principal fut de permettre aux pays touchés par de grandes difficultés économiques de sortir de leur crise économique, va largement impacter les pays en voie de développement, notamment ceux de l'Afrique du Sud Sahara à l'instar de la Côte d'Ivoire. L'évolution de ce phénomène en Côte d'Ivoire, accentuée par les différentes crises socio-politiques qu'a connu le pays, nous permet de déduire que la paupérisation demeure un fait qui complique davantage la situation des ménages. Cette réalité existante dans les zones rurales est accentuée dans les zones urbaines. Les principales victimes étant les jeunes et les femmes, ces dernières se trouvent ainsi confrontées à des problèmes d'exclusion, de mise à distance avec un réel problème d'accès aux ressources. L'entrepreneuriat féminin se veut donc une alternative en procurant aux femmes pauvres la possibilité de créer des Activités Génératrices de Revenus (AGR). Un gain de pouvoir qui pourrait leur permettre d'être autonome et de lutter efficacement contre la pauvreté féminine (Sery, 2012). Cependant, le chemin est encore long et de nombreux efforts restent à faire dans ce sens, car les chiffres rendus publics sur l'emploi des femmes en Côte-d'Ivoire[1] par le Ministère de la promotion de la femme, de la famille et de la protection de l'enfant en 2017 montrent une large représentation des femmes dans le milieu de l'entrepreneuriat même si de nombreuses femmes demeurent

1. Source : Ministère de la promotion de la femme, de la famille et de la protection de l'enfant, 2017

dans la précarité. Elles occupent essentiellement le secteur primaire contre une faible représentativité dans le secteur secondaire.

Selon une étude du Bureau National de la Population (BUNAP, 2017), les femmes ivoiriennes sont majoritairement représentées dans le milieu rural en tant qu'agricultrices et productrices de vivriers. L'alimentaire représente 70% de l'activité de distribution contre 30% pour le secteur non alimentaire. Plus de 50% de l'activité de distribution est concentrée à Abidjan. Les denrées agricoles sont essentiellement tenues par les femmes dont 94,3% pour la banane et 75,8% pour le manioc frais selon une étude du Centre Ivoirien de Recherches Economiques et Sociales (CIRES, 2000), le bovin et la viande sont de la compétence des hommes. Il faut noter que ces statistiques sont utilisées pour justifier la priorité qui est donnée à la promotion de l'entrepreneuriat féminin et à l'augmentation de l'accès des femmes aux services financiers parce qu'elles sont bien plus désavantagées que les hommes. Une telle assertion reflète la réalité telle que vécue par les femmes ivoiriennes. À travers ces statistiques, l'on peut apprécier également l'évolution de l'entrepreneuriat féminin en Côte-d'Ivoire et en déduire que de nombreuses femmes ivoiriennes demeurent encore dans le secteur informel, avec une certaine prédilection pour les activités commerciales, comme le montre le tableau 1.

TABLEAU 1 : Statistiques de l'entrepreneuriat féminin en Côte-d'Ivoire

Secteur	Pourcentage de femmes
Activité de fabrication	14,2
Commerce, articles domestiques	34
Hôtellerie et restauration	17
Immobilier et placement de services aux entreprises	4
Activités à caractère collectif et personnel	8,4
Activités non classées	0,7

Source : Ministère de la promotion de la femme, de la famille et de la protection de l'enfant, (enquêtes réalisées sur l'emploi des femmes en Côte-d'Ivoire en 2017).

Le tableau montre clairement qu'il existe une multitude de défis à l'autonomisation économique des femmes par l'esprit d'entreprise. Environ 70% des femmes d'Afrique subsaharienne sont impliquées dans le commerce informel. Ce taux élevé s'explique par l'existence d'obstacle institutionnel à l'adoption des règles du commerce formel, note le Fonds de développement des Nations unies pour la femme (UNIFEM, 2009). Ces femmes participent à ce type de commerce principalement dans le désir d'une autonomisation financière. Les États membres en Afrique sont donc très disposés à expérimenter des interventions politiques pour encourager l'entrepreneuriat féminin afin d'accélérer le processus

d'autonomisation des femmes. Plusieurs études ont été menées ces dernières décennies sur le commerce de façon générale. Par ailleurs, on dénombre peu d'information sur les femmes commerçantes et les conditions d'exercice de leur activité et surtout comment celle-ci contribue efficacement à leur autonomisation économique.

2. Méthodologie et approche globale de l'entrepreneuriat féminin et de l'autonomisation économique des femmes

2.1 Approche méthodologique et théorique

Au plan méthodologique, nous avons mobilisé la littérature pertinente et disponible sur les travaux qui se sont intéressés à la question de l'entrepreneuriat féminin et à l'autonomisation des femmes de façon générale, avant d'aboutir au cas spécifique de la Côte-d'Ivoire (Koné, 2018; Dali, 2012; Binaté, 2012). Compte tenu de la nature de l'entrepreneuriat féminin en Afrique, l'analyse empirique en ce qui concerne notre étude, est centrée sur les récits de vie et de parcours de vie de certaines femmes commerçantes. Les histoires de vie ou récits de vie au sens où Pineau et Le Grand (2007) l'entendent trouvent leur usage dans la vie courante: la transmission intergénérationnelle de la mémoire familiale, la parole intime que l'on partage entre pairs, les bilans que l'on tend à faire au niveau professionnel, les traces (photographies, objets, etc.) qui ponctuent notre histoire, ou encore les périodes de transition (orientation scolaire et professionnelle) qui nous incitent à nous remémorer notre passé. El-Khoury (2012), dans sa thèse portant sur les récits et parcours de vies de femmes entrepreneures du Liban, s'est largement inspiré de cette méthode dans la réalisation de son travail. Il ressort de son étude que les entrepreneures portent en elles des frustrations et des aspirations et souhaitent y remédier par l'entrepreneuriat qui constitue la porte d'entrée principale pour atteindre leur autonomie. Quelle peut être donc la portée générale des recherches fondées sur le recueil de quelques récits de vie? Dans une vision qualitative des sciences économiques et sociales, l'accent sera mis sur la causalité en s'appuyant sur des indicateurs connus, en s'ouvrant à la découverte de singularités de la vie de ces femmes commerçantes et en reconnaissant les particularités du contexte ivoirien.

La théorie du capital social et le concept de réseaux marchands et financiers seront également mobilisés pour mieux expliquer les performances entrepreneuriales de ces femmes. Rappelons que le concept de capital social semble avoir été utilisé pour la première fois par Pierre Bourdieu en 1980, pour faire référence à l'un des types de ressources

dont disposent les individus et les groupes sociaux. Ceux-ci mobilisent en effet, selon ses analyses, trois types de ressources pour accroître ou conserver leur position à l'intérieur de la hiérarchie sociale et bénéficier de privilèges matériels et symboliques qui y sont attachés : le capital économique, le capital culturel et le capital social. Ce dernier regroupe les relations et les réseaux d'entraide qui peuvent être mobilisés à des fins socialement utiles. Le capital social renvoie aux ressources qui découlent de la participation à des réseaux de relations qui sont plus ou moins institutionnalisés. Dzaka-Kikouta et al. (2018) montrent justement l'importance du capital social dans l'entrepreneuriat ethnique. Ainsi, les femmes ont compris l'importance du réseau social dans les transactions commerciales, non seulement pour se positionner sur le marché, mais aussi et surtout pour conforter leur statut social. Sarr (2008) montre par ailleurs que les entrepreneures se donnent la pleine mesure de leur talent de faire un commerce rentable dans l'utilisation des réseaux ou tout simplement des relations sociales. Sans elles, il est pratiquement impossible de réussir quelque chose. Les femmes d'affaires le savent.

2.2 Approche globale de l'entrepreneuriat féminin et de l'autonomisation économique des femmes

« L'entrepreneure, c'est la femme qui, seule ou avec un ou des partenaires, a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui assume les risques et responsabilités financières et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion courante » (Lavoie, 1988). L'entrepreneuriat féminin qui peut être défini comme la création et le développement d'entreprises par les femmes, a pris depuis une dizaine d'années une importance croissante dans la plupart des pays industrialisés mais aussi des pays en développement avec souvent pour ces derniers des caractéristiques spécifiques (Manika, 2012). L'autonomie féminine joue un rôle économique et social fondamental, surtout que les femmes deviennent de plus en plus présentes dans le tissu économique. On estime qu'en Afrique, plus d'un tiers des entreprises appartiennent à des femmes (Bardasi et al. 2008). Les entreprises dirigées par les femmes constituent la majorité des entreprises du secteur informel (OIT, 2009). C'est ce qui fait entre autres la spécificité de l'entreprenariat féminin. De plus, l'entreprenariat féminin se caractérise par des modes de financement particuliers.

En ce qui concerne l'autonomisation, ou *empowerment*, il faut noter qu'il est difficile de trouver une définition qui englobe tous les aspects du phénomène. Chaque définition essaie de mettre un accent particulier sur certains éléments clés. Selon Samman et Santos (2009), l'autonomisation est le processus par lequel les individus acquièrent, après résistance ou contraintes, le pouvoir sous diverses formes. Il peut s'agir de l'habileté à

créer de nouvelles possibilités, le pouvoir de devenir un acteur principal dans un groupe, le pouvoir de reconnaissance et de respect de soi, etc. Alsop et Heinsohn (2005), de leur côté, qualifient les individus et les groupes d'autonomisés quand ils « possèdent la capacité de faire des choix effectifs, c'est-à-dire de transformer ces choix en actions et en résultats désirés ». Ici, les auteurs veulent que le pouvoir, si l'on l'acquiert, soit utile, qu'il serve à atteindre des objectifs en termes de choix effectifs. Le pouvoir doit conduire à l'action, le fait d'agir, de prendre des décisions. Le caractère effectif est très important selon ces auteurs.

L'autonomisation économique des femmes peut donc se définir comme un processus par lequel celles-ci augmentent leur capital humain, financier et matériel au fur et à mesure qu'elles bénéficient des opportunités économiques (CEA, 2017). La Banque Interaméricaine pour le Développement définit l'autonomisation des femmes en termes d'expansion des droits, des ressources, et de la capacité des femmes à prendre des décisions et à agir de façon indépendante dans les sphères sociales, politiques et économiques. Ici, on peut mettre en valeur deux choses. Il s'agit de l'existence ou la reconnaissance du droit des femmes dans les sphères sociales, politiques et économiques, puis l'acquisition des ressources pour la prise de décision. Jusqu'ici, les définitions ne mettent pas un accent sur l'action du concerné, c'est-à-dire la place de la femme elle-même dans ce processus (Djodjo et al, 2017), le sentiment de l'estime de soi pour les femmes, le droit de faire des choix. Le fait qu'il n'existe pas une définition unique et unanime montre la richesse du concept et son vaste champ d'appréhension. Cependant, ces définitions, plutôt que de s'opposer, se complètent. Certains thèmes apparaissent, quelle que soit la considération ou l'orientation donnée par l'auteur (voir tableau 2). Plusieurs auteurs se sont intéressés aux dimensions qui structurent les potentialités entrepreneuriales des femmes. Celles-ci peuvent être définies comme l'ensemble des caractéristiques représentant la capacité de l'entrepreneure à réussir dans son métier. Ce sont les dimensions relatives aux antécédents, aux motivations, aux aptitudes, aux attitudes et aux intérêts que nous pouvons qualifier de potentialités entrepreneuriales de la femme entrepreneure et par ricochet de la femme commerçante ivoirienne (Akrikpan et Mahamoud, 2016).

TABLEAU 2 : Les dimensions structurant les potentialités entrepreneuriales des femmes

Les antécédents	Histoire de la personne :
	Âge
	Expérience
	Sexe
	Parenté
Les motivations (Eijdenberg et Masurel, 2013)	Besoin : de réalisation
	de pouvoir
	de réussite
	d'autonomie
	de défis
Les aptitudes	Besoin d'actions
	La croyance de pouvoir influencer les évènements
	de prise de risques
Les attitudes	La perception religieuse
	La perception du changement
	La perception de la concurrence
Les intérêts	Innovation (aimer à réaliser des innovations)
	Les comportements réels (savoir-faire et savoir-être)
	L'action (agir et faire soi-même)

Source : Akrikpan et Mahamoud (2016)

3. Caractéristiques des activités de la femme entrepreneure ivoirienne et résultats de l'enquête

3.1 Caractéristiques des activités de la femme entrepreneure ivoirienne

Comme mentionné précédemment, les femmes africaines en général et ivoiriennes en particulier sont très représentatives dans le secteur informel de l'économie et occupent généralement des emplois précaires. Ce sont pour l'essentiel :

Le commerce, qui désigne l'activité économique d'achat et de revente de biens et de services, en particulier l'achat dans le but de revendre avec un profit ou un bénéfice. Le commerce a également ses lois propres qui sont recueillies dans les codes de commerce et ses propres juridictions nationales- ou internationales. Cette activité peut simplement consister à vendre les produits qu'elles créent, soit en tant que maraîchères ou

paysannes, soit en qualité d'artisanes. Dans ce secteur, on trouve des femmes qui effectuent des ventes de produits de luxe, des denrées alimentaires, des produits manufacturés. Le plus souvent, ce sont les femmes du milieu urbain qui exercent ce métier. Elles génèrent des revenus journaliers de subsistance. C'est donc généralement des activités qui ont une rotation journalière ou hebdomadaire de leurs stocks.

L'agriculture est quant à elle considérée comme la première activité génératrice de revenus. Ce sont souvent les femmes qui habitent le milieu rural qui œuvrent dans ce secteur, parce qu'attachées à leur terre, leur seule motivation est la survie familiale et, ensuite, la commercialisation de la production restante pour se procurer des produits manufacturés.

La transformation des produits agricoles : les femmes, par des techniques ancestrales, procèdent à la transformation de produits de leur travail ; il peut s'agir de l'huile de palme, du manioc, du riz… Dans ce secteur, on retrouve à la fois les femmes urbaines et rurales. Ces techniques ancestrales ne leur permettent pas d'améliorer réellement leur revenu car elles n'évoluent pas.

Le service : l'essentiel des activités des femmes se trouve dans cette branche qui offre peu de perspectives d'expansion (cas de la teinture, de la couture, de la broderie, de l'esthétique, de la coiffure, de la poterie, de la vannerie, etc.).

3.2 Les résultats de l'enquête

Notre intérêt pour le récit de vie comme outil d'enquête dans la réalisation de ce travail n'est pas fortuit. Les procédures d'échantillonnage réalisées auprès de 50 répondants, les réflexions éthiques et les découvertes empiriques ont été faites à l'aide d'un exemple de cas (les femmes commerçantes). S'inscrivant dans une démarche méthodologique qualitative, notre recherche a privilégié l'analyse du contenu des récits qui ont résulté des entretiens en nous appuyant sur le discours des actrices. Les entrevues au cours de la pré-enquête nous ont permis de comprendre comment celles-ci pouvaient mettre en relation à la fois des logiques économiques et sociales afin d'atteindre leur autonomisation économique, vu que cet aspect n'était pas suffisamment exploré.

Ce qu'il faut surtout retenir, c'est que le commerce occupe une place de choix dans les activités des femmes entrepreneures, notamment les femmes africaines, car plus facile à créer et demandant peu de qualification. Alors, si les progrès réalisés dans la mesure de l'activité principale des femmes sont sur le point d'atteindre leur objectif qui est de rendre visible la place qu'elles occupent dans la population active ou la main d'œuvre, cette place reste encore fortement sous-estimée. Il faut donc

attendre 1970 pour que le rôle de la femme dans le commerce en Afrique de l'Ouest devienne un objet d'intérêt à travers le mythe des *nanas Benz*[2] du Togo, suivi des *baronnes* de Lagos, les « femmes capables » du Cameroun et des *driankés*[3] de Dakar.

À l'instar de ces grandes femmes d'affaires qui ont fait fortune dans le commerce, atteignant ainsi une véritable autonomie financière, en Côte-d'Ivoire également, les femmes Gouro et les femmes Dioula (Malinké) se distinguent par leur dynamisme et leur esprit d'entreprise car ce sont elles les pionnières du commerce féminin en Côte-d'Ivoire et de ce fait, elles occupent une place de choix dans les activités commerciales aujourd'hui. Les femmes Gouro constituent la cheville ouvrière du commerce du vivrier en Côte-d'Ivoire. En effet, la Côte-D'ivoire doit sa sécurité alimentaire au dynamisme des femmes Gouro, qui lui assurent son autosuffisance alimentaire.

Bien qu'analphabètes pour la plupart, ces femmes ont su à travers les activités génératrices de revenus bâtir de véritables entreprises commerciales grâce à leur dynamisme et aux différents réseaux qu'elles se sont constitués, les rendant ainsi de moins en moins dépendantes des hommes et donc financièrement autonomes. Elles sont omniprésentes sur les marchés des dix communes d'Abidjan, principalement dans la commune d'Adjamé, au grand marché du forum au sein duquel se trouve le marché gouro fondé par feue Nanti Lou Rosalie, qui fut elle-même grande commerçante de produits vivriers. Ce marché gouro, comme son nom l'indique, est dominé par les femmes gouro qui se sont également constituées en réseau et se sont spécialisées dans la vente de produits vivriers. Il faut noter que le marché du forum est le plus grand centre commercial pour toute la ville d'Abidjan. Il est également le plus grand marché de produits vivriers d'Abidjan et regorge au total plus de 15 000 commerçants et commerçantes. La commune d'Adjamé a une superficie de 1 210 hectares et une population de 35 000 habitants. Chaque jour la commune abrite deux millions de personnes en raison de son forum des marchés et de sa situation géographique. Là se trouve la plus importante gare routière de la ville, qui s'oriente vers toutes les destinations de l'Afrique de l'Ouest. Le marché abrite un nombre important de femmes commerçantes issues de toutes les régions de la Côte-d'Ivoire et celles de la sous-région. Parmi celles-ci, les plus influentes sont les femmes gouro et les femmes dioulas ou malinké qui sont omniprésentes sur l'ensemble de l'espace que couvre le marché, ensuite viennent les femmes issues des différents groupes

2. Les nanas benz du Togo sont de grandes femmes d'affaires qui ont fait fortune dans la vente des pagnes traditionnels imprimés, appelés Wax.
3. Les driankés ont fait leur renommée en s'approvisionnant en marchandises dans les comptoirs africains de Dubai, Jakarta etc.

ethniques de la Côte-d'Ivoire et celles de l'espace CEDEAO, notamment la communauté malienne, nigériane, burkinabé, guinéennes, etc.

Il faut rappeler historiquement que l'implication des femmes dans le commerce est liée aux régulations de la période coloniale qui a favorisé l'accès des hommes à l'éducation et a restreint les femmes à la distribution informelle de marchandises et services aux hommes migrants. Dans son article *Grand commerce féminin, hiérarchies et solidarités en Afrique de l'Ouest*, Humarau (1997) nous montre le rôle traditionnel, historique des femmes dans le commerce national et régional en Afrique.

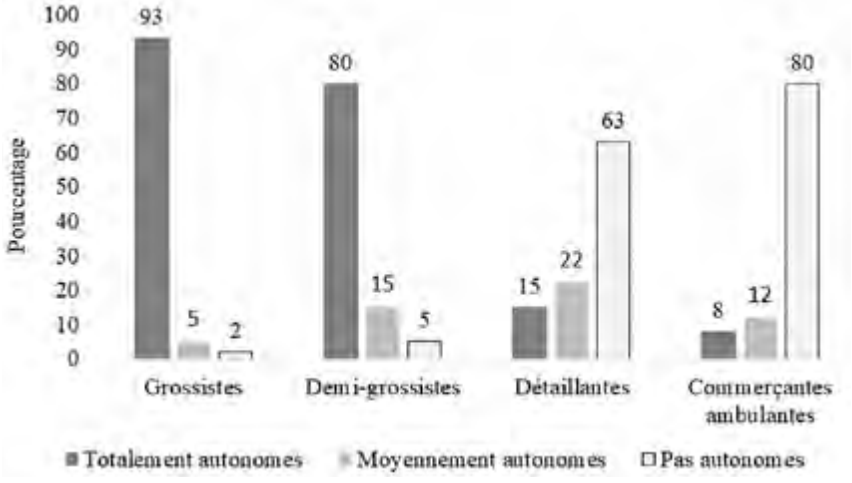
Pour les femmes gouro et dioula, le commerce est une activité multiséculaire. Ce sont elles les pionnières du commerce féminin en Côte-d'Ivoire depuis l'époque précoloniale. Ces dernières furent présentes dans les circuits commerciaux, notamment dans le commerce à longue distance. Elles ont ainsi transmis cette culture du commerce de génération en génération et sont devenues incontournables dans les activités commerciales en Côte-d'Ivoire et elles ont atteint une certaine autonomie financières grâce au commerce.

Il serait donc intéressant d'identifier les différentes catégories de femmes impliquées dans le commerce ou faire une typologie de femmes commerçantes en Côte-d'Ivoire. On distingue quatre catégories de femmes commerçantes, à savoir : les collectrices, les grossistes des marchés locaux, les semi-grossistes et les commerçantes détaillantes qui sont en amont et en aval de la chaine de distribution sur toute l'étendue du territoire. Les résultats des enquêtes réalisées auprès d'une cinquantaine de femmes choisies de façon aléatoire et ayant une activité génératrice de revenus révèlent que plus de 80% de ces femmes ont réussi à être autonomes financièrement grâce à leurs activités commerciales. Pour les demi-grossistes, ce sont 80% des femmes interrogées qui affirment être autonomes financièrement. Quant aux détaillantes et aux commerçantes ambulantes qui dépendent pour la plupart des grossistes et des demi-grossistes, l'autonomie financière n'est pas totalement acquise (voir graphique 1). Il faut rappeler que cette autonomisation économique se résume pour ces dernières, à l'acquisition de certains biens immobiliers et surtout dans la prise en charge de leurs propres besoins et des dépenses du ménage.

Le graphique 1 montre que les grossistes et les demi-grossistes sont dans la grande majorité autonomes financièrement. Quant aux détaillantes et aux commerçantes ambulantes, elles peinent à atteindre une véritable autonomie financière car leurs activités commerciales sont largement tributaires de celles des grossistes. Il leur faut donc acquérir de l'expérience dans le secteur et surtout respecter leurs engagements vis-à-vis des grossistes afin de gagner leur confiance. Notons également que la plupart de ces commerçantes interrogées sont des jeunes femmes

(85% des répondantes sont des femmes dont l'âge moyen varie entre 20 et 32 ans) et des commerçantes expérimentées (44% de ces commerçantes, dont l'âge varie entre 30 et 70 ans, ont été actives pendant plus de 30 ans). La plupart des commerçantes vendent des denrées alimentaires, notamment des céréales, légumineuses, légumes et fruits, tandis que certaines femmes se sont spécialisées dans la vente de pagnes. Les quantités concernées varient en fonction de la typologie des commerçantes, de la plus expérimentée à la détaillante. Pour les petites commerçantes, les marchandises sont en quantité réduite et sont généralement portées sur la tête et vendus à la criée. Quant aux grandes commerçantes, elles brassent des millions dans la vente en gros de leurs marchandises. Cependant, le capital de démarrage est très faible (moins de 20 000 francs CFA) et provient généralement de la famille. Peu de commerçantes reçoivent des prêts d'une institution financière. La grande majorité des commerçantes (95%) souhaitent investir et faire croître leur entreprise mais les conditions qui prévalent et le manque de financement sont des contraintes ressenties. Pour près des deux-tiers des répondantes, la principale source de revenus provient du commerce, des différentes tontines. Pour les (77%) des répondantes, le revenu du ménage est fortement tributaire de leurs activités commerciales.

GRAPHIQUE 1 : Niveau d'autonomisation financière des femmes interrogées, selon l'activité commerciale exercée



Source : l'auteure

4. Quelques dispositifs d'accompagnement de l'État ivoirien dans le cadre de la promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'autonomisation des femmes en Côte-d'Ivoire

La création d'entreprises par les femmes constitue un enjeu essentiel pour l'économie ivoirienne, d'où le déploiement par l'État ivoirien de dispositifs d'accompagnement, via des partenariats publics-privés, pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Le gouvernement ivoirien reconnaît que les femmes ont une place essentielle dans la société, du fait de leur contribution au processus de développement national. Depuis 2011, s'appuyant sur la vision nationale à long terme, le gouvernement a donné une impulsion à travers le Plan National de Développement (PND 2016-2020) qui consacre la promotion de l'égalité des sexes comme une dimension centrale de son projet en faveur de l'émergence. Ainsi, on note quelques dispositifs d'accompagnement :

Le Fonds pour la promotion des PME et de l'entreprenariat féminin, doté d'une enveloppe de cinq (05) milliards de FCFA, soutient ainsi dix premières entreprises dirigées par des femmes, essentiellement des structures de micro-entreprise. Le premier bilan porte sur un montant global de 260 millions de FCFA, accordés par la Banque Atlantique sous forme de crédits pour financer les besoins liés au cycle d'exploitation ou d'investissement des premières entreprises sélectionnées par le Ministère du Commerce, de l'Artisanat et de la Promotion des PME, en 2017, soucieux de la diversité du tissu économique et de l'émergence de l'entreprenariat féminin. Ce Fonds pour la promotion des PME et de l'entreprenariat féminin vise à faciliter l'accès au crédit bancaire aux femmes chefs d'entreprise y compris de start-up, tout secteur d'activité confondu, notamment le commerce. L'initiative permet de stimuler concrètement le financement en faveur des femmes, faisant progresser l'inclusion financière et surtout l'autonomisation économique des femmes ivoiriennes.

Le Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI), créé en 2012 à l'initiative de la première dame de Côte-d'Ivoire, madame Dominique OUATTARA, avec le soutien du Président de la République. Ce fonds de microcrédit a pour objectif d'aider les femmes à devenir pleinement autonomes à travers l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, en cinq ans, ce sont plus de 130 000 femmes qui ont vu leurs projets financés sur tout le territoire national grâce à ce Fonds. De plus, le Fonds d'appui aux femmes de la Côte d'Ivoire a permis à 110 000 femmes de réaliser des Activités Génératrices de Revenus (AGR). En effet, les autorités

ivoiriennes ont conscience des efforts à entreprendre pour accélérer l'autonomisation des femmes, d'où la création en 2019, par le gouvernement ivoirien, d'un secrétariat d'État chargé de l'autonomisation des femmes. Ceci passe également par la réduction des discriminations dont elles font l'objet et par une participation accrue de chacune au processus de décision et de production, car leurs fonctions, aussi diverses soient-elles, les placent au centre des défis économiques, sociaux et politique que doit encore relever la Côte-d'Ivoire. Il convient pour ce faire d'accorder une place de choix aux femmes en tant qu'actrices du développement, devant apporter leur pleine et entière contribution à la construction économique, politique et sociale des pays africains.

La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes fait partie intégrante des interventions du PNUD en vue de réduire les inégalités à travers la promotion des droits des femmes et des filles, et la lutte contre les pratiques discriminatoires qui freinent les opportunités de participation des femmes au processus de développement et accentuent les obstacles à leur autonomisation. Ainsi, le système des Nations Unies et notamment le PNUD, à travers le Cadre programmatique Unique pour la coopération au développement, accompagneront de manière stratégique et inclusive la dynamique en cours en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Le secteur du vivrier a recours à des partenaires financiers que sont l'État et des personnes volontaires. Les subventions de l'État de Côte d'Ivoire suivent les voies administratives et sont octroyées aux fédérations qui sont chargées de sa distribution aux coopératives.

Des fonds personnels des associés contribuent aussi au fonctionnement du secteur vivrier pour l'achat des marchandises dans les villes environnantes de la capitale et de l'intérieur, pour la culture du vivrier sur des parcelles allouées dans les villages et pour la transformation de certaines marchandises comme le manioc en produit fini (Brou, 2018). D'après les sources consultées, les financements étatiques relèvent des ministères agréés par l'État et des fonds d'aide. La Coopérative d'Epargne et de Crédit (COOPEC) est une structure reconnue depuis quelques années pour le soutien des femmes aux activités agricoles et commerciales de détaillantes. D'autres structures créées par les premières dames ou épouses des chefs d'État du pays apportent aussi leur assistance aux femmes commerçantes du secteur en général en vue de leur autonomisation. Cependant, le secteur souffre d'énormes difficultés en dépit de l'assistance financière de l'État (Brou, 2018).

Conclusion

L'entrepreneuriat féminin se situe en amont du processus d'autonomisation des femmes. Les résultats de notre recherche sont de nature à contribuer aux politiques de promotion et de renforcement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique de façon générale et en Côte-d'Ivoire en particulier, afin d'accélérer l'autonomisation économique des femmes dont les activités occupent une place non-négligeable dans le développement économique des pays africains. Mieux encore, elles constituent un réel outil d'accompagnement des créatrices d'entreprise, notamment les femmes commerçantes qui demeurent dans l'informel. Cet accompagnement personnalisé de l'État ivoirien et des partenaires internationaux (Banque Mondiale, PNUD, OCDE, CEA) concerne aussi le développement de la reconnaissance de l'entrepreneuriat féminin au travers du renforcement des compétences des créatrices d'activités et des possibilités de développement de leurs organisations. Ainsi, à l'issue des résultats de l'enquête que nous avons réalisée et des résultats collectés sur le terrain, nous pouvons affirmer que les femmes commerçantes ivoiriennes sont animées dans leur grande majorité d'un esprit d'entreprise et d'un dynamisme commercial, et elles se battent au quotidien afin d'assurer la survie du ménage et se prendre en charge. À l'instar des grandes femmes d'affaires d'Afrique de l'Ouest, notamment les *Nana Benz* du Togo, les *Driankés* de Dakar, ainsi que les baronnes de Lagos pour ne citer que celles-là, les femmes commerçantes gouro et dioula (malinké) de Côte-d'Ivoire figurent en bonne place dans les activités commerciales du pays. Leur dynamisme, ainsi que leurs réseaux de solidarité et d'entraide leur ont permis de se hisser au rang de grandes femmes d'affaires et de chefs d'entreprises commerciales, jouissant ainsi d'un statut social particulier et d'une certaine autonomie financière. Les chiffres d'affaire et les marges bénéficiaires issues des comptes d'exploitation montrent que les femmes brassent d'énormes flux financiers, ce qui traduit leur participation active dans la dynamique économique nationale, régionale et internationale. Cependant, il faut préciser que ces femmes font face à plusieurs contraintes et difficultés qui malheureusement constituent un frein ou un handicap dans l'exercice de leur métier et à la réalisation de leurs objectifs, dont le principal est la quête d'une autonomie financière.

Bibliographie

Akrikpan, K. et Mahamoud, R. A. 2016. « Typologie des créatrices d'entreprise djiboutiennes en termes de potentialités entrepreneuriales : importance des antécédents familiaux et professionnels », *Revue internationale des sciences de l'organisation*, N° 2 : 41-78.

Alsop, R. et Heinsohn, N. 2005. « Measuring empowerment in practice : Structuring, analysing and framing indicators ». *World Bank Policy Research Working Paper*.n°3510 : 3-10.

Bardasi, E. Blackden, C.M. et Guzman, J.-C. 2008. Gender, Entrepreneurship, and Competitiveness in Africa, Banque mondiale.

Binaté, F.N. 2012. Les freins sociaux à l'épanouissement entrepreneurial de la femme : quelles solutions, CIRES (13 Nov 2012).

Brou, M.J.E. 2018. « Les Gouros et le vivrier en Côte d'Ivoire (1893-2011) », CELHTO (Niamey) : 49-68.

BUNAP, 2017. Rapport sur l'entrepreneuriat des femmes en Côte-d'Ivoire, 98 p.

CEA, 2017. Rapport sur l'autonomisation économique des femmes : renforcer l'entreprenariat féminin en Afrique, 107 p.

CIRES, 2000. Etude du Centre Ivoirien de Recherches Economique et Sociales sur l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation des femmes en Côte-d'Ivoire, 36 p.

Dali, C. 2012. L'émergence de l'entrepreneuriat féminin dans le processus de développement local en milieu rural : le cas de la sous-préfecture de GADOUAN en Côte d'Ivoire, Université de Québec (Rimouski), Développement régional, 479 p.

Djodjo, G. El Oualidi, M.N et Diaw, A. 2017. « Mesure de l'empowerment des femmes : un essai théorique basé sur la typologie entrepreneuriale », in *Revue « Repères et Perspectives Economiques »* [En ligne], 01 / 1er semestre 2017, mis en ligne le 28 avril 2017.

Dzaka-Kikouta, T. Luyindula, G. Makany, D. 2018. « Capital social et gestion du risque dans les réseaux de l'entrepreneuriat immigré en Afrique centrale : le cas des Maliens au Congo-Brazzaville », *Revue Organisation et Territoires*, 27(2) : 75-89.

Eijdenberg, E.L et Masurel, E. 2013. « Entrepreneurial motivation in a least developed country : Push factors and pull factors among MSEs in Uganda » in *Journal of Enterprising Culture*, 21 (1) : 1-25.

El-Khoury, P. 2012. "Je me responsabilise, donc je suis" : Récits et parcours des femmes entrepreneurs dans le Liban de l'après-guerre, Thèse de doctorat Sociologie, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS).

Humarau, B. 1997. « Grand commerce féminin, hiérarchies et solidarités en Afrique de l'Ouest », *Politique africaine*, n0 67, 18 p.

Lavoie, D. 1988. « Les entrepreneures : pour une économie canadienne renouvelée », conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa.

Koné, B. 2018. « Promotion de l'Entreprenariat féminin en Côte d'Ivoire : État des lieux et perspectives », *International Journal of Innovation and Applied Studies*, Vol. 24 No : 633-643.

Manika-Manzongani, J.P. 2012. « Les déterminants du financement des femmes entrepreneures par la micro finance en RDC », 11e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Brest, UBO.

Ministère de la Promotion de la femme, de la famille et de la protection de l'enfant, Côte-d'Ivoire, 2017. Enquêtes sur l'emploi des femmes en Côte-d'Ivoire.

OCDE, 1999. Le financement des PME dirigées par des femmes : questions et tendances, Direction de la Science, de la Technologie et de l'Industrie, Comité de l'Industrie, 42 p.

OIT, 2008. Egalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, Organisation internationale du Travail.

Pineau, G.et Le Grand, J.-L. 2007. Les histoires de vie, Presses Universitaires de France, 128 p.

PNUD. 2016. « Rapport sur le développement humain en Afrique 2016 », Rapport exécutif sommaire, 24 p.

Samman, E. et Santos, M.E. 2009. Agency and empowerment : A review of concepts, indicators and empirical evidence, Oxford Poverty and Human Development Initiative, 15 p.

Sarr, F. 2008. L'entrepreneuriat féminin au Sénégal, la transformation des rapports de pouvoirs, L'Harmattan, 297 p.

Sery, A. 2012. Le micro crédit : l'empowerment des femmes ivoiriennes, Thèse de Doctorat unique en Sociologie, université Paul Valéry de Montpellier, 388 p.

UNIFEM. 2009. Rapport annuel du Fonds de développement des Nations unies pour la femme sur le progrès des femmes à travers le monde, 28 p.

CHAPITRE 5

Gouvernance des organisations féminines au Sénégal : quelques enseignements à partir de l'expérience de trois organisations faîtières des îles du Saloum

Mathilde GOUIN-BONENFANT, doctorante, University of Cambridge, Royaume-Uni
Marie FALL, professeure agrégée, Université du Québec à Chicoutimi, Canada-Québec
Edmée MBAYE, maître–assistante, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
Bénédicte Marie Louise ALY SÉNE, doctorante, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal

Introduction

Les îles du Saloum sont situées dans la Réserve de Biosphère du Delta du Saloum, un site du patrimoine mondial de l'UNESCO. Elles ont une diversité écosystémique avec de fortes potentialités en ressources halieutiques et forestières. Cependant, plusieurs menaces liées aux changements climatiques y pèsent, à savoir, entre autres, la dégradation de la mangrove et la baisse des stocks halieutiques (Niang, 2011). Ces contraintes ont poussé les populations insulaires, dont l'activité économique principale est la pêche, à se tourner vers d'autres activités génératrices de revenus (AGR) pouvant compenser le manque de revenus.

Dans ce contexte de bouleversement économique et écologique, les activités de transformation des ressources halieutiques, investies majoritairement par des femmes, occupent une place importante dans les stratégies d'adaptation aux changements climatiques des communautés insulaires. Les femmes contribuent ainsi au développement socioéconomique des villages des îles du Saloum tout en s'investissant grandement dans la satisfaction des besoins domestiques de base en tant que mères, épouses, productrices et reproductrices (Fall, 2009). Ces femmes se sont pour la plupart regroupées en Groupements d'intérêt économique (GIE) pour assurer un meilleur accès aux ressources et mieux défendre leurs intérêts comme groupe vulnérable (Mbaye, 2006).

Dans le cadre du Programme de coopération climatique internationale du Québec (PCCI), le Centre de Solidarité internationale du

Saguenay-Lac-Saint-Jean (CSI-SLSJ) a mis en œuvre le projet « Initiative de coopération régionale et internationale pour une meilleure adaptation des îles du Saloum aux changements climatiques ».[1] Le projet est localisé dans trois villages des îles du Saloum, Bassoul, Bassar et Thialane. L'objectif ultime du projet est de réduire les pressions exercées par les communautés insulaires sur les écosystèmes pour promouvoir des pratiques écoénergétiques de fumage du poisson et accompagner les femmes dans la transformation des produits forestiers non ligneux. En plus de l'adaptation des populations aux changements climatiques, l'Initiative appuie les femmes des trois villages dans le développement de l'entrepreneuriat à travers une meilleure connaissance de la filière et des chaînes de valeur ainsi que de meilleures pratiques de commercialisation des produits halieutiques.

Pour atteindre les objectifs écologiques, économiques et sociaux de ce projet – et pour en assurer la durabilité – une meilleure gouvernance des organisations locales des femmes est un préalable. Si la gouvernance est un terme parfois qualifié de « fourre-tout » et souvent mal défini, il est omniprésent dans le langage des ONG (Atlani-Duault, 2005). On associe la gouvernance à des valeurs comme la démocratie et la transparence. Elle est mobilisée dans un registre le plus souvent normatif (Hufty, 2014). Or, dans la réalité des associations locales africaines, ce registre se confronte à des normes différentes (Olivier de Sardan, 2011 ; Lewandowski, 2007).

Dans la phase initiale du projet, une étude sur la gouvernance des organisations locales de femmes dans les trois villages ciblés a été réalisée. Nous sommes parties d'un registre analytique de la gouvernance (Hufty, 2014) pour en dresser un portait et pouvoir ensuite coconstruire un plan de renforcement des capacités au service de l'entrepreneuriat féminin. Ce chapitre présente les résultats de cette étude. Nous présenterons la zone d'étude, la problématique, le cadre conceptuel et la méthodologie avant d'exposer nos résultats de recherche.

1. Problématique

Le Delta du Saloum est situé sur la côte atlantique du Sénégal, à 120 kilomètres au sud de Dakar, la capitale, près de la frontière avec la Gambie. Il s'agit d'une zone bioécogéographique importante comportant une biodiversité marine, amphibie et terrestre (Fall 2006). Les villages de

1. Au Québec, ce projet a été élaboré en partenariat avec le Laboratoire d'études et de recherches appliquées sur l'Afrique de l'Université du Québec à Chicoutimi, Agrinova et Transfert Environnement et Société. Les partenaires au Sénégal sont l'Institut de Technologie Alimentaire, l'Université de Cheikh Anta Diop de Dakar et l'Association Nébéday.

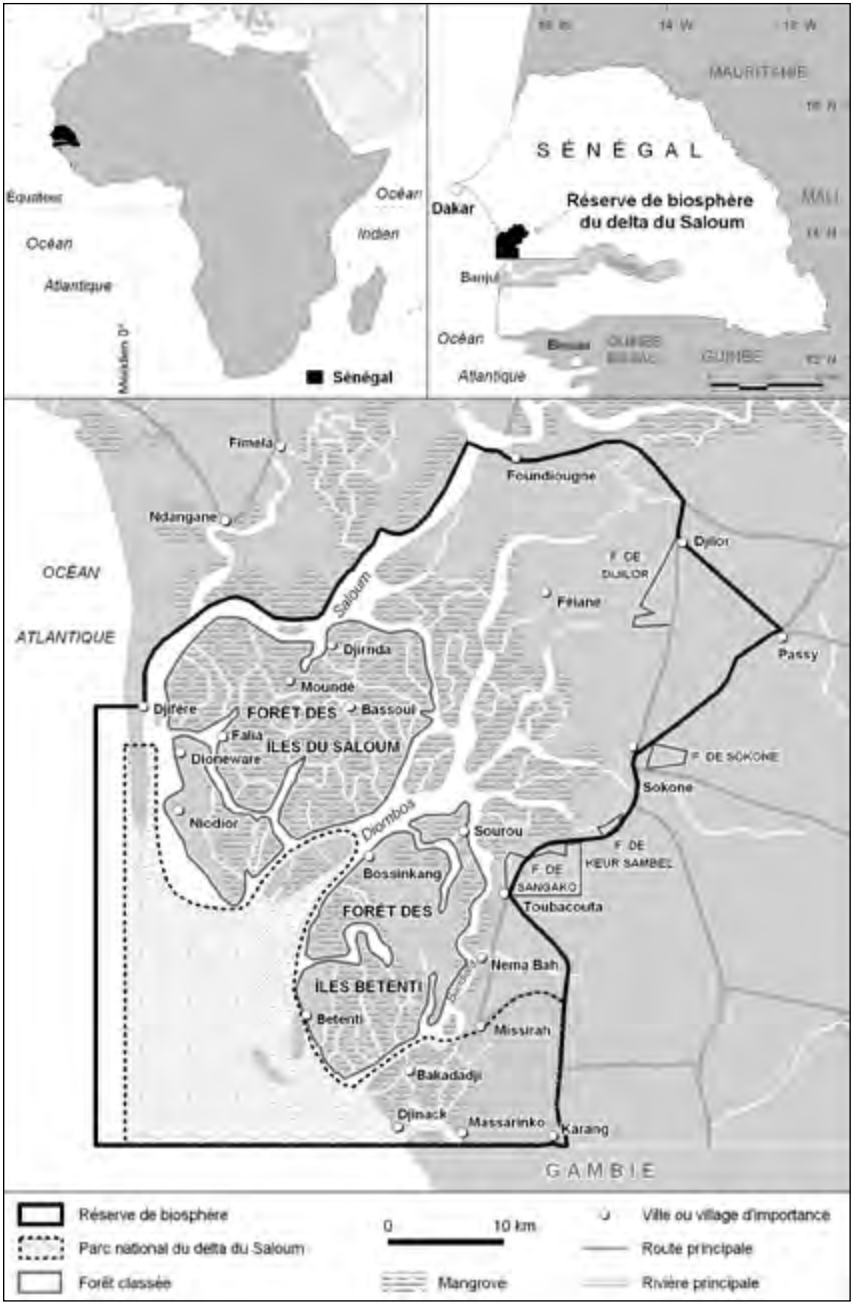
Bassoul, Bassar et Thialane, où s'est déroulée cette étude, sont situés dans l'arrondissement de Niodior qui fait partie intégrante de la Réserve de Biosphère du Delta du Saloum (figure 1). Ces trois villages insulaires comptent près de 8000 habitants (ANSD, 2013).

Dans les îles du Saloum, les femmes transformatrices de produits halieutiques font face à un contexte social, économique et environnemental qui a subi de récentes et profondes mutations. Du point de vue environnemental, la dégradation des écosystèmes côtiers, due aux effets des changements climatiques et à la pression anthropique accrue, entraîne une diminution des ressources halieutiques et forestières (Niang, 2011). Les revenus des pêcheurs, mareyeurs et transformatrices en sont affectés, mettant en péril la sécurité alimentaire.

Des bouleversements socio-économiques ont également été observés dans le secteur de la pêche et de la transformation avec, entre autres, l'arrivée de nouveaux pêcheurs allochtones qui participent aussi à la transformation, contribuant ainsi à la vulnérabilité des femmes transformatrices. Sur le plan politique, le modèle de gouvernance des ressources naturelles, historiquement très centralisé, s'ouvre de plus en plus aux populations locales. Mais l'articulation entre les différentes échelles de pouvoir reste inégale (Fall, 2006 ; Niang, 2011). Dans ce contexte, les activités de transformation des produits de la mer occupent une place importante dans les stratégies d'adaptation aux changements climatiques des communautés dont l'activité économique principale est la pêche artisanale (Mbaye, Fall, et Cormier-Salem, 2017 ; Moity-Maizi, 2006). Dans les villages étudiés, les femmes participent très majoritairement aux activités de transformation, notamment au fumage du poisson. Elles ont formé des groupements d'intérêts économiques (GIE) qui sont à leur tour fédérés à l'intérieur d'unions locales de femmes.

Les résultats de la recherche présentés dans ce chapitre s'articulent autour de la gouvernance des unions locales de femmes transformatrices à Bassoul, Bassar et Thialane. L'objectif général est d'analyser les dynamiques de gouvernance dans les unions locales de femmes, tout en cernant les aspirations et les besoins des membres, pour ensuite coconstruire un plan de renforcement des capacités organisationnelles.

FIGURE 1 : Situation de la RBDS dans le Sénégal (Fall, 2006)



2. Cadre conceptuel : entrepreneuriat féminin et gouvernance des organisations

Deux concepts sont au cœur de notre étude. Il s'agit de l'entrepreneuriat féminin et la gouvernance des organisations.

2.1 L'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat réfère à une diversité de pratiques socioéconomiques avec comme objectif la rentabilité financière d'activités génératrices de revenus. Tedongmo Teko (2019) présente l'entrepreneuriat comme une faculté qui consiste à faire fructifier une ressource en lui donnant une valeur marchande. Selon l'OCDE (2011), l'entrepreneuriat est une action qui consiste à entreprendre pour générer de la valeur en créant ou en développant des activités économiques, et en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, processus ou marchés. Le CNUCED (2015) définit l'entrepreneuriat des femmes comme un moyen d'autonomisation et d'élargissement de leurs opportunités de participer à l'emploi productif, qu'il soit indépendant ou non. « L'évolution de l'entreprenariat féminin dans les différents secteurs économiques d'intervention est liée à celles des contextes historique, économique, politique » (Onibon Doubogan, 2019 : 27) et est de plus en plus environnementale.

Dans le cas qui nous intéresse, soit l'entrepreneuriat féminin au Sénégal, la définition du Centre National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin (CNPEF) semble la plus appropriée :

« L'entrepreneuriat féminin est le processus par lequel une femme ou un groupement de femmes crée ou développe majoritairement une structure économique et sociale comprenant des moyens matériels et financiers et une ou plusieurs personnes travaillant de manière organisée pour fournir des biens ou des services destinés au marché (clientèle) en vue de réaliser un bénéfice » (CNEPF 2009, cité dans Fatimatou 2012).

Cette définition s'accorde très bien avec le développement des GIE de femmes au Sénégal. Mbaye (2006) révèle que le processus d'autonomisation des femmes, favorisé par la crise économique et environnementale dans le delta du Saloum, a abouti à la réorganisation de groupements féminins qui n'avaient qu'un caractère culturel au départ. À partir des années 1990, « l'économique prend le dessus sur le culturel » et entraîne la réorganisation des femmes en associations développant des activités génératrices de revenus (AGR). Progressivement, ces dernières ont donné naissance à des GIE pour bénéficier d'appuis financiers et répondre aux besoins de leurs ménages (Mbaye, 2006).

L'autonomisation socioéconomique des femmes insulaires sénégalaises est aujourd'hui au cœur des agendas gouvernementaux. But ultime de nombreux projets de développement financés par les partenaires bilatéraux et multilatéraux du Sénégal et menés par diverses ONG et institutions, l'autonomisation est aussi au-devant des revendications de la société civile. La nécessité de renforcer l'entrepreneuriat féminin s'inscrit dans un continuum d'objectifs et de stratégies en vue de briser les nombreuses barrières et contraintes (culturelles, sociales, économiques, politiques, religieuses) que rencontrent les femmes sénégalaises. À ces obstacles, il faut aussi ajouter la difficile conciliation entre travail et famille, le manque d'encadrement institutionnel, ainsi que la difficulté – voire l'impossibilité – d'accéder à des prêts bancaires (Simen et Diouf, 2013).

Malgré ces défis, toutes les tendances montrent une entrée remarquable des femmes sénégalaises dans la vie socioprofessionnelle. Cela s'explique en partie par le contexte économique difficile qui pousse les femmes à contribuer financièrement aux besoins de leurs familles (Simen et Diouf, 2013). Au Sénégal, l'entrepreneuriat féminin est ainsi indissociable du système familial. Cet « encastrement » semble caractéristique, bien qu'il existe une diversité d'expériences et qu'il ne faille concevoir l'entrepreneuriat féminin comme étant homogène (D'andria et Gabarret, 2016).

Dans les îles du Saloum, le dynamisme des femmes transformatrices de produits halieutiques, appuyées par l'État sénégalais et ses partenaires au développement, se manifeste par l'achat de nouveaux équipements et une spécialisation de plus en plus remarquable dans les AGR. Comme il est question de Groupements et d'Unions locales de femmes, la notion de gouvernance de ces organisations devient primordiale.

2.2 La gouvernance des organisations

Le concept de gouvernance a été popularisé dans les années 1980 par les milieux de la finance et du développement international (Côté et Gagnon, 2005). Il s'impose dans les années 1990, dans un contexte de mondialisation et d'influence croissante des idées libérales. Les institutions internationales définissent le critère de « bonne gouvernance » qui vise « la mise en œuvre de mécanismes de fonctionnement des institutions de façon à éviter que les intérêts des mandatés prennent le pas sur ceux de leurs mandants » (Thiao, 2009 : 32). Dans les organismes internationaux, la gouvernance est ainsi un concept normatif qui qualifie la gestion des affaires publiques et le fonctionnement des institutions et des États dans une logique de démocratisation. Dans cette recherche, nous nous sommes plutôt intéressées à la *gouvernance interne des organisations*. Celle-ci peut être étudiée à l'aide d'un registre analytique. Dans cette

approche, la gouvernance « est » : « elle n'est ni bonne ni mauvaise *a priori*, mais dotée de caractéristiques analysables et interprétables. » (Hufty 2014 : 2).

Selon Olivier de Sardan (2010), une des formes que prend la gouvernance en Afrique est la gouvernance par les associations. Elle se réfère aux modèles tels les groupements paysans, les groupements féminins et les associations villageoises, qui sont souvent initiés par des projets de développement. Ce mode de gouvernance, importé par les agences internationales occidentales, a été adopté par les organisations locales. Olivier de Sardan (2011) montre l'écart entre l'appropriation « idéale » et la « vraie » appropriation. La première implique l'internalisation du modèle – et des valeurs qu'il sous-tend – par les populations. La réalité est plus complexe et l'appropriation du modèle vient avec des modifications.

Lewandowski (2007) s'est intéressée à la rencontre entre les différents modèles de gestion dans les organisations paysannes appuyées par des ONG étrangères. Les associations paysannes en Afrique sont souvent dans une médiation entre des « univers économiques et socioculturels » différents. L'autrice met en évidence une logique faisant la promotion de valeurs d'égalité, de circulation de l'information et de transparence qui se confronte par exemple avec des systèmes de hiérarchies locales, provoquant des contradictions dans l'organisation (Lewandowski, 2007).

Pour notre étude, nous avons tenu à garder en tête cette pluralité dans les modèles de gouvernance et à ne pas imposer une vision normative de ce que la gouvernance devrait accomplir à partir seulement de modèles occidentaux. Dans un premier temps, nous avons ainsi traité la gouvernance non comme un objectif, mais comme un ensemble de mécanismes de coordination qui existent et qui peut être analysés (Hufty, 2014). C'est ainsi que nous avons débuté par faire état de la gouvernance au sein des trois unions locales, pour ensuite faire émerger le modèle souhaité par les membres des unions, et finalement coconstruire le plan de renforcement des capacités organisationnelles.

3. Cadre méthodologique : une approche exploratoire et qualitative

Dans les trois communautés faisant partie de l'étude, il existe une union locale regroupant les différents GIE de femmes œuvrant dans la transformation des produits halieutiques.

Le tableau 1 montre la répartition des membres dans les différents GIE et unions locales.

TABLEAU 1 : Répartition des membres par GIE et par union

	Nombre de GIE	Nombre de membres par union
Union locale de Bassoul	7	105
Union locale de Bassar	3	128
Union locale de Thialane	8	88
Total	**18**	**321**

Pour recueillir les données nécessaires à cette recherche, nous avons mis en place une méthodologie exploratoire et qualitative. Nous avons effectué deux visites sur le terrain. La première visite s'est déroulée en octobre 2018. Nous avons réalisé deux ateliers participatifs et deux discussions de groupe, avec chaque union. Ces rencontres ont mobilisé une vingtaine de femmes par union locale. Les ateliers participatifs sont des animations de groupe qui font appel au jeu pour susciter la réflexion. Ils nous ont permis de brosser un portrait général des unions et de cartographier les actrices de la gouvernance des organisations. Les discussions de groupe étaient informelles et portaient sur les AGR ainsi que sur les problématiques rencontrées par les femmes. Cette première phase, exploratoire, nous a permis de définir les méthodes les plus adéquates pour notre recherche, ainsi que d'élaborer nos questionnaires.

La deuxième visite a eu lieu en décembre 2018. Nous y avons réalisé des entretiens individuels et de groupe avec les membres de trois unions, soit 17 femmes par union. Dans chaque village, nous avons premièrement réalisé un entretien de groupe avec 5 membres, dont 2 membres du bureau et 3 membres simples. Les membres du bureau étaient sélectionnées pour leur implication dans la prise de décision, la gestion financière et l'organisation des réunions. Les 3 membres simples étaient choisies par la présidente pour leur participation active dans l'union locale et leur disponibilité au moment de notre visite.

Ensuite, nous avons aussi conduit un deuxième entretien de groupe avec 5 membres simples. Alors que l'entretien de groupe mixte nous a permis de voir les interactions entre les membres simples et les membres du bureau, le deuxième entretien de groupe a permis d'avoir un espace sécuritaire pour que les participantes puissent s'exprimer sans la présence des membres du bureau.

En troisième lieu, nous avons conduit une série d'entretiens individuels. Dans chaque union, nous avons conduit des entretiens avec la présidente, deux membres du bureau et quatre membres simples. Les membres simples étaient sélectionnés pour leur participation régulière dans l'union locale et elles ne devaient pas avoir participé aux entretiens de groupe. Ces entretiens individuels nous ont permis d'avoir accès aux

connaissances et perceptions des différentes catégories de membres sur la gouvernance et les AGR.

Le tableau 2 met en évidence le nombre de membres dans chaque union locale et le nombre et la proportion des membres que nous avons rejoints par union locale et par visite.

TABLEAU 2 : Nombre et pourcentage des membres rencontrées par visite et par union locale

	Nombre de membres	Nombre et pourcentage de membres rencontrées à la première visite	Nombre et pourcentage de membres rencontrées à la deuxième visite
Union locale de Bassoul	105	34 (32 %)	17 (16 %)
Union locale de Bassar	128	9 (7 %)	17 (13 %)
Union locale de Thialane	88	20 (23 %)	17 (19 %)
Total	**321**	**63 (20 %)**	**51 (16 %)**

Nous avons décidé de ne pas systématiquement compiler les données sociodémographiques des membres des unions locales pour deux raisons. Premièrement, le groupe était hautement homogène : toutes les membres sont des femmes mariées et la majorité est âgée entre 40 et 70 ans. Considérant cela, nous avons aussi décidé de ne pas compromettre la confiance des participantes et leur assurance quant à l'anonymat des données par des questions jugées plus personnelles.

Pour assurer la représentativité de notre échantillon, nous nous sommes assurées de rejoindre des membres des trois unions et de tous les GIE. Nous avons aussi interrogé des membres des bureaux ainsi que des membres simples. Nous avons rejoint 20 % des membres pour notre première visite et 16 % pour notre seconde.

4. Résultats

Pour procéder à l'analyse, nous avons premièrement retranscrit et traduit (du wolof au français) tous les entretiens réalisés. Nous avons ensuite procédé à un codage systématique des entretiens et fait ressortir les catégories suivantes : 1) structures organisationnelles des unions, 2) processus de prise de décision, 3) modalités de gestion financière, 4) présence d'outils de gestion et de documentation écrite, et 5) provenance et aspirations quant au modèle de gouvernance.

Les trois premières catégories ont été choisies pour répondre à notre objectif de procéder à une analyse de la gouvernance comme « un

ensemble de mécanismes de coordination » (Hufty, 2014). Nous avons ainsi identifié les différents mécanismes présents, en nous basant sur l'importance que les membres interrogées y attribuaient. Malgré une documentation écrite pas aussi importante que les autres catégories dans le discours des membres, nous l'avons quand même incluse dans notre analyse puisqu'elle met en lumière des tensions qui semblent caractéristiques de la gouvernance par les associations en Afrique. Finalement, notre dernière catégorie répond à l'objectif de produire un plan de renforcement des capacités qui soit fidèle aux besoins des associations interrogées.

Pour des raisons de confidentialité, nous avons décidé d'anonymiser nos résultats afin qu'il ne soit pas possible d'associer des données à une des unions ou à des membres spécifiques. Nous parlerons ainsi de la première, deuxième et troisième union.

4.1 Les structures organisationnelles des unions

Les structures organisationnelles des trois unions sont très semblables. Les bureaux sont composés des rôles suivants : présidente, vice-présidente, secrétaire, secrétaire adjointe, trésorière, trésorière adjointe, commissaire aux comptes, commissaire aux comptes adjointe, responsable des communications, et responsable de l'animation. La description de chacun de ces rôles est similaire d'une union locale à l'autre. Ils sont résumés dans le tableau 3.

TABLEAU 3 : Rôles des membres des unions

Titre	Rôles et responsabilités
Présidente	Elle convoque les réunions, coordonne les actions, est facilitatrice et médiatrice.
Secrétaire	Elle propose l'ordre du jour des réunions, prend les présences, les notes et rédige les procès-verbaux.
Trésorière	Elle est responsable de la gestion des finances.
Commissaire aux comptes	Elle vérifie la gestion financière.
Responsable de l'animation	Elle aide à l'organisation des activités, à l'animation et à la mobilisation.
Responsable des communications	Elle est chargée de la mobilisation et de l'information des membres lors d'événements et d'activités.
Adjointes	Elles sont là en remplacement, pour chaque rôle ci-haut listé.
Membres simples	Elles sont présentes aux réunions et sont actives dans le travail.

Il existe une asymétrie, à l'intérieur des unions, dans les connaissances au sujet des structures organisationnelles. Plusieurs membres simples n'étaient ainsi pas en mesure de nous expliquer les rôles et les responsabilités des membres du bureau. Il existe aussi une telle

asymétrie entre les unions. Effectivement, dans la deuxième union, les connaissances étaient moins bien réparties. Cela s'explique par le fait que l'union locale est encore très jeune et que les membres ont de la difficulté à différencier l'union locale des différents GIE qui la composent. Au contraire, dans la troisième union, les connaissances sur la structure organisationnelle étaient très bien partagées. Nous y avons aussi noté une grande valorisation des rôles des différentes membres du bureau.

En termes de composition des unions, la grande majorité des femmes rencontrées durant nos enquêtes étaient âgées entre 40 et 70 ans. Le faible taux de participation des jeunes s'explique entre autres parce que les GIE acceptent seulement de nouvelles membres lorsqu'une des membres quitte – par exemple lorsqu'elle est trop vieille. Il y a aussi une forte migration saisonnière des jeunes femmes hors de la région. Beaucoup de femmes rencontrées ont déploré cette migration ; elles souhaiteraient que les jeunes femmes restent au village et s'impliquent dans les GIE.

4.2 La prise de décision

Un des éléments que nous avons analysé est la façon dont sont prises les décisions. Dans les trois unions, le processus est similaire : la présidente convoque une réunion avec le bureau, discute des décisions à prendre, puis convoque les membres par l'entremise de la responsable des communications. Les femmes se rassemblent et prennent une décision concertée en groupe.

Nous avons tenté de faire ressortir la place de la négociation et de la discussion dans la prise de décisions. Celle-ci était très variable d'une union locale à l'autre, mais elle est particulièrement ressortie dans la troisième union. Les femmes y valorisaient la prise de décision collective. Cela corroborait aussi nos observations lors des entretiens de groupe : la présidente encourageait les femmes à donner leur point de vue et s'assurait que toutes prenaient la parole. Par rapport à la sélection des membres du bureau, une membre nous a expliqué : « pour élire les membres de l'union, on se rassemble toutes pour les choisir. Ces personnes doivent être responsables et droites. Ainsi, cela ne se fait pas par vote. On discute ensemble pour nommer une membre. Souvent, le vote peut faire naître des frustrations. » Finalement, certaines membres ont aussi mis de l'avant qu'elles suivent la présidente, peu importe la direction que celle-ci souhaite prendre, puisqu'elles lui font confiance.

Bien que la valorisation de la prise de décision collective ne fût pas aussi présente dans les autres unions, toutes les femmes interrogées ont dit être satisfaites par le processus de prise de décisions. L'aspect le plus

important dans leur discours était la mobilisation collective derrière la décision prise, plutôt que le processus pour prendre la décision.

4.3 La gestion financière

Entre autres aspects de la gouvernance, la gestion financière nous a paru particulièrement importante à traiter pour sa relation avec l'entrepreneuriat féminin au sein des unions.

Dans la première union, les femmes se rassemblent une fois par mois pour faire la calebasse[2]. Elles y font un tirage et une cotisation. Le tirage est une forme de crédit rotatif permettant aux femmes d'investir dans leurs propres activités. La cotisation sert à différentes dépenses. Une membre explique :

« Chaque femme met dans la calebasse sa cotisation [jamra en wolof]. Ensuite, cet argent est utilisé pour faire les travaux que nécessite le site, la maison des femmes ou les activités de l'union. L'argent sert aussi aux besoins de la pirogue que la FENAGIE pêche[3] nous a donnée. Tous les revenus issus de cette pirogue entrent dans l'entretien de la maison des femmes. […] Chaque mois, chaque femme cotise 1 000 francs[4]. Cet argent-là est utilisé comme prêt pour les femmes qui veulent travailler. Après, elles remboursent avec des intérêts qui vont dans l'entretien de la maison des femmes. C'est grâce aux revenus de la pirogue et au jamra de la calebasse qu'on a pu construire notre maison. Cette maison nous permet de mener nos activités […] »

Dans la deuxième union, les femmes font la calebasse à chaque semaine. Chaque femme met 200 francs dans la calebasse. Quand il y a assez d'argent, chaque femme reçoit 5 000 francs qu'elle remboursera le mois suivant avec un intérêt. Après le remboursement, l'argent dans la calebasse fructifie et les femmes peuvent recevoir au deuxième mois le double de ce qu'elles ont reçu le premier mois. Les AGR sont réalisées au sein des GIE. Ce sont donc ces derniers qui gèrent les bénéfices. À la fin des activités, ceux-ci sont redistribués aux membres sous forme de prêts. Les membres doivent rembourser les prêts dans un délai donné, avec un intérêt. Les connaissances sur ces processus étaient beaucoup moins bien réparties que dans les autres unions. Il était souvent très difficile d'être certaine que les processus décrits étaient bien ceux de l'union locale ou s'il s'agissait de mécanismes utilisés au sein des différents GIE.

2. Activité de collecte de Fonds durant laquelle chaque femme dépose un montant consensuel dans une calebasse commune afin de financer des initiatives ou des projets individuels ou collectifs.
3. Fédération nationale des GIE de pêche.
4. 1 000 Francs CFA équivaut à environ 2,30 dollars canadiens

La troisième union locale reçoit des financements d'ONG qui leur sont versés sous forme de prêts. Une des membres nous explique :

« Cet argent sert à financer les femmes dans leurs activités pour six mois. Au bout de cinq mois, la chargée des communications fait un rappel pour leur dire que le remboursement se fera le mois suivant ».

Pour ce qui est des revenus des activités, ceux-ci sont conservés dans la caisse de l'union. Après la fin de la période d'activités, les dettes sont remboursées et les bénéfices distribués sous forme de prêts, mais sans intérêt. Tous les mois, les femmes font aussi la calebasse. Une membre nous explique :

« Si une femme a des difficultés, on lui donne l'argent de la calebasse. À la rentrée des classes, on achète des tee-shirts et des fournitures scolaires pour soutenir nos élèves. On participe aussi aux travaux de la mosquée. Même quand une famille dans le village à des difficultés alimentaires, on l'aide grâce à cet argent. C'est ça notre calebasse ».

Dans les trois unions, les femmes se disent très satisfaites par leur gestion financière. Plusieurs nous ont mentionné que c'est avec ces systèmes qu'elles peuvent accroitre leurs revenus et surmonter leurs difficultés. Nous voyons à travers ces exemples que de bons mécanismes de gestion financière dans la gouvernance interne des unions permettent aux femmes de faire fructifier leurs activités, de faire face aux changements économiques et écologiques, tout en soutenant leurs familles et leurs communautés.

4.4 Les outils de gestion et la documentation écrite

Dans les trois unions, lors des réunions, des procès-verbaux (PV) sont rédigés par la secrétaire. Dans deux des trois unions, il existe aussi des règlements intérieurs écrits. Toutefois, les membres interrogées n'étaient pas en mesure de dire quels étaient ces règlements. Une membre nous a expliqué qu'elles n'ont pas lu les règlements, puisqu'elles ne savent pas lire.

Les femmes de la troisième union locale rapportent que la secrétaire rédige aussi des rapports d'activités. Les membres simples interrogées ne sont toutefois pas au courant de ces rapports. Une des femmes nous répond : « tu sais, nous ne sommes pas là juste pour écrire et même si on remplit ce cahier, cela ne veut pas dire que ce sont ces activités seulement que l'on va faire dans l'année. » Une autre ajoute : « ce sont celles qui écrivent les PV qui peuvent savoir ça, mais tout ce que je sais, c'est qu'à chaque fin du mois, on se rencontre pour parler de ce qui se passe ou doit se passer. »

Nous avons analysé ces réponses comme une irritation par rapport à nos questions sur la documentation écrite qui ne semble pas être la façon privilégiée de conserver et diffuser l'information. Le recours à la

documentation écrite, inaccessible à la majorité des membres, nous apparait comme une manifestation des tensions entre le modèle de gouvernance promu par les ONG et les réalités locales.

4.5 Provenance et aspirations quant au modèle de gouvernance

Dans les sections précédentes, nous avons brossé un portrait du modèle de gouvernance adopté par les unions. Nous nous attardons maintenant à la provenance de celui-ci, ainsi qu'aux aspirations des membres quant à son renforcement. Dans les trois unions, les membres nous ont indiqué que leurs pratiques de gouvernance provenaient des sources suivantes :

- Les mères[5] et les présidentes
- Les différentes formations reçues
- Les échanges d'expertises avec d'autres groupements

Ces résultats concordent avec les écrits d'Olivier de Sardan (2011) et Lewandowski (2007). Nous retrouvons ainsi, dans les pratiques de gouvernance des unions, quelques éléments caractéristiques de la gouvernance promue par les ONG internationales, comme la présence d'un comité de gestion (le bureau). Les membres ont effectivement dit avoir reçu plusieurs formations par des ONG et avoir intégré des éléments de celles-ci. Toutefois, elles n'ont pas simplement reproduit le modèle classique de gouvernance promu par les ONG, elles ont adapté les pratiques aux normes locales. Par exemple, c'est par consensus que les femmes du bureau sont choisies et non par vote, et la prise de décision est consensuelle plutôt que « démocratique ».

Nous avons aussi demandé aux membres si elles avaient l'impression de devoir améliorer leur gouvernance. Toutes ont répondu par l'affirmative, tout en soulignant être très satisfaites par l'état actuel de la gouvernance. Finalement, lorsque nous leur demandons ce qu'elles considèrent comme une « bonne gouvernance », elles répondent qu'il s'agit d'une forme de gestion qui leur permet de travailler ensemble et d'être unies. Une membre résume : « [c'est] une façon de faire qui permet que toutes les femmes soient impliquées dans l'union locale et dans les activités et que toutes les femmes en profitent ».

4.6 Renforcement des capacités organisationnelles

Selon Valleur (2017), le renforcement des capacités doit d'abord s'appuyer sur un diagnostic. Suite à celui-ci, il est suggéré de construire une

5. Ici, il s'agit des mères plus âgées qui ont créé les premiers groupements d'intérêt économique.

vision collective du besoin de renforcement des capacités au sein des organisations. Ensuite, il faut définir les activités à réaliser pour contribuer au renforcement des capacités, à travers trois modalités : l'investissement, la formation et/ou l'appui-conseil. Il s'agit ensuite de s'assurer du suivi-évaluation (Valleur, 2017).

Notre recherche nous a permis de procéder aux deux premières étapes, soit la réalisation d'un diagnostic et la co-construction du plan de renforcement des capacités. Nous n'avons pas réalisé un diagnostic organisationnel qui ne tienne en compte que la présence – ou non – d'outils ou de processus spécifiques. Nous avons plutôt tenté de faire ressortir les aspirations et les perceptions des femmes. L'idée étant que les membres des unions possèdent déjà un savoir sur leur gouvernance, sur ce qui doit être amélioré et sur les stratégies pour y arriver. Notre rôle, en tant que chercheures, était alors de faire ressortir ce savoir, malgré sa distribution parfois asymétrique, d'en faire l'analyse et de développer un plan de renforcement.

Nos propositions ont mis l'accent sur le perfectionnement et la formation des ressources humaines. Suite aux inquiétudes exprimées par les membres, nous avons entre autres souligné l'importance d'assurer une relève en proposant la création d'un système de mentorat visant à faire participer les jeunes femmes dans les GIE. Nous sommes aussi parties des pratiques qui fonctionnaient déjà très bien, comme le système de calebasse, pour proposer le renforcement des habiletés de gestion des femmes par des formations, mais aussi par des échanges d'expertise avec d'autres unions locales de femmes dans d'autres localités voisines.

Conclusion

Dans ce texte, nous avons présenté les résultats de notre étude sur la gouvernance de trois unions locales de femmes dans les villages insulaires de Bassoul, Bassar et Thialane, au Sénégal. Ces unions locales regroupent des GIE qui s'activent dans la transformation des ressources halieutiques. À l'aide d'une méthodologie exploratoire et qualitative, nous avons mis en lumière différentes pratiques de gouvernance au sein des organisations féminines.

Nous avons montré que l'entrepreneuriat féminin au Sénégal est un enjeu de développement des communautés portées par les femmes qui sont sur plusieurs fronts. Comme nos résultats le suggèrent, le regroupement des GIE de femmes en unions locales leur permet d'accéder à du financement, d'accroitre leurs revenus, de surmonter leurs difficultés, ainsi que de contribuer aux besoins et aux projets de leurs communautés.

Nous avons aussi confirmé la pertinence de travailler au renforcement des capacités organisationnelles des organisations féminines, dans le but à la fois de développer l'entrepreneuriat féminin et d'augmenter la résilience aux changements climatiques. Toutefois, nous avons argumenté que ce renforcement des capacités doit se faire à partir des logiques dans lesquelles s'inscrivent les femmes concernées. Nous avons souligné l'importance de mettre en lumière le modèle de gouvernance souhaité par les femmes. Dans notre étude, celles-ci ont mis l'accent sur une gouvernance au service de la mobilisation, de l'efficacité du travail et de l'entrepreneuriat. C'est en gardant ces objectifs en tête que nous avons entamé un processus de renforcement des capacités de façon collaborative.

En termes de limites à cette étude, la plus évidente était notre double affiliation comme chercheures et représentantes du CSI-SLSJ auprès des communautés. Ce double chapeau a pu influencer les femmes interrogées, pour qui sécuriser la collaboration avec le CSI-SLSJ était plus important que la participation à notre étude. Nous avons essayé de minimiser ce biais en explicitant les objectifs aussi souvent que nécessaire et en construisant nos questionnaires pour ne pas donner l'impression que nous procédions à une évaluation des unions locales qui pourrait mettre en péril leur participation au projet. Pour conclure, la recherche qualitative, en amont, nous semble de plus en plus indispensable dans la mise en œuvre de projet de coopération durable. Malgré les limites que cela peut poser, notre expérience nous a démontré l'importance de faire dialoguer ces deux mondes qui opèrent souvent en vase clos.

Bibliographie

Agence Nationale de Statistique et de la Démographie du Sénégal (ANSD). 2013. Recensement général de la population, de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage. Données de la commune rurale de Bassoul. En ligne : http://lod.ansd.sn:8080/searching/after/index.jsp?dsname=&path=REPERTOIRES_LOCALITES_SN&keywords=Bassoul consultée le 24 septembre 2020.

Atlani-Duault, L. 2005. « Les ONG à l'heure de La « Bonne Gouvernance ». » *Autrepart* 35 (3) : 3.

CNUCED. 2015. « Promouvoir l'entrepreneuriat féminin au service du développement. » En ligne https://unctad.org/system/files/official-document/ciid29_fr.pdf Consulté le 16 décembre 2020.

Côté, G. et Gagnon, C. 2005. « Gouvernance environnementale et participation citoyenne : pratique ou utopie ? » *Nouvelles pratiques sociales 18* (1) : 57–72.

D'andria, A, et Inès, G. 2016. "Femmes et Entrepreneurs : Trente ans de Recherches En Motivation Entrepreneuriale Féminine." *Revue de l'Entrepreneuriat* 15 (3–4)

Fall, M. 2006. *Dynamique des acteurs, conflits et modes de résolution pour une gestion durable des ressources naturelles dans la Réserve de Biosphère du Delta du Saloum (Sénégal).* Thèse de doctorat. Université de Montréal.

Fall, M. 2009. « S'adapter à la dégradation de l'environnement dans le Delta du Saloum : variabilité des perceptions et des pratiques chez les femmes socés et niominkas. » *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement*, 9(2).

Fatimatou, B. 2012. « Entrepreneuriat Féminin, Gouvernance et Performance En Afrique. » Dans *Business and Entrepreneurship in Africa*, édité par Issouf Soumaré, Pierre Yourougou, et Peter Koveos. Québec.

Hufty, M. 2014. « La Gouvernance est-elle un concept opérationnel ? Proposition pour un cadre analytique. » *Fédéralisme Régionalisme 7* (2) : 1–8.

Lewandowski, S. 2007. « Les Compromis d'une ONG Burkinabè Entre Politiques de « bonne Gouvernance » et Pouvoirs Locaux. » *Afrique Contemporaine* 221 (1) : 131–52.

Mbaye, E. 2006. « La cueillette en brousse : terroirs et filières du Gandou1. Fonctionnement, logiques et perspectives... » Thèse de Doctorat de Troisième cycle, Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

Mbaye, A., Fall, A. S. et Cormier-Salem, M.-C. 2017. "Delta du Saloum : nouvelle gouvernance des ressources à travers un retour aux savoirs empiriques. » *Actes Du Colloque International Du Laboratoire Mixte International "Patrimoines et Territoires de l'Eau"* Université Gaston Berger.

Moity-Maizi, P. 2006. « Artisanes et artisans dans la transformation de poissons au Sénégal » Dans *Empreintes et inventivités des femmes dans le développement rural*, 1–18.

Niang, N. 2011. « Dynamique socio-environnementale et développement local des régions côtières du Sénégal : L'exemple de La Pêche Artisanal. » Thèse de doctorat, Université de Rouen.

OCDE. 2011. Panorama de l'entrepreneuriat 2011, Éditions OCDE, Paris. En ligne https://doi.org/10.1787/9789264097735-fr consulté le 16 décembre 2020.

Olivier de Sardan, J-P. 2010. « Développement, modes de gouvernance et normes pratiques (une approche socio-anthropologique). » *Canadian Journal of Development Studies 31* (1–2) : 5–20.

Olivier de Sardan, J-P. 2011. « The eight modes of local governance in west Africa. » *IDS bulletin 42* (2) : 22–31.

Onibon Doubogan. Y. 2019 : « Entreprenariat féminin et développement au Bénin. » Éditions L'Harmattan, Études africaines.

Simen, S. et Diouf, I. 2013. « Entreprenariat féminin au Sénégal : Vers un modèle entrepreneurial de « nécessité » dans les pays en développement ? » *CAM*. Dakar, Sénégal.

Tedongmo Teko, H. 2019 : « Sociologie de l'entrepreneuriat. Fondements épistémologiques et contingences africaines. » Éditions Connaissances et Savoirs. Seine-Saint-Denis.

Thiao, D. 2009. « Un système d'indicateurs de durabilité des pêcheries côtières comme outil de gestion intégrée des ressources halieutiques sénégalaises. » Thèse de doctorat, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

Valleur, R. 2017. « Orientations pour la construction de programmes de renforcement des capacités des organisations de producteurs. » Rapport d'Agronomes et vétérinaires sans frontières (AVSF). En ligne : https://www.avsf.org/fr/posts/1715/full/orientations-pour-la-construction-de-programmes-de-renforcement-des-capacite-s-des-organisations-de-producteurs-2eme-edition consulté le 17 décembre 2020.

CHAPITRE 6

Politique sociale à orientation genre et croissance économique au Sénégal : une analyse basée sur l'offre de travail des femmes

Mame Cheikh Anta SALL, chercheur, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal

Introduction

La crise économique mondiale de 2007/2008 a souligné l'importance du rôle de la protection sociale dans son action de tampon contre les conséquences sociales négatives entrainées par des baisses de revenus soudaines ou des hausses soudaines du nombre de sans-emplois (Razavi, 2011).

Du point de vue conceptuel, il n'existe pas de définition normalisée ni même stabilisée de la protection sociale. L'OIT (2011) définit la protection sociale comme la fourniture à l'ensemble des citoyens d'une aide sociale de base généralisée quelles que soient les contributions de l'individu et son parcours professionnel, comportant notamment une aide au revenu, sur la base des besoins et non des droits acquis et des soins de santé pour l'ensemble de la population. Les systèmes de protection sociale incarnent les moyens d'une société de protéger le niveau de vie de ses citoyens, de prévenir, d'atténuer et de surmonter les difficultés qui, autrement, augmenteraient la volatilité des emplois et des revenus, et accentueraient la pauvreté (Gentilini et Omamo, 2009 ; Antonopoulos, 2013).

Les politiques sociales pratiquées à travers le monde tournent principalement autour de deux approches : le modèle bismarckien et le modèle beveridgien. Le modèle bismarckien, dit d'assurance sociale obligatoire, a été inspiré par Bismarck en 1883. Il s'appuie sur la notion de statut professionnel et de risque au travail avec une couverture sociale des employés contre les risques liés à leurs activités. L'assurance sociale a souvent trait aux programmes liés à l'exercice d'un emploi, avec un

système de financement par cotisations des employeurs et des employés, basées sur les salaires (Razavi et Silke, 2010). Par contre, le modèle de protection sociale, proposé par Beveridge en 1942, renvoie plutôt à un système d'assistance sociale. C'est un système de protection fondé sur le principe d'universalité et de solidarité nationale. L'aide sociale vise la pauvreté aiguë ou chronique, les vulnérabilités de la vieillesse, des enfants et des femmes, ou les catastrophes naturelles par des transferts d'argent ou en nature (Gentilini et Omamo, 2009).

L'universalisation de la protection sociale est entravée par un certain nombre de facteurs structurels, davantage présents dans les pays en développement, notamment le caractère informel des économies qui est encore apparent sur les marchés du travail. Ce dysfonctionnement constitue plus une entrave à la main d'œuvre féminine, car elles sont généralement surreprésentées dans les emplois informels, comparé à leurs homologues masculins (BAD, 2015). C'est dans ce sens que Razavi (2011) souligne que lorsque l'accès à une assurance sociale et le montant de celle-ci sont étroitement liés à l'exercice d'un emploi rémunéré et quand aucun mécanisme n'est mis en place pour valoriser d'autres formes de contributions à la société, les inégalités fondées sur le genre qu'on trouve sur le marché du travail sont transmises au système de protection sociale et s'y voient même amplifiées. C'est la raison pour laquelle nous nous intéressons, dans le cadre de cette recherche, aux programmes d'assistance sociale (modèle de Beveridge) d'autant plus que les dispositifs d'assurance sociale au Sénégal (modèle de Bismarck) sont aveugles au genre (à l'exception du congé de maternité et du congé parental).

Les politiques de protection sociale aident souvent à soutenir l'activité économique et à rendre les stratégies de croissance économique plus efficaces dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités, notamment celles liées au genre (OCDE, 2011 ; Amodu *et al.*, 2017).

Depuis la mise en œuvre du Plan Sénégal Emergent (PSE)[1] en 2014, le Sénégal a enregistré une croissance économique parmi les plus fortes de l'Afrique de l'Ouest passant de 4,5 % en 2014 à 6,8 % en 2018 (Banque mondiale, 2019). Toutefois, malgré la bonne trajectoire de croissance économique notée ces dernières années, le Sénégal reste caractériseé par de fortes inégalités entre les hommes et les femmes, comme en témoigne l'indice d'inégalité de genre du pays qui est de 0,698[2] (World Economic Forum, 2015).

1. Le PSE est le référentiel de politique économique et social.
2. 1 = Parfaite égalité entre les hommes et les femmes ; 0 = Inégalité totale entre les deux groupes.

Le marché du travail sénégalais se distingue aussi par des disparités notoires entre les hommes et les femmes. Selon les statistiques de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES, 2016), le taux de chômage est estimé à 13,4 % et l'analyse suivant le genre révèle que le chômage affecte davantage les femmes (19,3 %) que les hommes (8,1 %). Le taux de sous-emploi lié à la durée de travail est de 26,8 % et il est aussi plus important chez les femmes (39,3 %) que chez les hommes (19,9 %).

Il est noté dans la Stratégie Nationale de Protection Sociale (SNPS, 2017) que le Sénégal compte s'appuyer sur celle-ci afin d'endiguer les disparités de genre sur le marché de l'emploi, favoriser l'autonomisation socio-économique des femmes et des jeunes à travers la création d'opportunités d'emploi mais également lutter contre la féminisation de la pauvreté. Une orientation genre de la politique sociale permettrait ainsi de parvenir à un changement durable à long terme dans la mesure où cette dernière a le potentiel de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes à moindre coût (Razavi et Silke, 2010 ; Tebaldi, 2016).

Compte tenu des enjeux de la protection sociale en termes de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, l'une des questions majeures qui pourrait se poser est la suivante : quel est l'impact d'une politique de protection sociale à orientation genre sur les disparités observées sur le marché du travail et sur la croissance économique au Sénégal ?

L'objectif de cette recherche est d'analyser l'impact d'une politique de protection sociale à orientation genre sur les disparités observées sur le marché du travail et sur la croissance économique. Pour mener à bien ce travail, nous nous basons sur l'hypothèse selon laquelle, une politique de protection sociale à orientation genre réduit les disparités observées sur le marché du travail et consolide la croissance économique.

La suite de ce chapitre s'organise autour des sections suivantes. La première section se consacre à l'analyse de l'état de la protection sociale au Sénégal. La littérature sur la protection sociale et le genre est présentée dans la deuxième section, la troisième section se consacre à la méthodologie et la dernière à la justification des simulations et aux résultats.

1. Les mécanismes de protection sociale et le marché du travail au Sénégal

Le marché du travail Sénégalais est caractérisé par des disparités de genre notoires en raison des opportunités relativement différentes selon que le travailleur est de sexe masculin ou féminin (Sall, 2018). Quelle que soit la tranche d'âge considérée, le niveau d'activité est plus important chez les hommes que chez les femmes (voir tableau 1). Les statistiques d'ENES (2016) montrent que le taux d'activité est de 61,1 % pour les

hommes et de 46,7% pour les femmes dans la population des 10 ans ou plus, et respectivement de 70,6% et 53,2% dans la population des 15 ans ou plus. Le taux d'occupation aussi est de 51,7% chez les hommes contre 29,2% pour les femmes en ce qui concerne la population des 10 ans ou plus. S'agissant de la population des 15 ans ou plus, il est de 47,8% chez les hommes contre 24,7% pour les femmes (ENES, 2016). L'analyse du taux d'emploi salarié révèle également que, même si le taux global est relativement faible (37%), celui des hommes (43,5%) dépasse largement celui des femmes (26,3%).

TABLEAU 1 : Taux d'activité et taux d'occupation de la population en âge de travailler et taux d'emploi salarié des 15 ans et plus

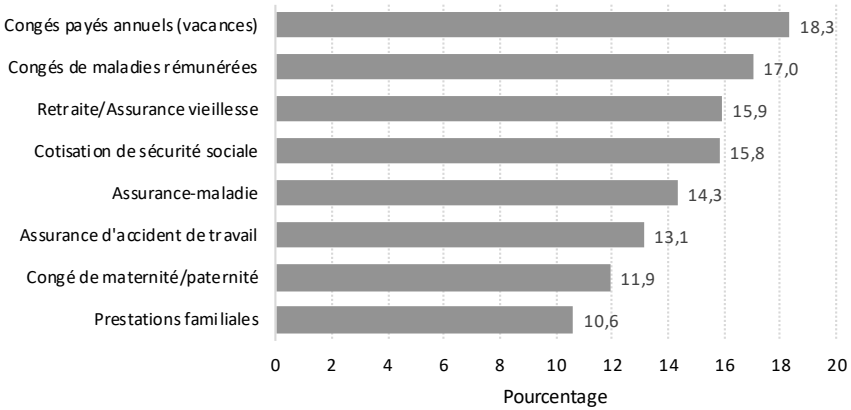
	Taux d'activité (%)		Taux d'occupation (%)		Taux d'emploi salarié en pourcentage de la population occupée des 15 ans et plus
	10 ans et plus	15 ans et plus	10 ans et plus	15 ans et plus	
Hommes	61,1	70,6	51,7	47,8	43,5
Femmes	46,7	53,2	29,2	24,7	26,3

Source : Calculs de l'auteur à partir des données d'ENES (2016)

Du point de vue des conditions sociales des travailleurs, il faut dire que les prestations sociales reçues sont relativement faibles. Il est ressorti de l'ENES (2016) que moins d'un employé sur cinq bénéficie des possibilités de prestation sociale. Celles-ci peuvent être mesurées par la garantie des « congés annuels payés », des « congés maladies rémunérés », de la « retraite/assurance vieillesse », de l'« assurance maladie », des « cotisations de sécurité sociale », des « congés de maternité/paternité », de l'« assurance d'accidents de travail » et des « prestations familiales ». À titre illustratif, seuls 18,3% des employés bénéficient des congés annuels payés (voir graphique 1).

Une analyse selon le genre montre des disparités dans l'adhésion aux systèmes de sécurité sociale (système d'assurance sociale). Bien que le taux d'adhésion aux différentes institutions de sécurité sociale soit globalement faible, il faut noter que celui des hommes double pratiquement celui des femmes.

GRAPHIQUE 1 : Répartition (en %) des avantages liés à l'assurance sociale reçus par les employés



Source : ANSD, ENES (2016)

TABLEAU 2 : Actifs affiliés à un système de sécurité sociale selon le sexe

Système de Sécurité Sociale (SSS)	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES)	5,0	2,7	4,0
Caisse de Sécurité Sociale (CSS)	3,7	1,7	2,8
Fonds Nationale de Retraite (FNR)	2,2	0,8	1,6
Mutuelle de santé	3,6	2,3	3,0
Autres systèmes de sécurité	0,8	0,5	0,7
Ensemble	2,3	0,7	2,0

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'ESPS2 (2011)[3]

La faible adhésion des actifs aux différentes institutions d'assurance sociale corrélée aux disparités de genre observées dans l'accès au système de sécurité sociale, justifie la nécessité de mettre l'accent sur les programmes d'assistance sociale afin d'assurer une couverture sociale efficace et englobante pour toute la population sans distinction de genre.

2. Protection sociale et marché du travail : une analyse de la littérature suivant le genre

Une analyse de la littérature a permis de constater que les dispositifs d'assistance sociale sous le prisme du genre se sont avérés très efficaces dans la lutte contre la discrimination à l'encontre des femmes afin de

3. Les activités du CSS ont trait aux prestations familiales et à la prise en charge des accidents de travail, alors que celles de l'IPRES et du FNR renvoient aux pensions et aux allocations de retraite respectivement dans le secteur privé et le secteur public.

libérer tout le potentiel économique de la main d'œuvre féminine sur le marché du travail (Samson, 2009). Généralement, les programmes d'assistance sociale comprennent les pensions sociales (universelles ou soumises à des conditions de ressources), les programmes de transfert d'argent aux enfants et/ou aux familles (conditionnels ou non conditionnels) et les programmes de garantie de l'emploi (Holmes et Jones, 2010).

Du point de vue des programmes de garantie de l'emploi, il faut noter d'abord que ceux-ci permettent d'améliorer la qualité de vie des femmes avec la construction d'infrastructures communautaires correspondant aux besoins de ces dernières et de favoriser leur participation au marché du travail rémunéré en leur permettant de réduire le temps alloué aux activités domestiques (Mathieu, 2019).

Les femmes dans les pays en développement souffrent généralement des ambigüités inhérentes à leur statut (potentiel ou effectif) de mère et de traditionnelle pourvoyeuse de soins aux personnes dépendantes. Étant donné qu'elles consacrent trop de temps au travail non rémunéré, elles subissent la plupart du temps le chômage saisonnier en tant que travailleuses agricoles et sont également très vulnérables sur le marché du travail (FMI, 2019).

Afin de faire face à la vulnérabilité accrue des couches sociales les plus défavorisées, de nombreux pays caractérisés par des taux de chômage très élevés ont mis en place des programmes (appelés autrement plan de garantie de l'emploi) afin d'apporter une assistance sociale aux personnes dans le besoin. Ces programmes sont souvent des politiques actives, fondés sur le principe selon lequel l'État joue un rôle « d'employeur de dernier recours ». Le programme d'entretien des routes rurales au Pérou (2003-2006) a ainsi permis d'augmenter la participation des femmes de 3,5 % à 24 % en fixant un quota de femmes de 10 % dans les microentreprises (OIT, 2011).

La conception de la plupart des programmes d'emplois publics recensés dans les Pays à Faible Revenus (PFR) d'Afrique subsaharienne prévoit un certain niveau de sensibilisation aux questions d'égalité des sexes avec des quotas explicites (oscillant généralement entre 30 et 50 %) ou des objectifs de participation féminine. Le Programme étendu de travaux publics (Expanded Public Works Programme) de l'Afrique du Sud y est notamment cité en exemple, car les services de soin figurent depuis le début dans ses offres de travail (Antonopoulos, 2013). Tebaldi (2016) souligne que la Guinée a entrepris le programme de travaux publics à haute intensité de main d'œuvre (Labour Intensive Public Works, LIPW), sur la base d'un constat d'une faible participation féminine au marché du travail. Ce programme, articulé autour des campagnes de sensibilisation

et ayant inclus des activités « souples » de travaux publics, a permis d'attirer davantage la main-d'œuvre féminine.

Le Liberia a aussi entrepris d'encourager la main d'œuvre féminine et la participation féminine à des fonctions productives non traditionnelles à travers la mise en œuvre de plusieurs programmes d'emplois publics avec la dimension genre et la possibilité de proposer des services de garderie dans les lieux de travail. Il est courant, par ailleurs, que les programmes de travaux publics sexo-spécifiques proposent des heures de travail plus flexibles aux femmes tout en mentionnant de nombreuses dispositions sexo-spécifiques en faveur de la sensibilisation à l'égalité des sexes. Dans le cas du fonds d'action sociale de la Tanzanie (Tanzania Social Action Fund, TASAF) et du programme de filet de sécurité productif (Productive Safety Net Programme, PSNP) de l'Éthiopie, les femmes ont d'ailleurs la possibilité de faire des demi-journées de travail (Tebaldi, 2016).

En définitive, il faudrait noter que les politiques sociales orientées selon le genre permettent non seulement aux femmes d'être plus présentes sur le marché de l'emploi, mais elles leur permettent aussi de se positionner et d'améliorer leur statut social au sein de la famille et de la communauté.

3. Modèle d'équilibre général calculable (MEGC)

Pour mener à bien notre objectif, nous avons opté pour une modélisation en équilibre général calculable afin de simuler une politique d'assistance sociale en faveur des femmes et voir sa répercussion sur le marché du travail mais aussi sur la croissance économique. La modélisation en équilibre général apporte une réponse plus satisfaisante que des analyses d'équilibres partiels, en donnant une vue d'ensemble des canaux par lesquels passe la mise en œuvre d'une politique (Suwa, 1991).

La structure du modèle de base utilisée est celle de PEP-T, élaborée par Decaluwe et al (2013). Nous y avons ajouté une segmentation poussée du marché du travail ainsi qu'une spécification de ce marché marquée par l'introduction d'une courbe des salaires et la modélisation du commerce extérieur qui prend en compte l'existence d'une demande d'exportation finie. Le modèle est dynamique récursif, ce qui signifie qu'il est résolu comme une séquence d'équilibres statiques reliés dans le temps, à travers l'accumulation du capital et l'accroissement de la main d'œuvre et des équations de comportement. Un des avantages d'une spécification du modèle dynamique est la possibilité de générer un sentier à moyen et long terme. De plus, les changements structurels peuvent être analysés dans le temps. Le modèle s'applique à une petite économie pour laquelle les prix mondiaux sont donnés.

Structure du bloc de production

La technologie de production est décrite par les équations de la production et de la valeur ajoutée pour chaque période *t*. La production du secteur *(XS)* est exprimée par une fonction de type Leontief combinant des parts fixes *v* et *io* de la valeur ajoutée *(VA)* et des consommations intermédiaires *(CI)* :

$$VA_{j,t} = v_j \, XST_{j,t} \tag{1}$$

La consommation intermédiaire totale d'une branche est une part fixe de sa production :

$$CI_{j,t} = io_j \, XST_{j,t} \tag{2}$$

La valeur ajoutée *(VA)* est une fonction *CES* qui combine le travail composite *(LDC)* et le capital composite *(KDC) :*

$$VA_{j,t} = B_j^{VA}\left[\beta_j^{VA} LDC_{j,t}^{-\rho_j^{VA}} + \left(1-\beta_j^{VA}\right) KDC_{j,t}^{-\rho_j^{VA}}\right]^{-\frac{1}{\rho_j^{VA}}} \tag{3}$$

Le facteur de productivité B_j^{VA} est une fonction du capital humain $\left(KH_{j,t}\right)$, de la recherche-développement $\left(RD_{j,t}\right)$, de l'investissement physique $\left(IP_{j,t}\right)$ et du rapport entre le capital public global et le capital privé du secteur $\left(\frac{\mathrm{KDpubG}_t}{\mathrm{KDpriv}_{j,t}}\right)$, et de la sensibilité de la productivité à ces différents arguments, donnée par les élasticités respectives τk, τ_r et τ_i. Le stock global de capital public $\left(\mathrm{KDpubG}_t\right)$ crée pour chaque activité productrice une externalité positive qui affecte la productivité globale des facteurs du secteur. Le facteur de productivité A sera ainsi affecté par la répartition du flux d'investissement public entre le capital humain $\left(KH_{j,t}\right)$, la recherche-développement $\left(RD_{j,t}\right)$ et l'investissement physique $\left(IP_{j,t}\right)$, mais également par l'ampleur des externalités dont bénéficie le secteur et l'élasticité de la productivité aux différents arguments :

$$B_j^{VA} = \overline{B_{j,t}}\left[\left(KH_{j,t}\right)^{\varepsilon_k}\left(RD_{j,t}\right)^{\varepsilon_r}\left(IP_{j,t}\right)^{\varepsilon_i}\left(\frac{\mathrm{KDpubG}_t}{\mathrm{KDpriv}_{j,t}}\right)^{\varepsilon_k}\right] \tag{4}$$

Modélisation du marché du travail

Dans ce modèle, une des caractéristiques du marché du travail est, d'une part, la segmentation poussée du marché du travail en dix catégories socio-professionnelles (les cadres supérieurs et ingénieurs, les cadres moyens et agents de maitrise, les employés et ouvriers qualifiés, les employés et ouvriers semi qualifiés, les employeurs, les manœuvres, les travailleurs

indépendants, les aides familiaux, les apprentis (rémunérés ou non), les autres qui regroupent les non déclarés et les inclassables). Chaque catégorie est également segmentée selon le genre (homme et femme). En conséquence, nous distinguons 20 segments du marché du travail. D'autre part, nous tenons compte du caractère rigide des différents segments du marché du travail en introduisant le chômage de façon endogène.

Les travailleurs sont supposés être mobiles à l'intérieur des différents segments du marché du travail qualifiés et non qualifiés. Mais il n'existe pas de mobilité de la main d'œuvre entre les différents segments du marché du travail. L'approche par la courbe des salaires (*wage curve*) développée par Blanchflower et Oswald (1994) est utilisée pour modéliser le marché du travail où nous supposons l'existence d'un chômage dans le segment du travail qualifié. Les travailleurs de ce segment du marché sont principalement employés dans le secteur moderne ou secteur formel où nous supposons une relative rigidité dans la fixation du salaire.

Le taux de salaire y évolue selon la situation du marché du travail, conformément à la situation décrite par la *wage curve*. Celle-ci décrit une relation négative entre les niveaux de chômage et les salaires. Elle traduit le fait que les zones et/ou secteurs caractérisés par des taux de chômage élevés sont associées à de bas salaires, alors que ceux à taux de chômage faibles sont marqués par des niveaux élevés de salaires.

Dans le segment du marché du travail non-qualifié, le taux de salaire est supposé y être déterminé par la confrontation de l'offre et de la demande de travail. Les travailleurs de ce segment évoluent généralement dans le secteur informel et, quel que soit le niveau de la demande, l'auto-emploi est tel que le chômage quasi inexistant, cependant avec des salaires trop bas, en dessous du SMIG[4].

L'offre de travail est endogène et, pour chaque année, elle est calculée en prenant en compte l'offre de l'année précédente qui croît avec la croissance démographique (n).

$$LS_{t+1}^{L} = LS_{t}^{L}.(1+n) \qquad (5)$$

LS_{t+1}^{L} = l'offre de travail en t+1 ;

LS_{t}^{L} = l'offre de travail en t ;

n = taux de croissance démographique.

La particularité de ce modèle est l'intégration des canaux de transmission par lesquels l'augmentation de la main d'œuvre féminine peut affecter les salaires et les demandes de travail (tous segments compris),

4. Les travailleurs non qualifiés acceptent souvent de travailler avec un niveau de salaire largement en dessous du SMIG à la différence des travailleurs qualifiés qui préfèrent rester au chômage que de travailler avec un salaire trop faible et en dessous du SMIG.

la valeur ajoutée mais aussi la production. Les hypothèses fortes du modèle sont le plein emploi pour les non-qualifiés et le chômage pour la main d'œuvre qualifiée. Il s'y ajoute que l'augmentation de l'offre de travail est absorbée par la demande existante sur le marché.

Au niveau le plus bas du côté de la valeur ajoutée, les différentes catégories de travail $l \in L = \{L_1, \ldots, L_l\}$ sont combinées suivant une technologie d'élasticité de substitution constante (CES), qui reflète une substituabilité imparfaite entre différents types de travail. L'entreprise choisit sa composition de la main-d'œuvre afin de minimiser son coût, compte tenu des taux de salaire relatifs. La demande de chaque type de travail ($LD_{l,j,t}$) dérive des conditions de premier ordre de minimisation des coûts par l'entreprise représentative, sous réserve de la technologie CES

$$LDC_{j,t} = B_j^{LD}\left[\sum_l \beta_{l,j}^{LD}\ LD_{l,j,t}^{-\rho_j^{LD}}\right]^{\rho_j^{-\frac{1}{LD}}} \tag{6}$$

$$LD_{l,j,t} = \left[\frac{\beta_{l,j}^{LD} WC_{j,t}}{WTI_{l,j,t}}\right]^{\sigma_j^{LD}} \left(B_j^{LD}\right)^{\sigma_j^{LD}-1} LDC_{j,t} \tag{7}$$

Processus de bouclage

L'équilibre épargne-investissement est réalisé à travers l'introduction d'une taxe indirecte endogène qui permet à l'État de collecter le supplément de ressources nécessaires aux fins d'investissement. Le taux d'épargne des autres institutions est supposé fixe. Les dépenses publiques sont supposées fixes, en terme réel, à la première période. Toutefois, elles augmentent au même rythme que la population. Il en est de même de l'épargne budgétaire, des transferts et de l'offre de travail qui progressent au même taux que la population.

Dynamique du modèle

La dynamique de l'économie est induite par l'accumulation du capital productif et la croissance démographique. L'accroissement du capital productif à travers l'investissement est la principale source de croissance de l'économie. L'investissement couvre la dépréciation du capital et contribue à son accumulation d'une période à l'autre.

La règle d'accumulation du capital privé est déterminée comme suit : le taux d'accumulation sectoriel du capital privé $\left(\frac{IND_{k,bus,t}}{KD_{k,bus,t}}\right)$ de la période t est une fonction croissante du ratio coût-bénéfice du capital $\left(\frac{R}{U}\right)$ de la même période, mais le rythme d'accroissement du taux d'accumulation, sous l'effet de ce ratio, est décroissant :

$$\frac{IND_{k,bus,t}}{KD_{k,bus,t}} = \varphi_{k,bus}\left[\frac{R_{k,bus,t}}{U_{k,bus,t}}\right]^{\sigma^{INV}_{k,bus}} \tag{8}$$

Le stock de capital privé sectoriel de fin de période ($KD_{k,j,t+1}$) est égal au stock de début de période $\left(KD_{k,j,t}\right)$ net de la consommation en capital fixe (ou dépréciation) de la période à un taux $\left(\delta_{k,j}\right)$, auquel s'ajoute le volume de capital accumulé au cours de la période $\left(IND_{k,j,t}\right)$:

$$KD_{k,j,t+1} = KD_{k,j,t}\left(1-\delta_{k,j}\right) + IND_{k,j,t} \tag{9}$$

Quant aux flux d'investissements publics, nous supposons qu'ils représentent une proportion des flux d'investissements privés, traduisant ainsi une relative complémentarité entre ces deux types d'investissements dans les secteurs marchands:

$$ING_{bus,\,t} = \quad *\left(IND_{priv,\ bus,\,t}\right) \tag{10}$$

Dans le secteur non-marchand, les flux d'investissements publics dépendent du revenu disponible de l'État:

$$ING_{ntr,\,t} = \quad {}_{ntr} * YG_{t,\,GOV} \tag{11}$$

La croissance démographique agit sur la croissance économique, principalement par la demande finale et l'épargne des privés et de l'État de manière indirecte. La consommation publique est donc supposée augmenter au rythme de la croissance démographique. Cette hypothèse est également valable pour les transferts inter-ménages, les transferts publics versés aux ménages, les transferts privés et publics du reste du monde vers les institutions résidentes et vice-versa, la consommation minimale privée.

Paramètres des formes fonctionnelles du modèle

La spécification des fonctions de production, de consommation des ménages et des demandes d'importation et d'exportation nécessite des paramètres, notamment: l'élasticité-revenu de la demande de produits, le paramètre de Frisch, l'élasticité de substitution entre capital et travail, l'élasticité de substitution entre les produits importés et locaux, l'élasticité de transformation entre les ventes extérieures et les ventes locales, et l'élasticité de la demande extérieure. En l'absence de séries longues, ces paramètres n'ont pas été estimés sur des données du Sénégal. Ils ont été empruntés à la littérature des MEGC, et à des études empiriques réalisées dans d'autres économies en développement[5]. Tous les autres paramètres du modèle ont été calibrés à l'aide des données de la MCS, de

5. Des détails sur les paramètres dans les MEGC sont apportés par Annabi et al. (2002).

manière à assurer la cohérence des données de l'année de base. L'élasticité de complémentarité entre le capital public et sectoriel est empruntée de Cabral et al. (2017).

Cadre comptable du modèle : Matrice de Comptabilité Sociale du Sénégal (2014)

La matrice initiale est construite par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) sur la base du tableau entrées-sorties (TES), du tableau des opérations financières de l'État (TOFE) et du tableau de la balance des paiements de 2014.

Nous avons désagrégé cette matrice à l'aide des données récentes provenant de l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS II, 2011) ajustées grâce à l'Enquête Nationale Emploi au Sénégal (ENES, 2016). C'est une matrice qui a été désagrégée de la façon la plus large possible pour tenir compte de l'ensemble des catégories socio professionnelles observées sur le marché du travail, eu égard à la spécificité de la recherche. Elle comprend 27 secteurs d'activité et 48 produits. Le facteur travail est d'abord segmenté en dix (10) catégories socio professionnelles :

- Cadres supérieurs et ingénieurs (CSI)
- Cadres moyens et agents de maitrise (CMAM)
- Employés et ouvriers qualifiés (EOQ)
- Employés et ouvriers semi qualifiés (EOSQ)
- Employeurs
- Manœuvres
- Travailleurs indépendants (propre compte)
- Aides familiaux
- Apprentis rémunérés ou non
- Autres, qui regroupent les non déclarés et les inclassables.

Ensuite, chaque catégorie de travailleurs est également segmentée selon le genre (homme et femme). Au total, le seul facteur travail se retrouve maintenant scindé en 20 sous segments. En effet, cette segmentation permet de mettre en évidence l'hétérogénéité du marché du travail selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe afin de répondre pertinemment à la spécificité de notre problématique. Le facteur capital est aussi scindé en deux modalités : capital privé et capital public. Concernant les agents, nous avons les classiques : les ménages, les firmes, le gouvernement et le reste du monde. Les ménages sont également dissociés en quinze (15) sous segments selon les quartiles de revenu et la zone d'habitation (cinq quartiles pour Dakar, cinq quartiles pour les autres centres urbains et cinq quartiles pour la zone rurale) afin de prendre en compte leur hétérogénéité.

4. Justification des simulations et résultats

Le scénario à simuler consiste en une hausse de 10% de l'offre de travail féminine. En effet, il est noté dans la littérature que les politiques d'assistance sociale à orientation genre impliquent une meilleure présence de la main d'œuvre féminine sur le marché de l'emploi grâce aux programmes de construction d'infrastructures communautaires et aux plans de garantie de l'emploi au profit des couches les plus vulnérables (les femmes, dans le présent cas). Plusieurs pays ont mis en œuvre des politiques sociales de garantie de l'emploi en prenant en compte la dimension genre et celles-ci se sont manifestées par une forte présence de la main d'œuvre féminine sur le marché du travail (cas du Libéria, de l'Éthiopie, du Kenya, de l'Afrique du Sud, du Pérou, de l'Inde entre autres).

De surcroit, le Sénégal a lancé en 2018 un programme de filets sociaux dénommé la Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide des Jeunes et des Femmes (DER/JF) dont l'objectif est de favoriser l'accès à l'emploi des couches les plus vulnérables, notamment les jeunes et les femmes à travers l'auto-emploi. L'entreprenariat mobilise une grande partie de la main d'œuvre sénégalaise et joue ainsi un rôle majeur dans la lutte contre le chômage et le sous-emploi. Néanmoins, cette frange importante de la population peine souvent à trouver du financement pour développer ses activités et participer pleinement à l'activité économique. Dans la loi des finances de 2018, l'Etat du Sénégal avait décaissé un budget de 30 milliards FCFA pour le financement dudit programme. Le gouvernement Sénégalais souhaiterait, en effet, s'appuyer sur l'auto-emploi afin d'améliorer la présence des femmes sur le marché de l'emploi.

En conséquence, l'idée de cette simulation est d'augmenter à la marge l'offre de travail des femmes de 10% et de voir comment cela va se répercuter sur les disparités observées sur le marché du travail et sur la croissance économique de façon générale et sectorielle.

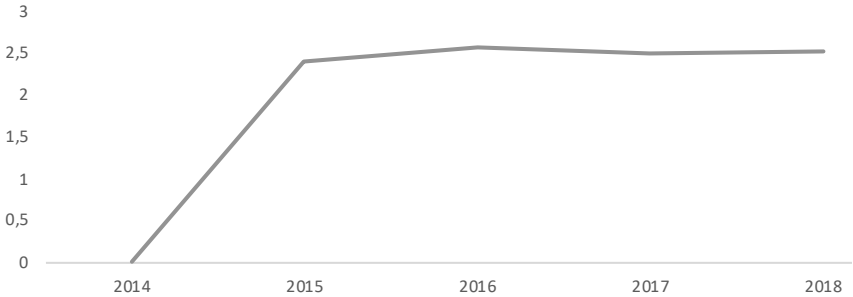
Après une analyse des impacts macroéconomiques et sectoriels du choc lié à la hausse de l'offre de travail des femmes, nous analyserons les impacts sur le volume des emplois demandés par les secteurs de l'économie selon la catégorie socio professionnelle et le sexe, étant entendu que dans un MEGC, toutes les variables interagissent et sont déterminées simultanément. Dans un modèle dynamique, l'économie croît, même en l'absence d'un choc. Par conséquent, les chocs sont analysés, en référence au sentier de croissance suivi par l'économie, en l'absence d'un quelconque choc (scénario de base ou *business as usual-BAU*).

Impact global sur la production

Le surplus de main d'œuvre féminine injecté sur le marché de travail a favorisé une augmentation du PIB et a permis d'enregistrer une

amélioration du taux de croissance du PIB de 2,3 à un peu plus de 2,5 points de pourcentage sur la période considérée pour la simulation (2015-2018), soit une hausse moyenne de 1,99 points de pourcentage par an. Le pic de croissance est noté en 2016 avec une hausse du PIB de 2,56 points de pourcentage.

GRAPHIQUE 2 : Variation du PIB (en % par rapport au scénario BAU)

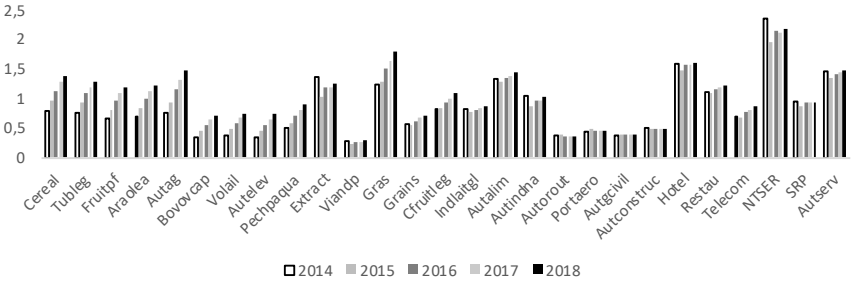


Source : Auteur, à partir des simulations

Impact sectoriel sur la valeur ajoutée

L'augmentation de l'offre de travail féminine a plus d'impact dans les secteurs d'activité intensifs en main d'œuvre féminine. Les secteurs tels que l'hôtellerie, les services non marchands, les autres services et l'industrie alimentaire (« gras », « autalim ») ont connu les plus fortes augmentations de leur valeur ajoutée. Le secteur agricole dans son ensemble a connu une hausse un peu moins importante. Les secteurs les moins influencés par la hausse de l'offre de main d'œuvre féminine sont ceux qui tournent autour du génie civil (« autoroute », « portaero », « autgcivil », « autconstruc »). En effet, ces secteurs sont généralement très intensifs en main d'œuvre masculine.

GRAPHIQUE 3 : Évolution de la valeur ajoutée sectorielle (en % par rapport au scénario BAU)



Source : Auteur à partir des simulations

Impact sur le marché du travail

Étant donné que la simulation a porté sur une hausse de l'offre de travail des femmes, l'offre de travail global s'en trouve augmentée, ce qui entraine une baisse des taux de salaires (tous segments compris). Néanmoins, la baisse des salaires des femmes est environ sept (7) fois plus importante que celle des salaires des hommes.

TABLEAU 3 : Évolution du taux de salaire selon les segments du marché du travail (en % par rapport au BAU)

Segments du marché du travail	2014	2015	2016	2017	2018
Cadres supérieurs et ingénieurs-Hommes	–0,997	–0,057	–0,384	–0,255	–0,293
Cadres supérieurs et ingénieurs-Femmes	–7,28	–6,955	–7,03	–6,969	–6,964
Cadres moyens et agents de maitrise-Hommes	–1,014	–0,094	–0,417	–0,292	–0,331
Cadres moyens et agents de maitrise-Femmes	–7,269	–7,028	–7,093	–7,051	–7,051
Employés et ouvriers qualifiés-Hommes	–0,987	–0,2	–0,463	–0,349	–0,376
Employés et ouvriers qualifiés-Femmes	–7,234	–6,921	–6,998	–6,94	–6,937
Employés et ouvriers semi qualifiés-Hommes	–0,962	–0,166	–0,43	–0,314	–0,341
Employés et ouvriers semi qualifiés-Femmes	–7,244	–6,934	–7,009	–6,951	–6,948
Manœuvres-Hommes	–0,937	–0,022	–0,334	–0,206	–0,24
Manœuvres-Femmes	–7,23	–6,879	–6,961	–6,895	–6,89
Employeurs-Hommes	–0,963	–0,067	–0,368	–0,24	–0,272
Employeurs-Femmes	–7,231	–6,863	–6,947	–6,877	–6,871
Indépendants-Hommes	–0,985	–0,092	–0,39	–0,263	–0,295
Indépendants-Femmes	–7,208	–6,819	–6,903	–6,829	–6,822
Aides familiaux-Hommes	–1,726	–1,17	–1,273	–1,161	–1,145
Aides familiaux-Femmes	–7,544	–7,095	–7,184	–7,095	–7,084
Apprentis-Hommes	–1,023	–0,609	–0,713	–0,638	–0,635
Apprentis-Femmes	–7,211	–6,869	–6,953	–6,891	–6,888
Autres-Hommes	–1,109	–0,718	–0,81	–0,739	–0,737
Autres-Femmes	–7,291	–6,943	–7,018	–6,952	–6,946

Source : Auteur, à partir des simulations

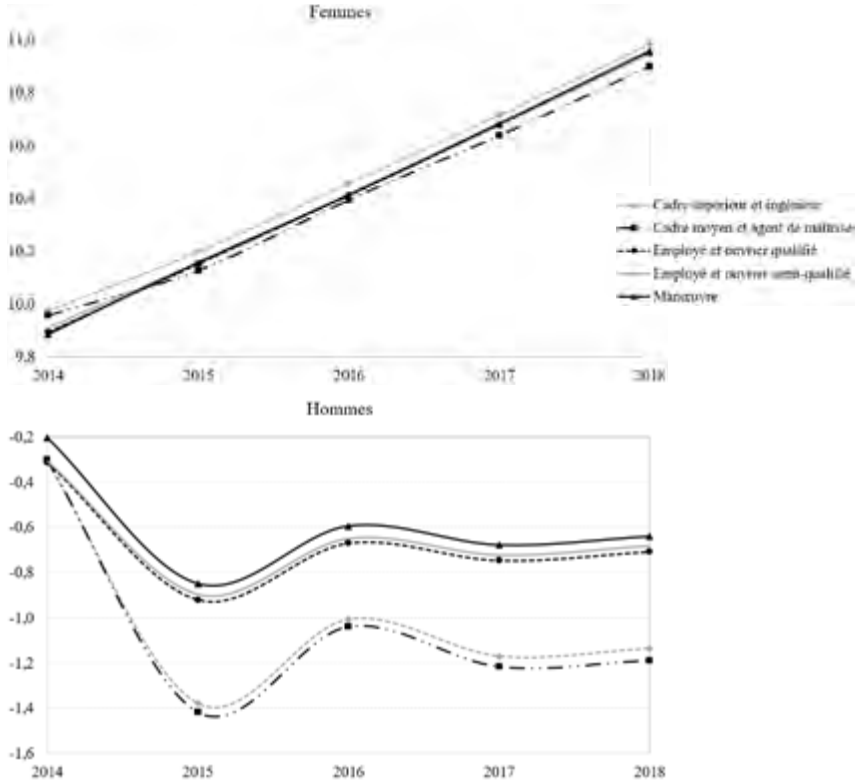
À la suite de l'augmentation de l'offre de travail féminine et à la baisse conséquente de leurs salaires, nous observons une hausse de la demande

de travail pour les femmes et une baisse de la demande pour les hommes (voir graphique 4). Cette tournure est observée pour tous les segments du marché du travail, à l'exception du segment des non-qualifiés pour lequel, nonobstant l'augmentation de la demande de main d'œuvre féminine, le *statu quo* est observé pour la main- d'œuvre masculine. Au regard des courbes qui – à quelques exceptions près – évoluent pratiquement de la même manière, on pourrait avancer que l'augmentation de l'offre de travail des femmes a plus ou moins la même répercussion sur les différents segments du marché de l'emploi.

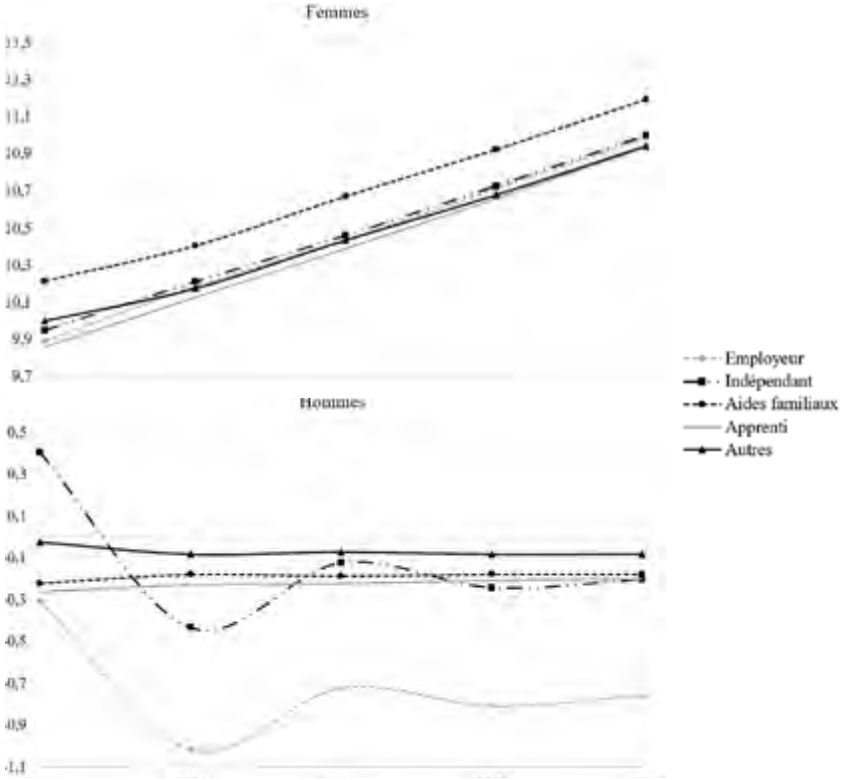
En effet, le supplément de travailleuses injecté sur le marché du travail est totalement absorbé par les différents secteurs d'activité. De facto, nous observons que la main d'œuvre féminine exclut du marché celle masculine, ceci explique alors la baisse de la demande de travail des hommes. Par contre, la main d'œuvre masculine des non-qualifiés n'a pas diminué parce qu'il a été supposé dans la modélisation un plein emploi pour le segment des non qualifiés (tous sexes compris).

GRAPHIQUE 4 : Évolution de la demande de travail des segments du marché du travail (en % par rapport au scénario BAU)

4.1 PREMIER GROUPE



4.2 DEUXIÈME GROUPE



Source : Estimations de l'auteur à partir des simulations

Conclusion et implications de politique économique

Les enjeux des politiques sociales sous le prisme du genre en termes de réduction des disparités entre les hommes et les femmes, et de consolidation de la croissance peuvent être analysés sous plusieurs angles. Des travaux menés dans des pays en développement ont montré que ces politiques impliquent très souvent une meilleure présence de la main d'œuvre féminine sur le marché de l'emploi.

Le présent chapitre vise à explorer la relation qui pourrait exister entre les politiques d'assistance sociale à orientation genre, le marché du travail et la croissance économique au Sénégal. Pour mener à bien cet objectif, nous avons construit un modèle d'équilibre général calculable avec comme base comptable la matrice de comptabilité sociale du Sénégal à segmentation poussée du marché du travail selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle. En nous référant aux études faites dans les autres pays et aux programmes sociaux mis en œuvre par l'État du

Sénégal dans le but d'améliorer la présence des femmes sur le marché de l'emploi, nous avons simulé une augmentation à la marge de 10% de l'offre de travail des femmes.

Les résultats des simulations ont montré une augmentation de la demande de travail des femmes (tout segment compris), alors que l'inverse est observé chez la main d'œuvre masculine. En effet, l'augmentation de l'offre de travail féminine a entrainé une baisse conséquente du salaire des femmes, ce qui implique une meilleure attractivité de la main d'œuvre féminine au détriment de celle masculine.

Il est également noté une expansion des secteurs d'activité qui ont vu leur valeur ajoutée augmentée favorisant, par conséquent, une amélioration de la croissance économique sur la période considérée (2014-2018). Néanmoins, la hausse des valeurs ajoutées est plus constatée dans les secteurs d'activité intensifs en main d'œuvre féminine.

En définitive, on pourrait avancer que si les politiques sociales mises en œuvre au Sénégal se traduisent par une meilleure présence de la main d'œuvre féminine sur le marché de l'emploi, cela entrainerait la hausse du taux d'emploi des femmes tout comme la consolidation de la croissance. Ceci corrobore l'idée selon laquelle les femmes constituent ainsi une frange de la population qu'il ne faudrait pas négliger si on veut tirer pleinement profit de toute la main d'œuvre disponible sur le marché du travail et ainsi favoriser une croissance économique plus inclusive. Toutefois, il faudrait penser à mettre en œuvre des politiques compensatoires pour ne pas *in fine* léser la main d'œuvre masculine.

Bibliographie

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie. 2011. « Rapport de l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS-II) ».

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie. 2016. « Rapport de l'Enquête National sur l'emploi au Sénégal (ENES) ».

Amodu, L., A. E. Azuh, A. Dominic, M. A. Oluwatoyin et O. Toluwalope. 2017. "Factors of Gender Inequality and Development among Selected Low Human Development Countries in Sub-Saharan Africa", Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 22, Issue 2, Ver. IV, PP 01-07.

Antonopoulos, R. 2013. "Expanding Social Protection in Developing Countries: A Gender Perspective", Levy Economics Institute of Bard College.

Banque Africaine de Développement. 2015. « Rapport annuel 2015 », Département de la recherche sur le développement.

Beveridge, W. 1942. "Social Insurance and Allied Services", Majesty's Stationery Office, London

Blanchflower, D.G. et A. J. Oswald. 1994. “Estimating a wage curve for Britain, 1973-1990”, Economic Journal, 104, pp. 1025-1043.

Cabral, F. J. ; F. Cissé et A. Diagne. 2017. « Modélisation de l’impact du PSE agricole sur la demande de travail au Sénégal », Miméo.

Decaluwe, B., A. Lemelin, V. Robichaud et H. Maisonnave. 2013. “PEP-1-t : The PEP standard single-country, recursive dynamic CGE model”, Partenership for Economic Policy (PEP).

FMI - Fonds Monétaire International. 2019. « Le coût économique de la sous-estimation du travail des femmes », Finances et développement, publication trimestrielle du FMI Octobre 2019, Volume n° 56.

Gentilini, U. et S. W. Omamo. 2009. “Unveiling Social Safety Nets.” Occasional Paper No. 20. Rome, Italy : World Food Programme.

Holmes, R. and N. Jones. 2010. “Rethinking Social Protection Using a Gender Lens.” London, UK : Overseas Development Institute.

Mathieu, M. 2019. « L’espace familial et l’offre de travail des femmes : une synthèse des contributions théoriques sur le sujet », Haïti Perspectives, vol. 7 n° 1.

Organisation de Coopération et de Développement Economique. 2011. « Effets sur le marché du travail des systèmes de protection sociale dans les économies émergentes », Perspectives de l’emploi de l’OCDE.

OIT – Organisation Internationale du Travail. 2011. « Mettre en place des socles de protection sociale pour tous », Programme phare mondiale.

Razavi, S. et S. Silke. 2010. “Underpaid and overworked : A cross-national perspective on care workers”, International Labour Review, Special Issue on Workers in the Care Economy 149(4) : 407-422.

Razavi, S. 2011. « Pour la création d’une protection et d’une sécurité sociale selon le genre » Fondation Friedrich Ebert, Analyse de Politique International.

République du Sénégal. 2017. « Stratégie Nationale de Protection sociale SNPS (2016-2025) ».

Sall, M. C. A. 2018. « Disparités salariales et genre sur le marché du travail au Sénégal », Revue d’Economie et de Gestion (REG) Vol 2 N°1, pp.1-16.

Samson M. 2009. « Social Cash Transfers and Pro-Poor Growth », Vers une croissance pro-pauvres : La Protection sociale, Document de recherche, OCDE, Paris.

Suwa, A. 1991. « Les modèles d’équilibre général calculable », In : Économie & prévision, n° 97, L’économie du développement. pp. 69-76.

Tebaldi, R. 2016. « Genre et protection sociale en Afrique subsaharienne : évaluation générale de la conception de différents programmes », Centre International de Politiques pour la Croissance Inclusive (IPC-IG) 2016 ISSN 2358-1379.

PARTIE III

Déterminants de l'accès à l'emploi des jeunes

CHAPITRE 7

Le mode de recherche d'emploi influence-t-il l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire ? Une analyse empirique par secteur d'activité

Pokou Edouard ABOU, enseignant-chercheur, Université Jean Lorougnon Guedé, Daloa, Côte d'Ivoire

Introduction

Permettre aux jeunes diplômés de trouver un travail décent demeure un défi majeur pour les décideurs. L'un des défis dans cette quête est de trouver un emploi en adéquation avec la formation initiale des diplômés (Abou et Assi, 2019). Ainsi, pour surmonter les difficultés rencontrées par les jeunes diplômés, plusieurs politiques sur le marché du travail sont mises en œuvre (Jochen et al., 2019). En Côte d'Ivoire, depuis les années 1990, plusieurs politiques ont été initiées pour lutter contre le chômage. Par exemple, en 1991, le gouvernement a adopté le Plan National de l'Emploi (PNE) dont l'objectif est de limiter la généralisation du chômage. Dans les années 1994, des fonds sociaux pour l'insertion et le soutien à l'emploi furent créés. Il s'agissait de financer les microprojets des déflatés du secteur public et privé. Ces fonds avaient également pour objectif de favoriser la création d'emploi au profit des femmes et des jeunes. D'autres politiques ont suivi dans les années 2000 pour tenir compte de la crise militaro-politique avec des programmes de Démobilisation-Désarmement-Réinsertion/Réhabilitation-Réinstallation-Réinsertion (DDR/RRR).

Depuis 2012, les décideurs à travers le Programme National de Développement (PND) ont instauré de nouvelles dispositions visant la promotion et l'accroissement de l'emploi décent, l'approfondissement des incitations à l'investissement. Par ailleurs, depuis 2015, pour accompagner cette dynamique des politiques d'emploi, le gouvernement a créé l'Agence Emploi Jeune (AEJ) qui fonctionne comme un guichet unique de l'emploi pour les jeunes.

À l'analyse, toutes les politiques susmentionnées visent la création d'emploi et la lutte contre le chômage des jeunes diplômés. Malheureusement, selon l'ENSESI (2016), l'emploi salarié est détenu majoritairement par les hommes d'âge supérieur à 25 ans et de niveau d'études relativement peu élevé. Par ailleurs, le salaire mensuel moyen tiré de l'emploi salarié est plus faible chez ces jeunes diplômés. Or, des structures gouvernementales telles que l'AEJ et d'autres privées existent et permettent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. En d'autres termes, les jeunes sont en situation de précarité sur le marché du travail malgré le dispositif mis en place par le gouvernement depuis les années 1990. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes ont une méconnaissance des structures en charge des politiques d'emploi (Kouakou et Adébo, 2015). Cette situation rend inefficace leur prospection sur le marché du travail.

Face au défi de promouvoir le plein emploi productif et un travail décent pour tous en 2030, il est important de comprendre si le mode de recherche d'emploi influence l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. La littérature sur cette question est peu abondante. En effet, les individus ne peuvent pas observer parfaitement et gratuitement l'ensemble des offres d'emploi proposées sur le marché du travail (Mortensen, 1986). Ils doivent donc mettre en place des stratégies de recherche d'emploi parfois coûteuses (recherches sur internet, dans les journaux, coût de déplacement, etc.). L'objectif de cette analyse est donc de mettre en évidence les méthodes de recherche d'emploi privilégiées par les jeunes afin d'orienter les décideurs pour une meilleure prise en charge des diplômés pour leur premier emploi. Il s'agira de prendre en compte le secteur d'activité pour mieux affiner les politiques. La suite de cette analyse présentera une brève revue de littérature théorique et empirique, la méthodologie, les résultats et quelques recommandations de politique.

1. La prospection d'emploi : un bref aperçu théorique et empirique

Dans la recherche d'emploi, l'information est fondamentale. Le risque de sélection adverse est donc très élevé sur le marché du travail. Généralement, le manque d'information de qualité conduit à des choix tardifs par rapport aux opportunités offertes. En effet, le corpus théorique indique que l'employeur a une méconnaissance du niveau de productivité des travailleurs. Il va alors faire en sorte que les salariés les plus productifs se présentent à l'embauche, et que les moins productifs y renoncent (Spence, 1973 ; Rothschild et Stiglitz, 1976 ; Yellen, 1984). Par exemple, dans la théorie du signal (Spence, 1973), le diplôme n'est pas le

gage d'une productivité supérieure, mais demeure un moyen pour signaler le niveau de productivité du postulant à un emploi. En outre, dans la théorie du salaire d'efficience (Yellen, 1984), les postulants annoncent à l'employeur un salaire de réserve. C'est un salaire en deçà duquel les diplômés refuseront l'emploi proposé car ils sont rationnels. En proposant un salaire élevé, l'employeur élimine donc les candidatures qui ne correspondent pas à ses attentes de productivité. Ainsi, compte tenu de l'existence de la sélection adverse sur le marché du travail qui est imparfaite, celui-ci nécessite des règles et des contrôles.

En Côte d'Ivoire, l'AEJ est un guichet unique de l'emploi dont l'une des missions est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cependant, ce service public d'emploi est généralement méconnu des diplômés. En effet, 84,2 % des diplômés du supérieur privilégient les relations personnelles comme moyen de recherche d'emploi (INS, 2013). Par ailleurs, pour Wapoh (2013), les femmes utilisent plus les relations personnelles que les hommes. En outre, cet auteur indique que généralement, les femmes les plus diplômées des formations générales occupent des emplois instables. Cela montre que les emplois occupés par le canal des relations personnelles ne sont pas garantis et les salariés peuvent avoir de faibles salaires. Pour Coffie (2015), les chômeurs qualifiés ont recours aux modes formels de recherche d'emploi que sont les structures de l'État et les cabinets de placement. Ces emplois peuvent être garantis et mieux payés. C'est à juste titre que Zaharieva (2015) montre que lorsque les relations personnelles sont priviligiées par les chômeurs pour trouver un emploi, les salaires perçus sont bas. Cela peut s'expliquer par leur faible productivité. Par contre, les chômeurs qui utilisent les canaux formels négocient des salaires plus elevés pour un niveau de productivité donné. Ces résultats montrent le rôle fondamental que les modes de recherche d'emploi peuvent jouer sur le marché du travail. Cependant, toutes ces études ne prennent pas en compte le secteur d'activité. Or, l'effet des modes de prospection peut différer en fonction du secteur d'activité. Le mérite de cette analyse est la prise en compte de cet aspect.

2. Méthodologie

2.2 Spécification théorique

Le cadre théorique de cette étude est basé sur le modèle de recherche d'emploi. En effet, les diplômés rationnels observent des offres d'emploi et doivent décider s'ils poursuivent ou pas leur recherche. En effet, un diplômé à la recherche d'un emploi qui reçoit une offre peut l'accepter ou la refuser. L'un des motifs de refus est le niveau de la rémunération proposé par l'employeur. Ainsi, nous nous appuyons sur le modèle de

recherche d'emploi séquentiel de Mortensen (1986). À une période donnée, si le diplômé en quête d'emploi décide d'accepter l'offre, il pourrait perdre un certain nombre d'avantages notés δ. Il s'agit par exemple du coût d'opportunité du loisir τ, le bénéfice de profiter des membres de la famille etc. Il doit aussi renoncer à l'opportunité de trouver une meilleure offre par la suite. En revanche, s'il décide de continuer sa recherche d'emploi, il doit renoncer à un salaire et subir des coûts de prospection ρ (frais de déplacement, appels téléphoniques, etc.). La recherche d'emploi s'arrêtera lorsque le diplômé aura un emploi pour lequel le salaire proposé w sera supérieur au salaire de réserve $\bar{w}$ soit : $w > \bar{w}$ avec :

$$\bar{w} = \delta - \rho + \frac{\lambda}{r} H(w) \tag{1}$$

Avec λ la probabilité de recevoir une offre d'emploi ; r, le degré d'impatience représenté par le taux d'actualisation du diplômé ; $H(w)$ s'analyse comme les perspectives d'un meilleur salaire que $\bar{w}$. Il s'agit de la distribution des salaires supérieurs à w telle que :

$$H(w) = \int_{\bar{w}}^{+\infty} (w - \bar{w}) dF \tag{2}$$

Où $F(w)$ est la fonction de répartition des salaires.

Ce cadre théorique permet de tirer des enseignements intéressants. En effet, dès lors que le diplômé peut profiter de la générosité des membres de sa famille, en d'autres termes, un accroissement de δ, le salaire de réserve augmente ainsi que la durée du chômage. Par ailleurs, une augmentation des coûts de recherche ρ réduit le salaire de réserve et la durée de chômage. Une autre analyse est que si le diplômé est très patient, cela suppose que r est très faible, alors le salaire de réserve augmente ainsi que la durée de chômage. À l'analyse, le diplômé dans certaines mesures peut allonger la durée du chômage dans deux cas : soit il profite de la générosité de ses parents qui sont considérés comme des chefs de ménage bienveillants, soit il est patient et attend de meilleures opportunités d'offre d'emploi. Cependant, le coût de la recherche peut être un goulot d'étranglement pour lui. Dès lors, il faut des mécanismes d'aide. Ce cadre offre alors une analyse empirique qui permettra de comprendre les méthodes de prospection d'emploi des diplômés en prenant en compte le secteur d'activité.

2.2 Spécification empirique et présentation des données

Le diplômé recherche un emploi en utilisant une stratégie donnée. En réalité, la probabilité d'obtenir un emploi va dépendre du secteur d'activité, quel que soit le mode de prospection. Considérons L, la variable indiquant le statut du diplômé. Ainsi, l'utilité de rechercher un emploi

dans un secteur j est notée U_{ij}. Il est supposé linéaire en z, vecteur de caractéristiques observables du diplômé i.

Soit :

$$U_{ij}^{*} = z_i \delta_j + \eta_j \tag{3}$$

La probabilité que le diplômé i recherche un emploi dans le secteur j_1 est la probabilité que l'utilité dérivée de l'appartenance à ce secteur soit supérieure aux niveaux qu'il aurait atteints dans les autres j secteurs, avec $j \uparrow j_1$

$$\forall j_1 = 1,\ldots.N : P\left(L = j_1\right) = P\left(U_{ij1}^{*} > U_{ij}^{*}\right),\ j \neq j_1,\ j \epsilon \left(1,\ldots.4\right) \tag{4}$$

$$\forall j_1 = 1,\ldots.N : P\left(L = j_1\right) = P\left(\left(\delta_{j1} - \delta_j\right) z_i > \eta_j - \eta_{j1}, j \neq j_1, j \epsilon \left(1,\ldots 4\right)\right) \tag{5}$$

En considérant que les n_j sont iid et suivent une loi de Weibull, la probabilité d'appartenance au segment j_1 est donnée par :

$$P\left(L_i = j_1\right) = \frac{\delta_{j1}^{'} z_i}{\sum_{j=1}^{4} \delta_j^{'} z_j} \tag{6}$$

Pour que le modèle soit identifiable, supposons que $\delta_2 = 0$. Comme décrit, l'estimation de la probabilité de trouver un emploi dans un secteur d'activité dans ce contexte se réfère à l'équation suivante dérivant d'un modèle logit multinomial.

$$\begin{aligned} Y_j &= X_j \beta + \quad {}_j \\ U_j^{*} &= z \delta_j + \eta_j \\ j &= 1,\ldots.4 \end{aligned} \tag{7}$$

Avec Y_j le choix du secteur d'activité par le diplômé i. La variable z contient un ensemble de variables explicatives (Alinsato et Houedokou, 2019). Celles-ci sont, par exemple, le mode d'obtention de l'emploi, le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, le milieu de résidence, le type de contrat, la taille de l'entreprise.

Les données de cette étude sont issues de l'ENSESI 2016. Cette enquête a été réalisée en 2016 par l'INS, l'AEJ et la DGE. L'objectif principal de cette enquête était d'évaluer et de suivre l'évolution de l'emploi et du secteur informel en Côte d'Ivoire. Cette enquête a été réalisée en deux phases. La première phase a été effectuée auprès des ménages et a permis d'identifier les unités de production informelles (UPI). La seconde, centrée sur le secteur informel, a été réalisée auprès des chefs d'UPI. L'enquête a porté sur un échantillon de 10 392 ménages en âge de travailler. Cependant, compte tenu de l'objectif de notre étude, nous limitons notre échantillon à 1 015 jeunes diplômés de 16 à 35 ans de l'enseignement général et de l'enseignement technique et professionnel.

L'analyse du tableau 1 montre que la plupart des emplois sont dans l'agriculture (54,88%). Par ailleurs, les diplômés de niveau primaire sont les plus nombreux (58,27%) à occuper des emplois. Le constat est que ces diplômés ont recours aux réseaux personnels car ils n'ont pas toujours l'information de l'existence des structures formelles. Ces réseaux s'avèrent plus efficaces pour l'obtention d'un emploi comparativement aux autres méthodes c'est-à-dire le recours auprès d'entreprises (16,58%), à une agence publique (4,10%), à une agence privée (5,07%), aux concours (10,15%), etc. Il faut noter qu'une proportion plus importante (52,22%) des jeunes diplômés occupent des emplois avec des contrats informels et sont dans de très petites entreprises (89,30%) avec un salaire moyen (FCFA 55 050 soit EUR 84) en dessous du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Celui-ci est passé de FCFA 36607 (EUR 55) à FCFA 60 000 (environ EUR 92). Ces différentes statistiques indiquent que les diplômés malgré leur insertion pourraient rencontrer des difficultés compte tenu du mode de recherche d'emploi.

TABLEAU 1 : Présentation des variables expliquées et explicatives du modèle

Variables	Mesure	Obs.	Proportion/ Moyenne	Écart-type	Min	Max
Secteur	1= Agriculture	2365	0,5488	0,5715	0	1
	2= Commerce	2365	0,1476	0,3547	0	1
	3= Industrie	2365	0,0820	0,2745	0	1
	4= Service	2365	0,2216	0,4154	0	1
Genre	1= Masculin	2365	0,4727	0,4114	0	1
	2 = Féminin	2365	0,5273	0,4994	0	1
Âge	Année révolue	2365	16	12,6894	14	25
Niveau de diplôme	1 = Diplôme primaire	2365	0,5827	0,7512	0	1
	2 = Diplôme secondaire général	2365	0,2376	0,4257	0	1
	3 = Diplôme secondaire technique et professionnel	2365	0,0271	16,2296	0	1
	4 = Diplôme supérieur général	2365	0,0782	0,2686	0	1
	5 = Diplôme supérieur professionnel	2365	0,0744	0,2625	0	1
Type de contrat	1 = Aucun contrat	2365	0,2507	0,4438	0	1
	2 = Contrat formel	2365	0,2271	0,4190	0	1
	3 = Contrat informel	2365	0,5222	0,4996	0	1

►

TABLEAU 1 : Présentation des variables expliquées et explicatives du modèle – (*suite*)

Variables	Mesure	Obs.	Proportion/ Moyenne	Écart-type	Min	Max
Mode de recherche d'emploi	1= Réseau personnel	2365	0,5683	0,5721	0	1
	2= Auprès d'entreprise	2365	0,1658	0,3719	0	1
	3= Agence publique	2365	0,0410	0,1984	0	1
	4= Agence privée	2365	0,0507	0,2195	0	1
	5= Petite annonce	2365	0,0727	0,2597	0	1
	6= Concours	2365	0,1015	0,3020	0	1
Revenu mensuel	Revenu mensuel tiré de l'activité principale	1015	55050	8501	10000	550000
Taille de l'entreprise	1= Très Petite Entreprise (1-9 employés)	2365	0,8930	0,6315	0	1
	2 = Petite et Moyenne Entreprise (10-199 employés)	2365	0,1070	0,3091	0	1

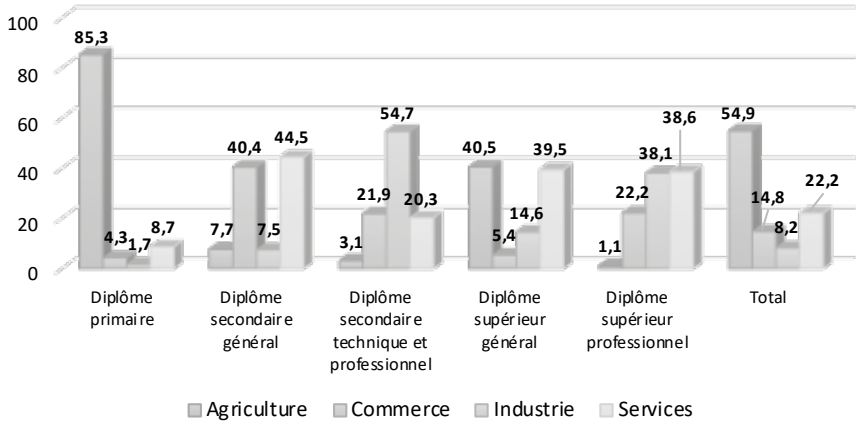
Source : l'auteur, à partir des données de l'ENSESI 2016

3. Analyse descriptive et économétrique

3.1 Analyse descriptive des secteurs d'activité et des différents modes de prospection d'emploi

Le graphique 1 montre la répartition des diplômés dans les secteurs d'activité. Ils sont présents en faible proportion dans l'industriel (8,20%), de façon prédominante en agriculture (54,88%), moins dans les services (22,16%) et le commerce (14,76%). Les titulaires d'un niveau de diplôme sont répartis très inégalement dans les secteurs d'activité. En effet, les diplômés de niveau primaire travaillent majoritairement en agriculture. Ce secteur, compte tenu de la technologie de production utilisée par les petits exploitants n'exige pas un niveau d'éducation élevé. Néanmoins, il faut noter que 40% des diplômés du supérieur général ont des emplois agricoles. En effet, ces dernières années, des diplômés se sont orientés vers ce secteur en utilisant une technologie moderne de production. Notons que les emplois du secteur industriel nécessitent une formation spécifique. Comme le montre le graphique 1, plus de la moitié des diplômés du secondaire technique et professionnel (54,69%) sont employés dans ce secteur. A l'opposé, ce secteur emploie très peu des diplômés du primaire (1,67%). Ces différents résultats pourraient trouver leur explication dans le mode de prospection d'emploi en fonction du niveau d'éducation.

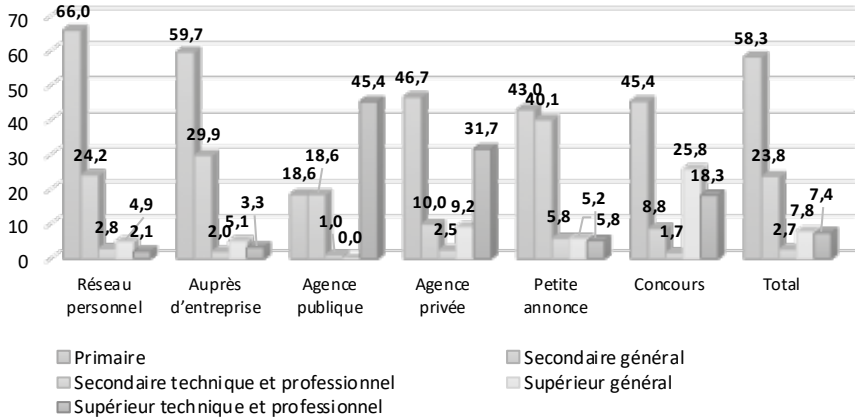
GRAPHIQUE 1 : Les différents secteurs d'activité selon le niveau de diplôme (%)



Source : données de l'ENSESI 2016, calcul de l'auteur

Le graphique 2 met en évidence les différents modes d'obtention d'emploi selon le niveau de diplôme. À l'analyse, les diplômés du primaire utilisent toutes les stratégies de prospection pour trouver un emploi. Néanmoins, le recours aux réseaux personnels est prédominant (66,00 %). Ces diplômés du primaire utilisent très peu (18,56 %) les agences publiques. Ces dernières sont plus privilégiées par les diplômés du supérieur technique et professionnel (45,36 %). Ceux du supérieur général ont une préférence pour les concours (25,83 %). Cette analyse établit que le mode d'obtention d'emploi se différencie d'un niveau d'étude à un autre ; le secteur d'activité pourrait donc jouer un rôle primordial.

GRAPHIQUE 2 : Les différents modes d'obtention d'emploi selon le niveau de diplôme

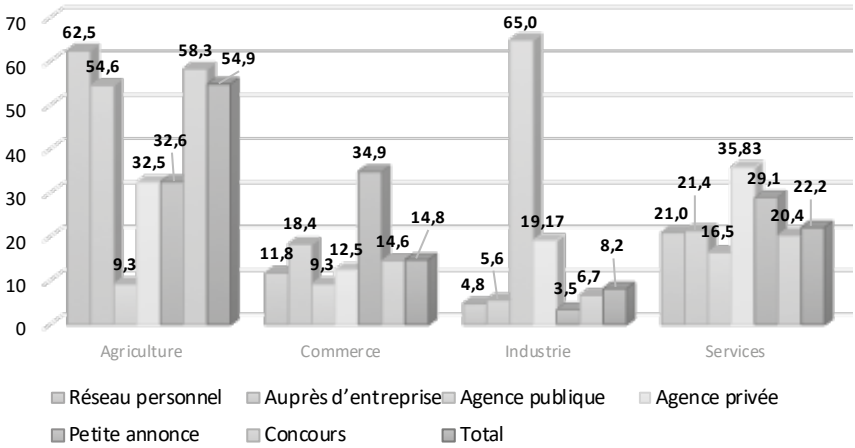


Source : données de l'ENSESI 2016, calcul de l'auteur

Le secteur d'activité peut influencer le mode de prospection des diplômés (graphique 3). En effet, ceux du primaire ont recours prioritairement (62,50 %) à leur réseau personnel pour trouver un emploi dans le secteur agricole. Dans le secteur industriel, ils utilisent plus le canal des agences publiques (64,95 %) dans la quête de leur insertion professionnelle. Généralement, compte tenu des emplois hautement qualifiés, ils ont recours aux agences publiques. Celles-ci sont quant à elles très peu utilisées par les diplômés dans leur recherche d'emploi en agriculture. Au niveau des services, les agences privées sont privilégiées. Ces dernières années, le secteur des services s'est beaucoup développé avec l'implantation des grandes enseignes dans la grande distribution. Celles-ci confient le recrutement de leur personnel à des agences privées telles que les cabinets de placement.

Les analyses susmentionnées ont permis de comprendre l'importance du mode de prospection sur l'insertion professionnelle des diplômés dans les secteurs d'activité. Certains diplômés, compte tenu de leur niveau de formation privilégient les réseaux personnels, d'autres les agences publiques, les agences privées, etc. Cependant, cette analyse descriptive ne peut pas permettre de faire des recommandations de politique. Nous recourons alors à une analyse économétrique.

GRAPHIQUE 3 : Les différents modes d'obtention d'emploi selon le secteur d'activité



Source : données de l'ENSESI 2016, calcul de l'auteur.

3.2 Une analyse des effets du mode de prospection sur l'insertion professionnelle des diplômés dans les secteurs d'activité

Globalement, les résultats de l'estimation du logit multinomial par la méthode du maximum de vraisemblance montre que le modèle indique une qualité d'ajustement acceptable (tableau 2). En effet, *Prob > chi2 = 0,0000* montre que les coefficients estimés sur les équations sont simultanément différents de zéro.

Par ailleurs, l'hypothèse *IIA* constitue une hypothèse fondamentale du modèle logit multinomial. D'un point de vue empirique, le test de cette hypothèse et son respect deviennent plus complexes. Plusieurs tests statistiques existent mais leurs conclusions sont parfois contradictoires. Nous mettons en évidence le test de Hausman et McFadden (1984). La statistique calculée mesure donc l'écart entre les paramètres estimés dans le modèle complet et ceux d'un modèle dans lequel une alternative a été supprimée. Si l'écart est statistiquement significatif, l'hypothèse IIA est alors rejetée indiquant que le modèle logit multinomial est inapproprié. Dans notre cas, le test statistique donne des résultats négatifs. Par conséquent, l'hypothèse IIA n'est pas rejetée (Hausman et McFadden, 2004 ; Scott et Jeremy, 2006). Ainsi, nous procédons à l'interprétation des résultats du logit multinomial.

TABLEAU 2 : Coefficients de régression du modèle Logit multinomial des effets du mode de recherche d'emploi sur l'insertion professionnelle par secteur d'activité

Variables explicatives	Commerce	Industrie	Services
	Coefficient	*Coefficient*	*Coefficient*
Niveau de diplôme (réf. = primaire)			
Secondaire général	4,488057***	3,026654***	0,0831506
	(19,57)	(6,45)	(0,40)
Secondaire technique prof.	4,390275***	7,471661***	1,652229**
	(6,18)	(6,53)	(2,97)
Supérieur général	0,3390662	1,005089*	1,288662**
	(0,64)	(2,12)	(3,31)
Supérieur technique prof.	6,044736***	5,9518***	0,9192378**
	(6,28)	(5,86)	(2,99)
Âge	0,0091617	–0,0445807**	–1,671521***
	(1,51)	(–3,01)	(–4,20)

►

TABLEAU 2 : Coefficients de régression du modèle Logit multinomial des effets du mode de recherche d'emploi sur l'insertion professionnelle par secteur d'activité – (*suite*)

Variables explicatives	Commerce	Industrie	Services
	Coefficient	*Coefficient*	*Coefficient*
Sexe (réf. = masculin)			
Féminin	–0,4080703*	–0,7300434*	–1,226528***
	(–2,20)	(–2,40)	(–7,60)
Type de contrat (réf. = aucun)			
Formel	2,071417***	8,527526***	3,39691***
	(4,42)	(6,30)	(9,57)
Informel	2,42241***	–13,44928***	1,333138***
	(7,17)	(–11,23)	(5,52)
Mode de recherche d'emploi (réf. = réseaux personnels)			
Auprès d'entreprise	0,5503481**	0,4070494	0,0831506
	(2,65)	(1,00)	(0,40)
Agence publique	2,109308***	5,247687***	1,652229**
	(3,75)	(6,02)	(2,97)
Agence privée	1,253663*	2,858834***	1,288662**
	(2,58)	(4,30)	(3,35)
Petite annonce	1,802894***	0,2174193	0,9192378**
	(5,95)	(0,27)	(2,99)
Concours	–0,3480343	–1,400299*	–1,671521***
	(–0,64)	(–2,55)	(–4.20)
Revenu mensuel	0,20125	1,911985**	0,2001282
	(0,47)	(3,17)	(0,51)
Taille de l'entreprise (réf. = très petite)			
Petite et moyenne entreprise	0,7739173	–3,227606***	0,8769586*
	(1,72)	(–5,65)	(2,49)
Constante	–6,302922*	–16,36812***	–4,15162*
	(–2,97)	(–5,29)	(–2,18)
Log vraisemblance	–	–	–1301,8616
Nombre d'observations	–	–	1 015
Wald chi2(45)	–	–	4634,51
Prob > chi2	–	–	0,0000
Pseudo R2	–	–	0,5216

Notes : *t* statistiques entre parenthèses ; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; * *indique la modalité de référence pour les variables explicatives. Agriculture est la modalité de référence pour la variable expliquée*

Source : estimations de l'auteur à partir des données de l'ENSESI 2016

Plusieurs facteurs permettent d'expliquer le choix d'un secteur d'activité économique par les diplômés (tableau 3). Les résultats montrent l'importance du mode de prospection pour l'insertion professionnelle des diplômés. En effet, la probabilité de trouver un emploi diminue quel que soit le mode choisi comparativement aux réseaux personnels. Par exemple, cette probabilité baisse de 0,19 avec le choix des agences publiques, de 0,12 pour les agences privées, etc. Ces résultats stipulent que les chances de trouver un emploi dans le secteur du commerce augmentent lorsque les diplômés choisissent le canal de leur réseau personnel (cercles d'amis, parents, amitiés basées sur certaines affinités telles la religion, l'ethnie, etc). En effet, le secteur du commerce est dominé par des familles établies depuis les indépendances qui ont leur cercle d'amis. Ainsi, il faut parfois utiliser son réseau personnel pour trouver un emploi dans ce secteur où un niveau d'éducation élevé n'est pas toujours requis. Cependant, le secteur industriel requiert parfois des connaissances pointues obtenues dans des écoles spécialisées. Certainement, c'est une raison pour laquelle, pour trouver un emploi dans le secteur industriel, les diplômés préfèrent le canal des agences publiques, des agences privées, voire un concours.

En outre, les chances d'obtention d'un emploi dans le secteur industriel augmentent respectivement de 0,09, 0,03 et 0,04 lorsque les diplômés recourent aux agences publiques, privées et aux concours. Ces résultats impliquent que le fait de trouver un emploi dans le secteur industriel diminue en utilisant le réseau social ou d'amis comme moyen de prospection. Par ailleurs, trouver un emploi dans ce secteur augmente le salaire. En effet, les chômeurs qualifiés ont recours aux méthodes formelles de recherche d'emploi et ceux qui utilisent ces canaux négocient des salaires élevés (Coffie, 2015; Zaharieva, 2015). Ce résultat montre l'importance des salaires élevés et des méthodes de prospection dans les firmes du secteur industriel. Ces secteurs exigent un niveau de qualification requise pour des emplois techniques. D'ailleurs, les niveaux de diplôme secondaire technique professionnel et supérieur technique professionnel accroissent les chances de trouver un emploi de plus de 25%. Ainsi, les firmes recherchent les diplômés les plus productifs en ayant recours aux structures formelles de recrutement et en proposant des salaires élevés pour réduire les problèmes de sélection adverse. Ce résultat est similaire à d'autres études dans des économies développées où les salaires et la productivité présentent un processus de convergence (Dosi et al., 2020).

Dans le secteur des services, la probabilité d'obtenir un emploi augmente avec le recours aux agences privées (0,04) et les petites annonces (0,01). En effet, ces dernières années, plusieurs entreprises de distribution ont été créées en Côte d'Ivoire. La plupart de ces entreprises recrutent par le biais des structures formelles notamment les agences

privées telles que les cabinets. Ainsi, les diplômés en quête d'emploi passent par le canal de ces agences et parfois par les petites annonces. Comme l'indiquent les résultats, la probabilité d'obtention d'emploi dans le secteur des services diminue de 0,12 avec le recours aux concours et 0,01 le canal des agences publiques.

Cette étude prend aussi en compte d'autres facteurs tels que le genre, le type de contrat, la taille de l'entreprise. Les résultats montrent que les femmes ont plus de chances de trouver un emploi dans le commerce et dans les services. Il faut noter qu'elles ont moins de chances dans le secteur industriel. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que comparativement aux hommes, les femmes, durant leur cursus scolaire et universitaire, préfèrent des filières autres qu'industrielles.

Un autre facteur explicatif du choix du secteur d'activité est le type de contrat. La probabilité pour les diplomés d'avoir un emploi avec un contrat formel diminue dans le secteur du commerce alors qu'elle augmente dans les autres. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que dans l'industriel et les services, les entreprises sont légalement constituées, ce qui n'est certainement pas le cas pour le secteur du commerce où la plupart d'entre elles sont dans l'informel. C'est d'ailleurs l'une des raisons qui font que la probabilité de trouver un emploi dans le secteur du commerce augmente lorsque les employeurs proposent des contrats informels. En plus du type de contrat, il y a aussi la taille de l'entreprise. Lorsque cette taille est grande (petite et moyenne entreprise), les diplomés ont plus de chance de trouver un emploi. En effet, les entreprises de petite taille (2-9 personnes) ne garantissent pas l'emploi, par conséquent, les chômeurs qualifiés préfèrent prospecter dans les firmes de moyenne ou grande taille. Ces firmes en général sont sur le segment primaire et pourraient prosposer des salaires au-dessus du salaire de réservation (Kumas et al., 2014).

TABLEAU 3 : Effets Marginaux du Logit Multinomial du mode de recherche d'emploi sur l'insertion professionnelle selon le secteur d'activité

Variables explicatives	Ensemble des diplômés		
	(1) Commerce	(2) Industrie	(3) Services
Niveau de diplôme (réf. = primaire)			
Secondaire général	–0,6099***	0,3161***	0,2967
Secondaire technique prof.	–0,6144***	0,2835***	0,1927**
Supérieur général	–0,0741	0,009*	0,0477**
Supérieur technique et prof.	–0,7186***	0,2622***	0,4338**
Âge	–0,0003	0,0007**	0,0007***

►

TABLEAU 3 : Effets Marginaux du Logit Multinomial du mode de recherche d'emploi sur l'insertion professionnelle selon le secteur d'activité – (*suite*)

Variables explicatives	Ensemble des diplômés		
	(1) Commerce	(2) Industrie	(3) Services
Sexe (réf. = masculin)			
Féminin	0,0807*	–0,0295*	0,1149***
Type de contrat (réf. = aucun)			
Formel	–0,4457***	0,0413***	0,2043***
Informel	–0,1639***	–0,1540***	–0,0200***
Mode de recherche d'emploi (réf. = réseaux personnels)			
Auprès d'entreprise	–0,0225**	0,0397	–0,0259
Agence publique	–0,1942***	0,0967***	–0,0150835**
Agence privée	–0,1254*	0,0325***	0,0407**
Petite annonce	–0,1213***	0,1244	0,0146**
Concours	0,0886	0,0459*	–0,1287***
Revenu mensuel	–0,0238	0,0028**	–0,0194
Taille de l'entreprise (réf. = très petite)			
Petite et Moyenne Entreprise	–0,0632	0,0263***	0,1218*
Nombre d'observations	**1 015**		

Source : données de l'ENSESI 2016, calcul de l'auteur

Conclusion

La recherche et l'obtention d'un emploi par les diplômés est liée aux méthodes de prospection utilisées sur le marché du travail. L'objectif de cette étude était de montrer que le mode de prospection d'emploi joue un rôle fondamental dans le choix du secteur d'activité. Les données de l'ENSESI 2016 ont servi de base pour atteindre cet objectif fondamental. Ainsi, à partir d'un modèle logit multinomial, plusieurs résultats ont été mis en évidence, en l'occurrence, l'utilisation du réseau personnel ou social par les diplômés pour l'obtention d'un emploi dans le secteur du commerce comparativement aux autres. Dans le secteur industriel et des services, le recours aux agences publiques, privées et aux concours prédominent. Par ailleurs, un niveau d'éducation spécifique tel que les diplômes de l'enseignement technique et professionnel du secondaire et supérieur sont requis pour obtenir des emplois mieux rémunérés dans des secteurs comme l'industrie et les services. En dehors de ces variables importantes, d'autres, telles que le genre ou le type de contrat jouent aussi un rôle important dans l'obtention d'un emploi dans un secteur d'activité économique donné. Les femmes, par exemple, ont plus de

chances de trouver un emploi dans les secteurs du commerce et des services. En outre, l'obtention d'un emploi avec un contrat formel prédomine dans le secteur industriel avec les petites et moyennes entreprises comparativement aux très petites entreprises.

Ces différents résultats suggèrent que l'obtention d'un emploi dans un secteur d'activité nécessite des stratégies en fonction des qualifications des diplômés. Malheureusement, les diplômés n'ont pas accès à certaines informations, notamment l'existence de structure formelle pouvant les accompagner dans leurs différentes prospections. Ainsi, eu égard aux différents résultats, le gouvernement doit mettre l'accent sur l'information et la sensibilisation des diplômés car il y a plusieurs structures formelles de placement qui sont néanmoins très peu connues. Cette politique peut s'opérer dans les écoles et universités par la création de pôle emploi dont l'objectif serait de faire la promotion des modes de recherche d'emploi en fonction des qualifications des diplômés. Par ailleurs, le renforcement du dispositif de formation est nécessaire. Les décideurs doivent orienter la formation vers des emplois nouveaux du secteur industriel et des services pour permettre aux diplômés de limiter le temps de prospection. Il s'agit des emplois hautement technologiques du secteur industriel et des services, voire du commerce.

Bibliographie

Abou, P. E. et Assi, B. S. 2019. Analyse des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. Dans : *Enjeux et Perspectives économiques en Afrique francophone.* Montréal, Observatoire de la Francophonie Économique : 147-161.

Alinsato, A.S. et Houedokou, W. 2019. *Sector of Economic Activity and Poverty in Benin.* Nairobi, African Economic Research Consortium (AERC), 51 p.

Coffie, N. F.-J., 2015. « Analyse des déterminants de l'intensité de la recherche d'emploi en Côte d'Ivoire ». *L'Actualité économique*, 91(3) : 339-366.

Dosi, G, Virgillito, M.E. et Yu, X. 2020. « The wage-productivity nexus in the world factory economy », World development, 129 : 140875.

Hausman, J. et McFadden, D. 1984. « Specification Tests for the Multinomial Logit Model », Econometrica, 52(5) : 1219-1240.

INS. 2016. Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Secteur Informel, Abidjan, INS, 78 p.

INS. 2013. Enquête Nationale sur la situation de l'Emploi et du Travail des Enfants. Abidjan, INS, 65 p.

Jochen, K., Puerto, O. S., Robalino, D. A., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F. et Witte, M. 2019. « Do youth employment programs improve labor market outcomes ? A quantitative review », World Development, 114: 237-253.

Kouakou, C. et Adébo, T. K. 2015. *L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire : une étude diagnostique.* Canada, Centre de Recherche pour le Développement International (CERDI), 40 p.

Kumas, H., Atalay, Ç. et Hacer, S. K. 2014. « Firm Size and Labour Market Segmentation Theory : Evidence from Turkish Micro Data », Procedia - Social and Behavioral Sciences, 150 : 360-373.

Mortensen, D. T. 1986. « Job search and labor market analysis ». Dans : *Handbook of labour economics.* Amsterdam, North Holland : Northwestern University, pp. 849-920.

Rothschild, M. et Stiglitz, J. 1976. « Equilibrium in Competitive Insurance Markets : An Essay on the Economics of Imperfect Information », *The Quarterly Journal of Economics, 90(4) : 629-649.*

Scott, J.L. et Jeremy, F. 2006. *Regression Models for Categorical Dependent Variables using Stata.* 2e éd. College Station : Stata Press books, 311 p.

Spence, M. 1973. « Job Market Signaling », The Quarterly Journal of Economics, 87(3) : 355-374.

Wapoh, H. 2013. « Modes d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire ». Economies et Sociétés, série Socio-Economie du travail AB, 5(35) : 691-723.

Yellen, J. 1984. « Efficiency Wage Models of Unemployment », *American Economic Review, 74 (2) : 200-250.*

Zaharieva, A. 2015. « Social contacts and referrals in a labor market with on-the-job search », Labour Economics, 32 : 27-43.

CHAPITRE 8

Les déterminants de l'emploi inadéquat au Maroc : une approche micro-économétrique

Nouzha ZAOUJAL, chercheure, Université Mohamed V de Rabat, Maroc
Benaceur OUTTAJ, professeur, Université Mohamed V de Rabat, Maroc

Introduction

Le marché du travail marocain est caractérisé par une population employée jeune, mais peu qualifiée. En 2019, 36,7% de la population occupée était âgée de 15 à 34 ans, 55,4% était sans diplôme et moins de 15% avait un diplôme de l'enseignement supérieur (HCP, 2020a). Cette population est principalement occupée dans les services (45%), l'agriculture (32,5%) et le Bâtiment et Travaux Publics (BTP) (10,5%). Ces secteurs, dominés par le privé, emploient une main d'œuvre non ou peu qualifiée et sont ainsi peu rémunérateurs. De plus, au Maroc, l'emploi dans le secteur privé est encore caractérisé par sa précarité et son instabilité : le travail non rémunéré concerne plus de 44% des jeunes de moins de 25 ans, plus de 50% des salariés travaillent sans contrat et plus de 75% des employés ne bénéficient d'aucune couverture médicale. Le sous-emploi touche plus de 9% des salariés en 2019. Il s'agit surtout d'individus en situation d'emploi inadéquat (plus de 2 parmi 3). Ce dernier phénomène concerne principalement les hommes (plus de 87% des sous-employés), les jeunes (15,7% des salariés de 15 à 24 ans) et les diplômés (9,8% des diplômés).

Par ailleurs, malgré une tendance à la baisse du taux de chômage, au niveau global ; de 13,4% en 2000, il a baissé à 9,4% en 2016 et a légèrement augmenté à 9,5% en 2018 (HCP, 2020b) ; ce même taux, désagrégé, révèle que ce sont les jeunes diplômés qui souffrent le plus de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail, en particulier lorsqu'il s'agit de leur

premier emploi (il est égal à 3,7% pour les non diplômés, contre 22,1% et 14,3% pour ceux ayant un diplôme supérieur[1] ou un diplôme moyen[2], respectivement, et avoisine 67% chez les jeunes de 15 à 24 ans diplômés de niveau supérieur, en 2016). De fait, ces jeunes diplômés acceptent des emplois ne correspondant pas à leur qualification, représentée par le diplôme obtenu, et seraient donc en situation d'inadéquation formation-emploi.

La présente contribution étudie le marché du travail au Maroc pour comprendre et analyser la qualité des emplois offerts. Il s'agit d'étudier le phénomène du sous-emploi lié à l'inadéquation formation-emploi, en particulier. Pour ce faire, des données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) réalisée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) sont utilisées pour estimer un modèle probit en deux étapes, selon la méthode de Heckman.

Dans la première section, les fondements théoriques de l'accès à l'emploi sont présentés, suivie par une revue de littérature dans la deuxième. La troisième section donne des points de repères du marché du travail marocain et la quatrième présente le modèle utilisé et ses résultats avant la conclusion.

1. Accès à l'emploi : Fondements théoriques

L'analyse de l'accès à l'emploi repose généralement sur trois théories, la théorie du capital humain, la théorie des stratégies de survie et la théorie du capital social.

La théorie du capital humain considère que la formation initiale est un investissement qui permet d'améliorer la productivité d'un individu et par conséquent augmente ses chances d'accéder à un emploi décent et mieux rémunéré. Ainsi, selon Becker (1964, 1992) et Schultz (1963), toute dépense capable d'améliorer le capital humain ou la qualification d'un individu augmente sa productivité et par conséquent ses revenus futurs, et conduit à l'hétérogénéité du facteur travail. Cette théorie contredit, de ce fait, le courant néoclassique, qui postule que le travail est homogène et que l'investissement dans le capital humain par la formation n'a pas d'effet sur l'accès au marché du travail (Mankiw, 2016). De leur côté, Mincer (1974, 1989) et Stiglitz et al. (2017) prouvent que les salariés

1. Un diplôme supérieur est au moins équivalent au Baccalauréat. Il s'agit du Baccalauréat, des diplômes de l'enseignement supérieur et des diplômes de technicien et de technicien spécialisé.
2. Un diplôme moyen est tout diplôme de niveau inférieur au Baccalauréat. Il s'agit du certificat du secondaire collégial, du certificat de l'enseignement primaire et des diplômes de qualification professionnelle et de spécialisation professionnelle.

doivent acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire, par l'apprentissage par la pratique, *learning by doing*, et par l'apprentissage le long de la vie, *long life learning*, afin de s'adapter aux transformations industrielles et aux changements technologiques.

Cependant, le constat est que à mêmes niveaux de formation, les individus n'ont souvent pas un emploi de même qualité ou de même rémunération. Ceci peut être expliqué par le fait que les individus en recherche active d'emploi n'exploitent pas uniquement leur capital humain, mais utilisent aussi leurs relations sociales pour accéder à l'emploi. Ainsi, les inégalités en termes d'accès à l'emploi peuvent aussi être expliquées par la différence du capital social entre les individus (Fernandez et al., 2000).

Certains auteurs comprennent l'accès à l'emploi comme une stratégie de survie et l'expliquent comme une décision collective qui ne dépend pas seulement de l'individu et de ses propres caractéristiques, mais d'un groupe plus large : le ménage ou la famille, où les rôles sont répartis à la base selon un modèle de référence qui change (Becker, 1992). Alors que d'autres analysent la situation spécifique de la femme sur le marché du travail et considèrent que la discrimination de genre est à la base de la précarité du travail des femmes (Dussault, 1985 ; Reskin, 1986).

2. Le sous-emploi : une revue de littérature

Le taux de chômage est un indicateur généralement utilisé pour mesurer le dysfonctionnement du marché du travail et le déséquilibre entre l'offre et la demande. Cependant, cet indicateur n'est pas suffisant pour analyser la qualité de l'emploi occupé, puisqu'il ne reflète pas l'efficacité de l'affectation du travail et l'adéquation formation-emploi. Cette adéquation est souvent mesurée par le salaire perçu, la durée de travail et ses conditions.

La théorie classique relative au marché du travail considère que l'offre de travail provient d'un arbitrage entre le loisir et le travail et que le salaire versé par un employeur doit être au plus égal à la valeur de la productivité marginale du travail. Sur le marché du travail, ce salaire d'équilibre correspond à un plein emploi de la main d'œuvre. Ceci implique que seulement les individus qui n'acceptent pas de travailler au salaire d'équilibre et souhaitent un salaire supérieur ne trouvent pas de travail : ils choisissent donc volontairement de ne pas travailler. (Mankiw, 2016 ; Borjas, 2013).

Keynes considère, en revanche, que le chômage peut être involontaire, résultat d'une insuffisance de la demande de travail par les entreprises. Un équilibre de sous-emploi est donc possible et résulte d'une insuffisance de la demande effective (Mankiw, 2016).

Cependant, Robinson (1936) a étudié le sous-emploi comme un phénomène lié à la population active occupée en le qualifiant de chômage déguisé. Elle souligne la faible productivité des travailleurs exerçant dans le secteur agricole et les considère comme des ressources gaspillées qui ne sont pas utilisées de façon optimale. Feldman (1996) a étudié, de son côté, le sous-emploi et en a distingué cinq formes :

- Avoir un niveau d'éducation supérieur à celui requis pour l'emploi occupé ;
- Avoir un emploi inadéquat avec sa formation initiale ;
- Avoir des compétences non utilisables dans son emploi ;
- Être spontanément employé à temps partiel ;
- Gagner un salaire relativement faible par rapport à sa formation.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit le sous-emploi comme une sous-utilisation des capacités productives de la population employée. Plus exactement, la 16e Conférence Internationale des Statisticiens de Travail (BIT, 1998), caractérise un salarié comme sous-employé ne jouissant pas du plein emploi, s'il a un niveau d'emploi inférieur à ses capacités et à ses préférences mesurées par la durée du travail ou la productivité du travail. Ainsi, l'OIT distingue deux formes de sous-emploi : la première est liée à l'insuffisance de la durée du travail alors que la seconde est liée à la faible productivité du travail par rapport aux capacités du salarié. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une situation d'emploi inadéquat.

Ainsi, un employé serait en situation de sous-emploi lié à la durée du travail lorsque la durée de son travail, durant la période de référence, est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible, qu'il est disposé à occuper et disponible pour faire. Il serait en situation d'emploi inadéquat si, durant la période de référence, il a souhaité changer sa situation d'emploi actuelle pour des raisons qui limitent ses capacités et son bien-être, et est disponible pour le faire. La 16e CIST a résumé les raisons pour lesquelles une personne serait en situation d'emploi inadéquat dans les deux cas suivants :

- Avoir un emploi inadéquat par rapport à ses qualifications, caractérisé par une utilisation inadéquate ou insuffisante de ses compétences et de ses qualifications professionnelles ;
- Occuper un emploi de rémunération faible à cause d'une faible productivité de l'emploi, d'outils, d'équipements ou de formation insuffisants ou d'une infrastructure déficiente.

Il en découle que la situation de sous-emploi revient à l'appréciation de l'employé lui-même de son travail actuel et dépend du temps, de la qualité du travail et de sa rémunération par rapport à sa disponibilité, sa formation initiale et ses attentes.

2.1 Les critères d'identification du sous-emploi

Pour identifier les salariés sous-employés par rapport à l'insuffisance de la durée de travail (sous-emploi de type 1), la CIST recommande de poser, au niveau des enquêtes sur l'emploi, les trois questions suivantes :

1. L'individu est-il disposé à travailler davantage pendant la période de référence ?
2. Est-il disponible à faire des heures complémentaires dans une période ultérieure ?
3. Travaille-t-il moins qu'un seuil relatif à la durée du travail ?

La population en situation du sous-emploi lié à la durée du travail est alors constituée des actifs occupés âgés de 15 ans et plus, disposés à faire des heures complémentaires, disponibles pour le faire dans une période ultérieure ne dépassant pas un mois et ayant travaillé au cours de la semaine de référence moins de 48 heures.

Tandis que, pour la situation d'emploi inadéquat (sous-emploi de type 2), la CIST recommande d'identifier les travailleurs sur la base des trois questions suivantes :

1. L'individu désire-t-il changer son travail actuel ? Si oui,
2. Pourquoi le désire-t-il ?
3. Est-il disponible pour le faire ?

Ainsi, un employé serait en situation d'emploi inadéquat si : 1– il affirme son envie de changer son emploi actuel, 2– il désire avoir un emploi plus rémunérateur ou plus conforme à ses qualifications et à sa formation et 3– il prend les dispositions pour le faire.

Dans la présente étude, on s'intéresse particulièrement aux individus en situation d'emploi inadéquat vu sa prédominance au Maroc, comme il a été mentionné auparavant.

2.1 Les déterminants de l'emploi inadéquat

L'emploi inadéquat a un caractère multidimensionnel. Il reflète l'inadéquation entre la productivité de l'employé et son salaire et dépend de la formation initiale de l'employé, de son expérience et de son âge. En plus, les auteurs considèrent que le recruteur évalue aussi le capital humain qu'il doit engager à partir de la position sociale des travailleurs qui en sont porteurs et par là le sous-emploi peut être aussi expliqué par des caractères discriminatoires comme le genre, le milieu de résidence et l'état matrimonial (Becker, 1964, 1992 ; Groot et Vann De Brink, 2000). D'autres considèrent que dans un contexte de marché d'emploi caractérisé par un taux de chômage élevé, un demandeur d'emploi doit choisir

entre rester au chômage et baisser le niveau de son salaire de réserve. Accepter un salaire insuffisant et un emploi inadéquat à ses compétences est alors une résistance au chômage et, à l'inverse, le choix de rester au chômage est une résistance au sous-emploi (Phelps, 1970).

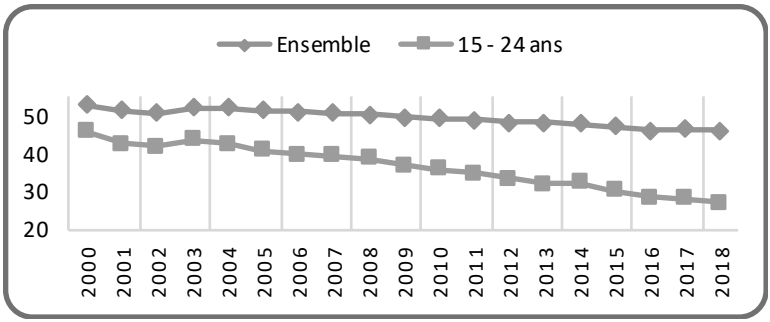
Par ailleurs, la segmentation du marché du travail laisse apparaitre des modes de détermination très différents des salaires et de l'emploi pour des segments de marché, entre lesquels la mobilité des travailleurs est très réduite (Doeringer et Piore, 1971). On distingue au moins deux segments : un qui offre des emplois stables, bien rémunérés avec des conditions de travail satisfaisantes contre un autre caractérisé par des salaires faibles, de l'instabilité professionnelle avec une précarité de l'emploi et où l'investissement dans son capital humain est sans effet sur la rémunération du travail. De ce fait, des variables qui permettent la segmentation du marché du travail sont considérées : milieu (urbain/rural), secteur (public/privé) et branche d'activité (agriculture et BTP/industrie et service).

3. Le marché du travail au Maroc : quelques points de repère

3.1 Évolution de la population active

Le taux d'activité de la population marocaine marque une baisse, de 53,1 % en 2000 à 48 % en 2015, puis à 46 % en 2018. Cela peut être expliqué par l'augmentation du nombre d'années de scolarisation, la réduction du taux de déperdition scolaire et l'amélioration des conditions de la scolarisation de la petite fille rurale, en particulier. En effet, la réduction du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans est plus accentuée, de 45,8 % en 2000, il a reculé à 33,6 % en 2015 et à 26,8 % en 2018 (figure1).

FIGURE 1 : Évolution du taux d'activité au Maroc entre 2000-2018 (en %)



Source : Données, HCP, activité emploi et chômage

3.2 Évolution de la création de l'emploi

Entre 2000 et 2018, l'économie marocaine a créé en moyenne 119 000 postes par an, puisque le volume total de l'emploi est passé de 8,85 à 10,64 millions d'individus. Cependant, au Maroc, la croissance est un phénomène très fluctuant vu le caractère encore aléatoire de la récolte agricole, la productivité du travail est faible et la création d'emplois marque une tendance baissière. En effet, le constat est que le nombre d'emplois nets générés par point de croissance est en baisse, de 43 333 postes en 2002, il a baissé à 27 561 en 2018 avec une création très faible en 2012 (333 postes, seulement) et même une perte en 2016 de –33 636 postes (figure 2).

FIGURE 2 : Évolution du nombre d'emplois créés par point de croissance

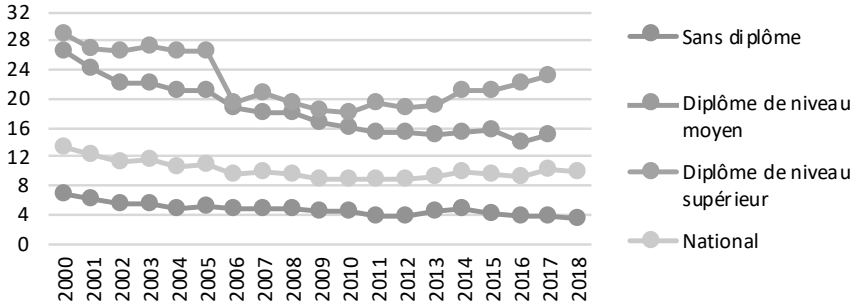
Source : Données, HCP, activité emploi et chômage et comptabilité nationale

Au niveau sectoriel, les secteurs les plus créateurs d'emploi sont le secteur des services, avec une création annuelle moyenne, entre 2000 et 2014, de 87 000 emplois (67 % du total des emplois créés), suivi du secteur du BTP avec 31 000 emplois (24 %), puis l'agriculture avec 10 000 emplois (8 %) et, en dernier lieu, l'industrie (y compris l'artisanat) avec mille postes (moins de 1 %), seulement.

3.3 Évolution du chômage

Le taux de chômage enregistre une tendance baissière depuis 2000 ; de 13,4 % en 2000, il a baissé à 9,4 % en 2016 et a légèrement augmenté à 9,5 % en 2018. Cette baisse est due principalement à la baisse du taux d'activité de la population. Toutefois, une décomposition de ce taux selon le niveau d'éducation révèle que le chômage s'accentue parmi les jeunes diplômés : il s'élève à 22,1 % parmi les diplômés de niveau supérieur contre 3,7 % pour les sans diplômes, en 2016. Le marché du travail marocain est, aussi, caractérisé par l'inadéquation entre la formation initiale et la nature des emplois offerts et par l'insuffisance des emplois créés pour les diplômés. Ce qui pousse ces derniers à accepter des emplois qui ne valorisent pas leur formation initiale, d'où l'emploi inadéquat et la faible productivité du travail (figure 3).

FIGURE 3 : Évolution du taux de chômage (en %) selon le niveau du diplôme



Source : Données, HCP, activité emploi et chômage

3.3 Le sous-emploi

Le taux de sous-emploi marque une tendance haussière entre 2012 et 2016 : de 9,2% en 2012, il est passé à 11,3% en 2016, au niveau national. Par milieu de résidence, ce taux a augmenté, pour la même période, de 8,6% à 10,2% dans le milieu urbain et de 9,8% à 12,4% dans le milieu rural. Ceci confirme que les emplois occupés sont peu productifs, faiblement rémunérés, occasionnels ou saisonniers voire inadéquats par rapport à la formation initiale des employés, surtout en milieu rural. Une décomposition de ce taux selon le secteur d'activité révèle qu'il est le plus élevé dans le BTP (18,5% en 2016 contre 16,4% en 2012), l'agriculture (11,6% en 2016 contre 9,1% en 2012), les services (10,1% en 2016 contre 8,3% en 2012) et l'industrie (8,9% en 2016 contre 6,4% en 2012).

4. L'emploi inadéquat au Maroc : une analyse micro-économétrique

Les données utilisées dans cette analyse sont issues de l'ENE de 2009. Il s'agit de 171 673 individus âgés de 15 à 65 ans dont 106 150 citadins (61,8%), 79 324 actifs occupés (46,20%) et 8 035 chômeurs (4,68%). Parmi les actifs occupés, seulement 28,2% sont des femmes.

4.1 Caractéristiques générales de la population étudiée

Le niveau de qualification de cette population, mesuré par le diplôme obtenu, est moyen, voire faible. En effet, la répartition des individus en âge d'activité selon le diplôme montre que presque 62% sont sans diplôme, plus de 26% ont un diplôme de l'enseignement fondamental et seulement 3,32% ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

La répartition des actifs selon le type de diplôme et le statut de l'emploi (tableau 1), permet de constater que plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux de chômage est grand (de 2,34% pour les sans diplôme,

il augmente à 12,35% pour ceux qui détiennent un diplôme de niveau supérieur). Cependant, le taux d'inactivité baisse avec l'augmentation du niveau du diplôme (de 47,6% pour les sans diplôme, il baisse à 33,6% pour les détenteurs d'un diplôme de niveau supérieur). Ceci prouve que les porteurs de diplômes de niveau supérieur sont plus demandeurs d'emploi, mais une partie d'entre eux n'arrive pas à s'insérer sur le marché du travail en raison de la spécialisation du diplôme qu'elle porte. Il s'agit d'une manifestation de l'inadéquation entre la formation initiale et la qualification demandée.

TABLEAU 1 : Répartition des individus selon le niveau du diplôme, le type d'activité et l'emploi inadéquat (en %)

Niveau de diplôme	Activité				Emploi inadéquat	
	Actif occupé	Chômeur	Inactif	Total	Échantillon	Jeunes 15-24 ans
Sans diplôme	50,02	2,34	47,64	100	6,79	10,43
Diplôme moyen	35,62	7,28	57,10	100	9,15	13,12
Diplôme supérieur	54,07	12,35	33,58	100	7,43	17,40
Total	46,20	4,68	49,11	100	7,39	11,53
Effectifs	**79 324**	**8 035**	**84 314**	**171 673**	**5 859**	**1 627**

Les actifs occupés travaillent à 90,5% dans le secteur privé : 39,4% sont dans l'agriculture ; 38, 5% dans les services ; seulement 12,6% dans l'industrie et 9,5% dans le BTP. Ils résident principalement au Grand Casablanca (13,10%) et à Marrakech Tensift (11,15%). Parmi ces actifs occupés, 5 859 individus (soit 7,39%) sont en situation d'emploi inadéquat. Ce sont ces derniers qui nous intéressent dans notre modèle. Les questions de l'ENE permettent de filtrer directement ce type de sous-emplois : Il s'agit d'actifs occupés qui désirent changer leurs emplois actuels pour d'autres plus rémunérateurs ou plus adéquats à leurs compétences et sont disposés pour le faire. Ils sont principalement des jeunes dépourvus d'expérience (11,53% parmi les jeunes de moins de 25 ans et 10,81% parmi ceux de 25 à 34 ans), des salariés du privé (8%), occupés dans le BTP (presque 13%), l'agriculture (7,41%) ou dans les services (6,82%). Cependant, les salariés de 45 ans et plus sont moins exposés à ce phénomène de l'emploi inadéquat, 2,83% seulement. Parmi les jeunes, 17,40% des diplômés du supérieur sont en situation d'emploi inadéquat, contre 10,43% de ceux qui n'ont aucun diplôme (tableau 1).

Au niveau géographique, on remarque une grande disparité de la répartition du phénomène sur le territoire marocain. Les régions les plus concernées sont Taza-Al Houceima (21,54%), Chaouia-Ouardigha (16,61%) alors que les moins concernées sont Doukkala (1,39%), Souss-Massa (2,75%), Fès (2,94%) et le Grand Casablanca (3,26%).

4.2 Les déterminants de l'emploi inadéquat au Maroc : une approche micro-économétrique

Le modèle retenu

Le phénomène de l'emploi inadéquat n'est observé que chez une partie de l'échantillon : les actifs occupés. Ainsi, les inactifs et les chômeurs sont exclus de l'analyse. Cette exclusion n'est pas aléatoire, elle peut être due à un autre mécanisme particulier impactant la décision d'accéder à l'emploi. Par conséquent, un biais de sélection peut découler de l'omission de ces observations et fausserait les résultats obtenus si on se limite seulement à l'échantillon tronqué des actifs occupés pour expliquer l'emploi inadéquat par un modèle probit simple. D'où le modèle économétrique le plus adapté à cette problématique est le modèle probit avec correction du biais de sélection en deux étapes, selon la méthode de Heckman (Heckman, 1976 et 1979 ; Van De Ven et al, 1981).

Le modèle consiste à utiliser, dans une première étape, l'ensemble de l'échantillon composé des 171 673 individus en âge d'activité pour expliquer la probabilité d'accès à l'emploi en fonction des variables pertinentes à l'aide d'un modèle probit simple (Bourbonnais, 2007). On calcule ainsi les ratios de Mills pour chaque individu. La variable à expliquer est définie dans l'équation de sélection par :

$$acti\ foccup_i = \begin{cases} 1 & si\ i\ est\ actif\ occupé \\ 0 & sinon \end{cases}$$

Ensuite, dans la deuxième étape, on se limite au sous-échantillon des actifs occupés constitué des 79 324 individus (dont 5 859 occupent un emploi inadéquat avec leur formation, comme précisé en 4-1) et on introduit les ratios de Mills comme variables supplémentaires dans l'explication de l'emploi inadéquat à l'aide d'un modèle probit. La variable d'intérêt représentant l'emploi inadéquat dans l'équation d'intérêt est :

$$y_i = \begin{cases} 1 & si\ i\ est\ en\ emploi\ inadéquat \\ 0 & sinon \end{cases}$$

Résultats et interprétation

Le modèle probit avec sélection en deux étapes est appliqué sous STATA pour identifier les déterminants socioéconomiques de l'emploi inadéquat au Maroc selon les données de l'ENE.

Plusieurs caractéristiques de l'individu sont utilisées dont l'âge et son carré, l'ancienneté dans le dernier emploi, le sexe et le type de diplôme. D'autres variables qui caractérisent le ménage sont aussi sélectionnées,

à savoir : être chef du ménage, sexe du chef du ménage et pauvreté du ménage. En plus des variables relatives à l'environnement de l'individu, le milieu de résidence et la région.

Le résultat (tableau 2) montre que ρ est significativement différent de zéro (p-value <5%) ce qui prouve que les deux équations, de sélection et d'intérêt, sont dépendantes et qu'il est intéressant de corriger le biais de sélection par l'introduction de l'inverse du ratio de Mills dans la deuxième équation. La statistique de Wald (6832,82 ; p-value <5%) montre que le modèle, dans son ensemble, est bien spécifié et permet de rejeter l'hypothèse que tous les coefficients sont nuls.

Les p-values associées au test de Student montrent que toutes les variables sont significatives, sauf les modalités veuf et divorcé associées à l'état matrimonial et la modalité BTP associée au secteur d'activité, et que les signes des coefficients associés aux différentes variables se conforment à la littérature. Plus précisément, les coefficients associés à l'âge et à son carré révèlent que plus l'âge de l'individu augmente plus il a de chances d'accéder à un emploi, mais à partir d'un seuil, 35 ans dans ce cas, l'effet de l'âge s'inverse et les chances d'être employé diminuent. Au niveau des déterminants de l'emploi inadéquat, le signe négatif de l'âge au carré montre qu'à partir d'un seuil égal à 40 ans, l'âge de l'individu baisse, au contraire, la probabilité qu'il soit en situation d'emploi inadéquat. L'ancienneté dans le dernier emploi explique aussi significativement l'emploi inadéquat, mais dans le sens opposé : plus l'ancienneté augmente moins le travailleur est exposé au phénomène. Cependant, son effet marginal est très faible.

Les femmes ont moins de chances d'accéder à un emploi par rapport à leurs homologues hommes : le fait d'être une femme diminue de presque 49 points de pourcentage la chance d'accéder à l'emploi, ce qui reflète le caractère discriminatoire du marché du travail marocain. Par contre, les femmes ont presque 3% moins de chance d'être en situation d'emploi inadéquat comparativement aux hommes.

Être marié réduit la chance d'accéder à un emploi par rapport à une personne célibataire et augmente de 1,05% la probabilité d'être en emploi inadéquat.

Le type de diplôme obtenu révèle que les individus titulaires d'un diplôme supérieur ont 6,8% plus de chances d'accéder à l'emploi par rapport aux sans diplômes. Concernant l'emploi inadéquat, le coefficient associé au diplôme de type moyen est non significatif. Ce qui signifie qu'un porteur d'un diplôme de niveau moyen aurait la même probabilité d'être en emploi inadéquat qu'un non diplômé. En revanche, le coefficient attribué au diplôme supérieur est positif et significatif : le fait d'avoir un

diplôme de niveau supérieur augmenterait de 1,9 % la probabilité d'occuper un emploi non adéquat à sa formation initiale.

La variable secteur d'activité montre que le travail dans le secteur privé augmente de 2,4 % la probabilité de l'emploi inadéquat par rapport au secteur public. Alors que selon la branche d'activité, les conditions de travail dans le BTP ne sont pas significativement différentes de celles dans l'agriculture, concernant l'emploi inadéquat. Par contre, le travail dans l'industrie et les services réduit la probabilité d'être en emploi inadéquat, par rapport à l'agriculture, de 0,8 % et 0,31 %, respectivement.

Une analyse spatiale révèle que le milieu de résidence est aussi un élément déterminant de l'accès à l'emploi et de sa qualité au Maroc. Les coefficients attribués au milieu urbain sont négatifs et significatifs. Ce qui signifie que les citadins ont 29,4 % moins de chances d'accéder à l'emploi que les résidents en milieu rural et qu'ils sont, par contre, moins exposés à l'emploi inadéquat de 0,13 %. De plus, on remarque que toutes les régions du royaume augmenteraient la probabilité d'être en emploi inadéquat par rapport au Grand Casablanca. Les effets marginaux les plus élevés sont relatifs à Taza- Al Houceima (14,24 %) et Chaouia-Ouardigha (10,31 %).

Concernant les caractéristiques du ménage, on constate que : être chef de ménage augmenterait de 23,13 % la probabilité d'accéder à l'emploi et de 0,65 % le risque de l'emploi inadéquat. Appartenir à un ménage pauvre augmenterait de 5,7 % la première et de 0,16 % la deuxième. Enfin, appartenir à un ménage dirigé par une femme réduirait de 1,63 % la chance de décrocher un emploi.

TABLEAU 2 : Résultat de l'estimation du modèle probit avec biais de sélection (Coefficients et effets marginaux des variables)

Variable	Coefficient	$P > \|Z\|$	Effet marginal
Accès à un emploi inadéquat			
Âge	0,117	0,000	0,0032
Âge au carré	–0,002	0,000	–0,00004
Diplôme (réf : sans diplôme)			
Diplôme moyen	–0,036	0,052	–0,001
Diplôme supérieur	0,451	0,000	0,019
Ancienneté (réf : moins de 10 ans)	–0,0024	0,000	–0,0001
Sexe (réf : homme)	–0,891	0,000	–0,029
Milieu (réf : rural)	–0,049	0,045	–0,001

TABLEAU 2 : Résultat de l'estimation du modèle probit avec biais de sélection (Coefficients et effets marginaux des variables) – (*suite*)

Variable	Coefficient	*P* > |*Z*|	Effet marginal
État matrimonial (réf : célibataire)			
Marié	–0,369	0,000	–0,011
Veuf	–0,030	0,667	–0,001
Divorcé	0,149	0,009	0,005
Secteur privé (réf : public)	0,895	0,000	0,024
Branche (réf : agriculture)			
Industrie	–0,289	0,000	–0,008
BTP	–0,021	0,430	–0,001
Services	–0,115	0,000	–0,003
Chef du ménage (réf : n'est pas chef)	0,217	0,000	0,007
Pauvre (réf : non pauvre)	0,058	0,023	0,002
Région (réf : Grand Casablanca)			
1-Oued Eddahab- Lagouira	0,562	0,000	0,028
2- Souss-Massa-Draa	0,189	0,000	0,006
3- El Gharb-Chrarda- Beni Hssen	0,573	0,000	0,028
4- Chaouia-Ouardigha	1,172	0,000	0,103
5- Marrakech-Tensift-Al Haouz	0,883	0,000	0,055
6- Oriental	0,633	0,000	0,033
7- Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	0,157	0,000	0,005
8- Doukkala-Abda	0,685	0,000	0,037
10- Tadla-Azilal	0,843	0,000	0,055
11- Meknès-Tafilalt	0,785	0,000	0,047
12- Fès-Boulemane	0,217	0,000	0,007
13- Taza- Al Houceima-Taounate	1,373	0,000	0,142
14- Tanger-Tétouan	0,389	0,000	0,016
Constante	–4,481	0,000	–
Accès à l'emploi (équation de sélection)			
Âge	0,177	0,000	0,070
Âge au carré	–0,002	0,000	–0,001
Diplôme (réf : sans diplôme)			
Diplôme moyen	–0,249	0,000	–0,098
Diplôme supérieur	0,170	0,000	0,068
Sexe (réf : homme)	1,311	0,000	–0,487
Milieu (réf : rural)	–0,754	0,000	–0,294

►

TABLEAU 2 : Résultat de l'estimation du modèle probit avec biais de sélection (Coefficients et effets marginaux des variables) – (*suite*)

Variable	Coefficient	*P* > |*Z*|	Effet marginal
État matrimonial (réf : célibataire)			
Marié	–0,183	0,000	–0,073
Veuf	–0,370	0,000	–0,141
Divorcé	0,014	0,593	0,006
Chef du Ménage (réf : n'est pas chef)	0,588	0,000	0,231
Pauvreté (réf : non pauvre)	0,143	0,000	0,057
Sexe du chef du ménage (réf : homme)	–0,041	0,000	–0,016
Constante	–2,050	0,000	–
Rho	0,592	0,000*	–
Nombre d'observations	**171 673 (79 324 actifs occupés)**		

*P-value (Prob > χ^2)

Conclusion

Le phénomène du sous-emploi, en particulier celui lié à l'inadéquation formation-emploi est important à analyser puisqu'il s'agit de ressources qui sont sous-utilisées et donc perdues par la nation. Ceci risque d'entrainer un manque à gagner en termes de productivité et de croissance, ce qui pourrait sous-évaluer l'impact des politiques de valorisation du capital humain, notamment les réformes du système de l'éducation.

Cette analyse a permis de mettre en évidence que l'emploi inadéquat au Maroc est un phénomène important qui dépend de facteurs démographiques et socio-économiques, dont principalement l'âge, le genre, le diplôme, le secteur d'emploi, la branche d'activité, le lieu de résidence et le niveau de vie.

Ainsi, être homme augmente la probabilité de l'emploi inadéquat par rapport aux femmes, détenir un diplôme de l'enseignement supérieur augmente cette probabilité par rapport à ceux qui n'ont aucun diplôme et travailler dans le secteur privé, dans le BTP ou dans l'agriculture l'augmente aussi. Selon le milieu de résidence, les citadins seraient moins exposés au phénomène et toutes les régions du royaume le seraient par rapport au Grand Casablanca, en particulier Taza-Al Houceima. De plus, être chef de son ménage ou appartenir à un ménage pauvre favoriserait l'emploi inadéquat.

Il en découle que la politique de la régionalisation avancée pourrait atténuer les disparités régionales en termes de qualité des emplois offerts. Aussi, la promotion de l'auto-emploi des jeunes pourrait les aider

à surmonter les difficultés de leur insertion sur le marché du travail. Toutefois, au niveau du genre, le constat est que le taux d'analphabétisme des femmes au Maroc est encore élevé et qu'une grande partie des femmes occupées n'ont aucun diplôme et donc ne se voient pas en situation d'emploi inadéquat. De ce fait, un effort supplémentaire est à fournir pour renforcer la qualification des femmes par l'éducation et la formation.

Bibliographie

Becker, G. S. 1992. «*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*», University of Chicago Press.

Becker, G. S. 1964. «*Human Capital*», New York, Columbia University Press.

BIT, 1998. «*Rapport 1 La mesure du sous-emploi*», 16ème conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), Genève.

Borjas, G. J. 2013. «*Labor Economics*», Sixth Edition, McGraw-Hill, pp: 144-196.

Bourbonnais, R., 2007. «Économétrie, Manuel et exercices corrigés», 6ième édition, Dunod, Paris, pp: 295-303.

Doeringer, P. et Piore, M. 1971. «*Internal labour markets and manpower analysis*», Lexington, [dans Gazier, 1992]

Dussault, G. 1984. «Le travail: quête de sens, quête d'emploi», Cahiers de recherche éthique, no 10, Montréal, Fides, pp: 238.

Feldman, D. C. 1996. «*The nature, antecedents, and consequences of underemployment*», Journal of Management, 22, pp: 385– 407.

Fernandez, R., Castilla E. et Moore P. 2000. «*Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center*», American Journal of Sociology 105(5):1288-1356.

Groot, W. et Vann De Brink, H.M. 2000. «*Education, Training and employability*», Applied Economics 32(5), pp: 573-581.

HCP - Haut-Commissariat au Plan, Maroc. 2020a. *«Note d'information du Haut-commissariat au Plan sur les principales caractéristiques de la population active occupée en 2019».*

HCP - Haut-Commissariat au Plan, Maroc. 2020b. *«Principaux indicateurs du marché de travail relatifs à l'activité, à l'emploi et au chômage au titre de l'année 2018».*

HCP - Haut-Commissariat au Plan, Maroc. 2019. «*Les comptes nationaux provisoires 2013-2018*».

HCP - Haut-Commissariat au Plan, Maroc. 2016. «*Activité, emploi et chômage, premiers résultats (annuel) 2016*».

HCP - Haut-Commissariat au Plan, Maroc. 2015. «*Note sur le marché du travail au Maroc entre 2000 et 2014*».

Heckman, J. 1979. «*Sample selection bias as a specification error*», Econometrica 47, pp : 153-162.

Heckman, J. 1976. «*The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models*», Annals of Economic and Social Measurement 5, pp : 475-492.

Mankiw, G. N. 2016. *«Macroéconomie»*, de boeck supérieur, pp :67-69, 213-243 et 283-325.

Mincer, J. 1989. «*Human Capital and the Labor Market : A Review of Current Research*», Educational researcher.

Mincer, J. 1974. «*Schooling, Experience and Earnings*», New York, National Bureau of Economic Research *(NBER)*.

Phelps, E. S. 1970. «*Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium*», Journal of Political Economy 76, pp : 678-711.

Reskin, B. F. et Hartmann Heidi I. 1986. *«Women's work, men's work sex segregation on the job»*, Committee on Women's Employment and Related Social Issues. Washington, D.C : National Academy Press.

Robinson, J. 1936. «*Disguised unemployment*», The Economic Journal, Vol 46.

Schultz, T. W. 1963. «*The Economic Value of Education*», Columbia University Press.

Stiglitz, J. E. et Greenwald B. C. 2017. «*La nouvelle société de la connaissance. Une vision nouvelle de la croissance, du développement et du progrès social*», Les liens qui libèrent (LLL).

Van De Ven, W. et Van Praag, B. 1981. «*The demand for deductibles in private health Insurance a Probit Model with Sample Selection*», Journal of Econometrics 17, pp : 229-252. North-Holland Publishing Company.

CHAPITRE 9

Effets des TIC sur la création nette d'emplois : une évaluation empirique dans l'UEMOA

Aimé Kocou DADEGNON, doctorant en économie, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
Charlemagne Babatoundé IGUE, professeur, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
Désiré AVOM, professeur, Université de Yaoundé II Soa, Cameroun

Introduction

Considérées comme une variable exogène assimilable à une manne tombée du ciel (Schumpeter, 1913), les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) sont devenues progressivement indispensables dans le système de production (Baldwin et al., 2003 ; Kossaï et al., 2010 ; Heckel, 2006 ; Cette et al., 2004 ; Cariolle et al., 2019 ; Acemoglu et Restrepo, 2019b). Leur adoption et leur diffusion connaissent une progression très importante ces dernières années. En 2018 par exemple, en dehors du taux d'abonnés à la téléphonie fixe qui tourne au ralenti (environ 12,4 %), le taux des abonnements à la téléphonie mobile et à Internet au plan mondial s'établit respectivement à 107,0 % et 57,8 % (IUT, 2019). Ces statistiques connaîtront dans les années à venir une hausse sans précédent à cause de la forte sollicitation de ces technologies dans la résolution de la crise sanitaire mondiale due au coronavirus et surtout à cause du fait que le monde entier est davantage convaincu de leur importance dans le vécu quotidien. En effet, depuis le début de cette pandémie, une grande proportion des activités quotidiennes se fait par les canaux numériques (télévisions, téléphones, ordinateur… avec une forte demande d'accès à Internet). Ainsi, les opérations d'achat et de vente en ligne ; les cours, les réunions et séminaires en ligne (les webinaires ou visioconférences) ont fortement grimpé. Cette situation impose davantage les TIC dans le processus de production, de distribution et même de consommation (IUT, 2020).

Cependant, l'adoption et l'usage des TIC posent des problèmes persistants de capital humain, de l'existence d'infrastructures de télécommunication et des problèmes de régulation des marchés de télécommunication

(Akue-Kpakpo, 2013). La relation entre TIC et capital humain a particulièrement attiré notre attention à cause du fait que les pays de l'UEMOA adoptent massivement ces technologies sans disposer au préalable d'une main-d'œuvre hautement qualifiée dans le secteur du numérique, alors que les études ont montré que l'adoption des TIC exige un haut niveau de qualification professionnelle. Le présent chapitre recherche donc les effets des TIC sur l'emploi. Il poursuit deux intérêts. Premièrement, il prolonge les débats soulevés par le paradoxe de productivité de Solow en montrant les effets du progrès technique sur le facteur travail. Deuxièmement, il expérimente les inquiétudes soulevées par le mécanisme du *capital deepening*[1] et celui de l'effet « création/destruction » dans le cas spécifique des pays de l'UEMOA.

En effet, la révolution technologique et surtout la numérisation très avancée de nos économies soulève la crainte du chômage technologique. C'est-à-dire que l'usage de nouvelles techniques de production, notamment les machines-outils à commande numérique ; les robots ; les tramways ; les banques entièrement numériques ; les services en ligne ; l'adoption des systèmes intégrés de gestion (SIG) etc., induisent d'importants bouleversements sur le marché de l'emploi (Mercier, 2007 ; Cariolle, 2018 ; Hjort and Poulsen, 2019). Ce marché devient de plus en plus polarisé vers les emplois qualifiés (Autor et al., 2006 ; Acemoglu et Restrepo, 2019a), car les individus, les organisations et même les nations sont tous conscients qu'un haut niveau de connaissances et de compétences est essentiel pour leur sécurité et leur réussite.

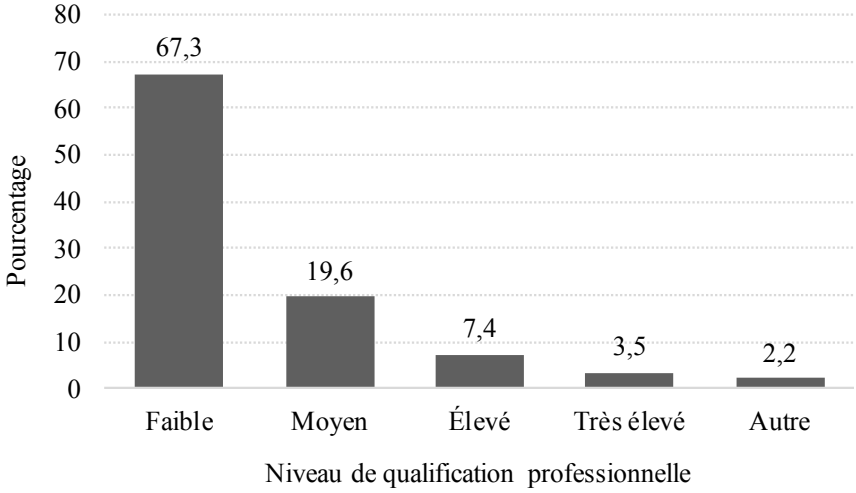
Ainsi, la révolution numérique favorise le capital par rapport au travail et le travail qualifié par rapport au travail non qualifié (Jorgenson, 2001 ; Quah, 2001 ; Youssef et M'Henni, 2004), ce qui induit la perte de certains emplois non qualifiés (ceux n'ayant pas l'habileté d'utiliser les outils TIC) et une forte demande d'emplois qualifiés (informaticiens, ingénieurs, analystes système, programmeurs, ingénieurs télécom…). De ce fait, le marché de l'emploi des pays hautement numérisés s'est très tôt vu bouleverser. Aux États-Unis (USA) par exemple, on dénombre 70 % de nouvelles fonctions en l'an 2000. On note aussi que 47 % des emplois totaux aux USA ; 35 % au Royaume-Uni ; 42 % en France ; 49 % au Japon et 54 % dans l'Union Européenne subissent une automatisation progressive. Ces études ont également montré que depuis 1980, la croissance de l'emploi a été plus forte dans les nouvelles professions (Frey et Osborne, 2017)

En Afrique, l'automatisation des tâches est encore à l'étape embryonnaire en raison du faible niveau du développement des TIC. En effet, selon

1. Il désigne l'augmentation relative de la part du capital comparativement au travail dans l'usage des inputs, où les TIC sont envisagées comme des technologies biaisées, car elles conduisent à favoriser le capital par rapport au travail et le travail qualifié par rapport au travail non qualifié (David, 2001 ; Jorgenson, 2001 ; Quah, 2001).

le rapport de l'Union Internationale des Télécommunications (UIT), la nation la plus numérisée en Afrique (l'Île Maurice) occupe le 49e rang sur le plan mondial. De même, pendant que l'Indice de Développement des TIC (IDI) dans les pays développés et dans les pays émergents est estimé à 7%, l'Afrique affiche en moyenne un taux de 2,64%, soit environ la moitié de la moyenne mondiale qui équivaut à 5,11% (IUT, 2019). Il s'ensuit alors que la réduction de la fracture numérique entre les pays les plus connectés et les moins connectés demeure toujours une problématique très importante. En 2017, l'écart entre les pays ayant les indices les plus élevés et ceux ayant les indices les plus faibles s'est creusé et a atteint 8,02 points sur 10 parce que le taux de croissance de l'IDI est de 0,15% dans les Pays les Moins Avancés (PMA) contre 0,22% dans les pays en développement. Cela montre que la révolution numérique est plus lente dans les PMA et en Afrique en particulier. C'est le cas des pays de l'UEMOA qui, depuis les années 90, adoptent et diffusent progressivement les Technologies de l'Information et de Communication. Bien que ces technologies soient limitées aux postes et aux télécommunications, leur usage a bouleversé le mode de fonctionnement de tous les secteurs d'activité. On note ainsi des changements dans le domaine de la finance; du commerce; du tourisme; de l'artisanat; du mode d'enseignement; de l'agriculture; etc. (Wamboye et al., 2015; Goujon et Cariolle, 2019). Cependant, les effets attendus de ces technologies sur la croissance et l'emploi tardent à se concrétiser et à profiter à l'ensemble des populations. Ceci est dû notamment au manque criant de ressources humaines qualifiées pour les TIC. Comme on peut le constater sur le graphique suivant, les emplois hautement qualifiés existent en nombre très insignifiant dans l'UEMOA.

GRAPHIQUE 1 : Répartition des emplois par niveau de qualification professionnelle dans l'UEMOA (en %)

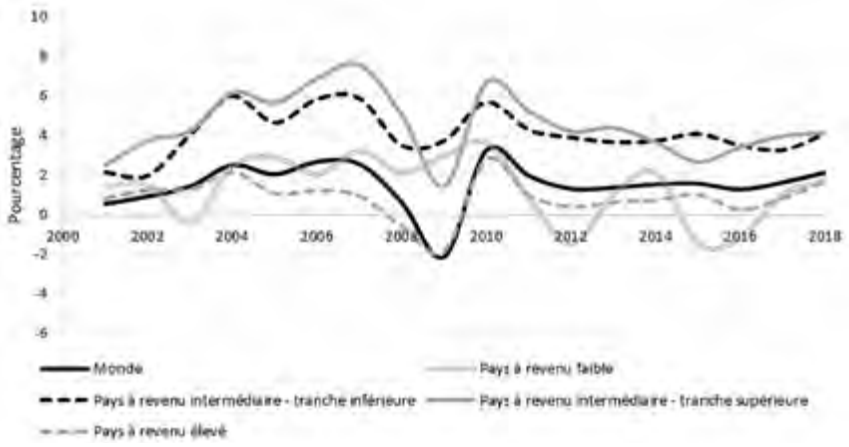


Source : Calculs des auteurs à partir des données d'ILOstat et de PWT, 2020

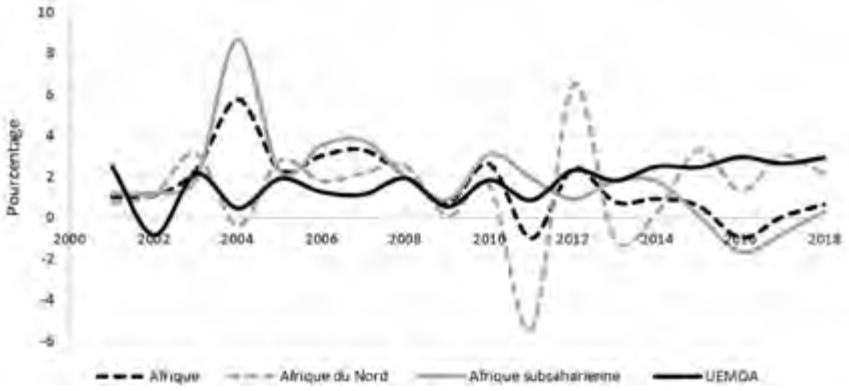
Il est attesté dans les faits que le capital humain des pays d'Afrique subsaharienne est inférieur en quantité et en qualité à celui des pays économiquement avancés (Kigotho, 2014). De plus, pendant que la productivité du facteur travail diminue progressivement dans les pays développés, les pays de l'UEMOA en connaissent une augmentation.

GRAPHIQUE 2 : L'évolution de la productivité du travail par grande région économique (en %)

(A) DANS LE MONDE



(B) EN AFRIQUE



Source : Calculs des auteurs à partir des données d'ILOstat et de PWT, 2020

La tendance baissière de la productivité du facteur travail dans les autres régions économiques signifie que le processus de production dans ces régions est de plus en plus numérisé et exige donc plus de machines que d'hommes. Dans le même temps, les pays à revenu faible comme ceux de l'UEMOA présentent encore une productivité relativement forte du facteur travail. Cela est justifié par une faible informatisation des

tâches et globalement par une faible transformation structurelle de leurs économies. L'ensemble de ces faits corrobore l'ampleur de la fracture numérique entre l'UEMOA et les pays à revenu élevé.

A partir de ces faits stylisés qui montrent clairement la spécificité des pays de l'UEMOA dans l'adoption et la diffusion des TIC, il paraît nécessaire d'analyser les effets des TIC sur les emplois et les qualifications professionnelles. Autrement dit, les TIC créent-elles plus d'emplois qu'elles en détruisent ?

La suite de ce chapitre est organisée autour de quatre sections. La première présente une synthèse des études ayant analysé les relations entre TIC et emplois. La deuxième donne des détails sur la méthodologie et les données utilisées. La troisième section présente et analyse les résultats des estimations économétriques. Enfin, la quatrième et dernière section conclut e présente les implications de politiques économiques.

1. Revue de littérature

La littérature sur le lien entre TIC et emploi est très diversifiée. Elle est évoquée dans les travaux qui mettent l'accent sur le lien entre capital humain et TIC ; puis celles portant sur les principaux déterminants de l'adoption des TIC, ainsi que dans les travaux sur les effets création/destruction.

1.1 Effets du capital humain sur l'adoption des TIC

L'adoption des TIC est positivement corrélée aux niveaux de compétence des individus, des entreprises et des pays (Freeman et Soete, 2009 ; Altinok, 2007 ; Heckel, 2006). Car la société d'information exige les connaissances, les compétences, les formations, l'éducation et l'apprentissage comme des actifs complémentaires essentiels (Freeman et Soete, 1997). Ainsi, à la suite de l'article pionnier de Nelson et Phelps en 1966, une abondante littérature empirique s'est développée en analysant la relation entre le capital humain et l'adoption de nouvelles technologies tant au niveau macroéconomique que microéconomique. Malgré la diversité méthodologique de ces différentes études, la grande majorité montre qu'un meilleur niveau de capital humain est nécessaire pour l'adoption des TIC (Bobillier-Chaumon et Dubois, 2009 ; De la Fuente et Ciccone, 2002 ; Doms et al., 1997 ; Bessen, 2017 ; Valenduc et Vendramin, 2019 ; Acemoglu et Restrepo, 2019b).

En effet, l'adoption de nouvelles technologies est fortement influencée par le niveau de qualification professionnelle de l'entrepreneur (Dosi, 1993 ; Utterback et Suárez, 1993 ; Lal, 1998). Autrement dit, l'acquisition, le déploiement et l'utilisation de nouvelles technologies nécessitent des

dirigeants qualifiés disposant d'un niveau de capital humain élevé, car pour Earl, 1989 et Brown, 1992, la connaissance du potentiel des nouvelles technologies est le facteur principal qui influence leur adoption. De ce fait, l'entrepreneur susceptible de reconnaitre l'indispensabilité des technologies numériques dans le processus de production est celui qui possède un niveau de qualification élevé (Kossaï et al., 2010). Ensuite, les technologies adoptées par le dirigeant doivent être acceptées et utilisées par les employés. Ceux-ci doivent donc avoir aussi une certaine capacité d'appropriation et d'utilisation desdites technologies. Ainsi, plusieurs études ont montré que les entreprises ayant une part importante de main d'œuvre qualifiée sont caractérisées par un haut niveau de TIC. Autrement dit, une main d'œuvre dotée d'un capital humain de haut niveau est nécessaire pour faciliter l'adoption de nouvelles technologies. De façon spécifique, Dunne et Troske, 2004 ont montré à partir des données américaines qu'il existe une corrélation positive et significative entre informatisation et part de main d'œuvre qualifiée. La même étude avait été menée avec des données françaises par Mairesse et al., 2000. Ceux-ci mettent en évidence une corrélation significative et positive entre variation de la part de la main d'œuvre qualifiée et niveau de TIC au sein des entreprises françaises. Des études très récentes comme celles de Reshef et Toubal, 2017 ; Cirera et Sabetti, 2019 ; Crespi et al., 2019 ; Hjort et Poulsen, 2019 ; Woltjer et al., 2019 ; Acemoglu et Restrepo, 2019b ont également montré l'importance de la qualification professionnelle élevée dans l'adoption des TIC.

1.2 Les effets nets des TIC sur les emplois

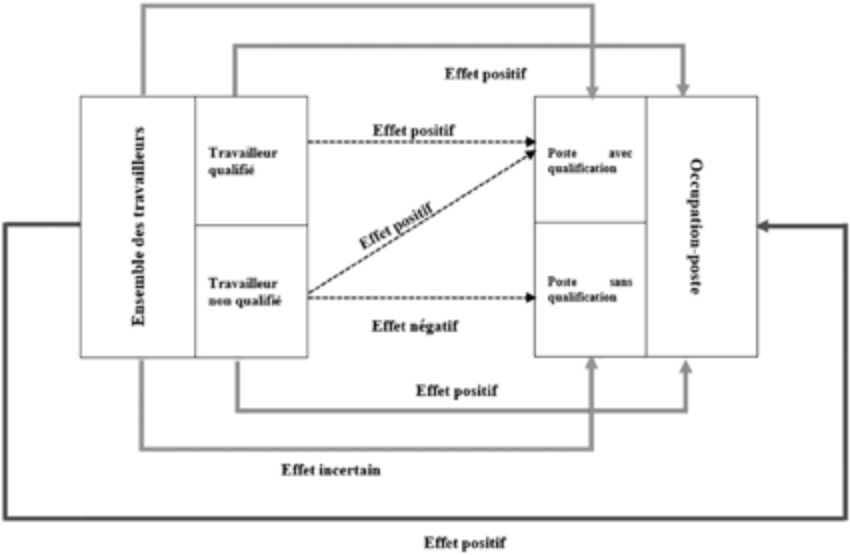
La plupart des études menées sur les effets de l'adoption et de l'usage des TIC a montré que celles-ci ont des effets controversés sur les emplois. Elles y engendrent deux effets significativement opposés : des effets positifs et des effets négatifs (Peña-Casas et al., 2018 ; Asongu, 2015 ; Cariolle, 2018 ; Acemoglu et Restrepo, 2019a). En effet, l'adoption des TIC induit une polarisation du marché de l'emploi, en augmentant la demande de travailleurs qualifiés aux dépens des travailleurs moins qualifiés. Cette hypothèse a été vérifiée dans plusieurs cas empiriques. Autor et al., 2006 ; Michaels et al., 2014 ; Harrigan et al., 2016 ; Crespi et al., 2019 ; Cirera et Sabetti, 2019 l'ont testée à partir des données du Japon, des États-Unis, et des pays européens. Il ressort de leurs études que les entreprises à forte croissance de capital TIC sont passées d'une demande de travailleurs moyennement qualifiés à une demande de travailleurs très qualifiés. Tels sont aussi les résultats de Akerman et al., 2015 ; Valenduc et Vendramin, 2019 qui ont analysé l'effet d'Internet à haut-débit sur la productivité et l'emploi dans un large éventail de pays développés et en

développement. Pour eux, Internet à haut débit améliore la productivité et l'emploi des travailleurs qualifiés et détériore celle des employés non qualifiés. Il est donc complémentaire au travail qualifié et participe à l'accomplissement de leurs tâches. Alors qu'à l'inverse, il est un substitut au travail non qualifié, en remplaçant les travailleurs non qualifiés dans certaines tâches. Les nouvelles technologies peuvent être donc destructrices d'emplois si elles visent à substituer du capital au travail et à accroître la productivité de celui-ci (Greenan, 1996).

Malgré le faible niveau de capital humain des pays africains, les cas empiriques réalisés sur le lien entre TIC et emplois donnent des résultats conformes à la littérature. En effet, les travaux de Wamboye et al., 2016; Cariolle, 2018; Hjort et Poulsen, 2016; Hjort et Poulsen, 2019 confirment l'hypothèse de polarisation du marché de l'emploi et celle d'accroissement de la productivité des employés. Spécifiquement, sur un échantillon de 43 pays de l'Afrique Sub-Saharienne (ASS), Wamboye et al., 2016 montrent que le développement des téléphones fixe et mobile stimule la croissance de la productivité dans un processus à rendement croissant, confirmant l'existence d'un effet de réseau. De même, Hjort et Poulsen dans leurs travaux de 2016, 2017 et 2019, ont étudié l'impact de l'amélioration d'Internet à haut débit sur les emplois en s'intéressant au déploiement de câbles sous-marins de télécommunication sur un échantillon de près de 600 000 entreprises dans 12 pays de l'ASS. Ils trouvent comme principal résultat que la probabilité d'emploi d'un individu suivant l'arrivée du haut débit augmente entre 6,9% et 13,2% selon le pays africain étudié.

La synthèse de la littérature sur l'effet net peut être tirée du modèle d'Acemoglu et Restrepo. Ceux-ci indiquent que l'adoption d'une nouvelle technologie induit une innovation bicéphale: l'automatisation de certaines tâches existantes et la création de nouvelles tâches. L'automatisation d'une partie des tâches existantes aurait pour conséquences de diminuer la part, la productivité et les salaires du travail non qualifié, alors que la création de nouvelles tâches augmenterait la part, la productivité et les salaires du travail qualifié. De facto, si, à court terme, les nouvelles technologies augmentent le chômage et accroissent les inégalités économiques, l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de cette nouvelle technologie laisse présager un impact positif sur l'emploi à long terme (Acemoglu et Restrepo, 2016). Ces conclusions rejoignent le schéma caricatural de Hjort et Poulsen sur le cas spécifique des pays de l'ASS.

GRAPHIQUE 3 : Effet des TIC sur les emplois



Source : Hjort et Poulsen (2016)

2. Méthodologie de la recherche

Notre méthodologie est principalement empirique. Elle s'appuie sur les travaux de Acemoglu et Restrepo (2016 ; 2019a ; 2019b) pour établir un modèle théorique qui peut saisir l'effet des TIC sur l'emploi.

2.1 Spécification du modèle

Pour mettre en évidence l'effet création/destruction, nous partons de l'effet spécifique des TIC sur chaque catégorie socioprofessionnelle des personnes occupées. Pour ce faire, nous établissons le modèle linéaire simple suivant :

$$NQP_{it} = \alpha_i + \beta TIC_{it} + \delta Z_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

La variable dépendance (NQP) désigne le Niveau de Qualification Professionnelle des personnes occupées. Ce niveau peut être désagrégé en quatre sous-niveaux comme suit :

NQP_FAIBLE : les employés ayant au plus le CEP (Certificat d'Étude du Primaire) ou un Certificat de Qualification aux Métiers Professionnels (CQMP). Cette catégorie occupe 67,34 % du total des personnes occupées dans l'UEMOA ;

NQP_MOYEN : ce sont les travailleurs disposant d'un diplôme secondaire (BEPC ; CAP ; BAC). Ils occupent 19,63 % des emplois totaux de l'union ;

NQP_ÉLÉVÉ : ce sont les personnes occupées ayant un diplôme du premier cycle universitaire (BTS ; DUT ; LICENCE). Elles sont en moyenne 7,36 % du total des personnes occupées dans les différents pays de l'UEMOA ;

NQP_TRÈS ÉLÉVÉ : les personnes occupées ayant un diplôme du second et du troisième cycle universitaire suivi d'une capacité d'adaptation et de possibilité d'exercer dans les R&D. Ils sont très peu nombreux dans les administrations publiques et privées. On peut estimer leur effectif à 3,47 % des emplois totaux.

Plusieurs variables peuvent influencer la qualification professionnelle des employés. Nous nous intéressons notamment aux :

TIC : Ensemble des prédispositions numériques (ordinateurs, téléphones, accès à Internet, investissements en TIC) qui peuvent avoir une incidence sur la qualification des employés. Elle est construite en variable composite suivant la méthode d'Analyse en Composantes Principales (ACP) dont la formule se présente comme suit :

$\boldsymbol{TIC_{it}} = \sum_{i}^{k} = 1\ \zeta i Xi$ Avec ζi le coefficient de pondération lié à chacune des variables Xi

ICH : Indice du Capital Humain qui indique le niveau de capital humain du pays. Nous l'utilisons dans un premier temps comme variable dépendante afin de capter l'effet des TIC sur le capital humain des pays de l'UEMOA ;

SubEmpl : Subventions aux employés pouvant leur permettre d'améliorer leur niveau de qualification professionnelle ;

Selfempl : l'auto-emploi, qui peut avoir des effets pervers sur la qualification professionnelle si son taux est très élevé ;

TVE : le taux de vulnérabilité des emplois dont la connaissance doit pousser les employés à se perfectionner ;

TI : taux d'industrialisation du pays, pouvant influencer les choix de filières et la nature des formations de recyclage ;

RémSal : la rémunération des salariés, pouvant être un facteur favorisant l'amélioration du niveau de qualification professionnelle du travailleur.

DpEduc : les dépenses publiques d'éducation qui pourraient influencer les offres de formation et par ricochet le niveau de qualification professionnelle.

2.2 Description des données et techniques d'estimation

Les données utilisées dans le cadre de cette recherche couvrent la période de 2000 à 2017 et se présentent comme suit :

TABLEAU 1 : Description des variables et sources des données

Variables	Abrégé	Définition et mesure
Variable dépendante :		
Niveau de qualification professionnelle	NQP	Le Niveau de Qualification Professionnelle désigne le nombre de personnes occupées par niveau d'éducation. Source : Penn World Table (PWT : www.ggdc.net/pwt)
Variables indépendantes :		
Technologie de l'Information et de la Communication	TIC	C'est une variable composite qui regroupe les investissements en TIC, les abonnements en téléphonie fixe, en téléphonie mobile et à Internet. Source : (ITU : http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics)
Indice de capital humain	ICH	Il est construit sur la base du niveau de scolarisation (Barro/Lee, 2012) et le taux d'éducation (Psacharopoulos, 1994). Source : (PWT : www.ggdc.net/pwt)
Subvention aux employés	SubEmpl	C'est le montant octroyé aux employés comme avance sur salaire et comme apport aux formations diplômantes des employés. Elles sont en monnaie courante. Source : (http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators)
Auto-emploi	Selfempl	C'est la part des personnes occupées qui s'auto-emploient. Il est en pourcentage du nombre total d'emploi. Source : (http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators)
Taux de vulnérabilité des emplois	TVE	Il représente la portion en % des emplois vulnérables. Source : (http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators)
Taux d'industrialisation	TI	C'est la part de la valeur ajoutée du secteur de l'industrie dans le PIB. Source : (http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators)
Rémunération des salariés	RémSal	Elle est la part en % de la charge salariale dans les dépenses totales des pays. Source : (http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators)

►

TABLEAU 1 : Description des variables et sources des données – (*suite*)

Variables	Abrégé	Définition et mesure
Dépense d'éducation	DpEduc	Elle mesure le montant en monnaie courante des dépenses publiques totales en éducation. Source : (http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators)
Investissements dans les TIC	InvTIC	C'est le montant des dépenses publiques dans l'acquisition des Technologies de l'Information et de la Communication. Source : (http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics)
Abonnement à la téléphonie fixe	AboTéléfix	Elle mesure le nombre de personnes abonnées à la téléphonie fixe. Source : (http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics)
Abonnement à la téléphonie mobile	AboTélémob	Elle mesure le nombre de personnes abonnées à la téléphonie mobile. Source : (http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics)
Abonnement à Internet	AboInter	Elle mesure le nombre de personnes abonnées à Internet. Source : (http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics)

Nos modèles ont été estimés par la méthode des Moindres Carrés Généralisés (MCG) pour minimiser l'impact des erreurs de mesure et pour corriger les t de Student de leur hétérogénéité éventuelle (Goaied et Sassi, 2012). De façon pratique, nous avons estimé séparément l'effet des TIC sur l'indice de capital humain et ensuite sur les quatre niveaux de qualification professionnelle que nous avons décrits plus haut. Dans chacun des modèles, nous captons l'effet des TIC de façon agrégée puis après nous la désagrégeons pour avoir l'effet individuel de chacune de ses composantes.

3. Résultats, analyse et discussion

Le tableau 2 compile le résultat des estimations. Les deux premières colonnes montrent le lien économétrique entre TIC et Indice de Capital Humain (ICH) et les colonnes suivantes présentent la régression des TIC sur chaque niveau de qualification professionnelle.

Les résultats du premier modèle montrent que le niveau actuel de capital humain des pays de l'UEMOA n'est pas suffisant pour profiter des bienfaits des TIC en général.

A partir des résultats des modèles 2 et 3, l'on note que les TIC ont un effet négatif sur les emplois faiblement et moyennement qualifiés. En effet, une adoption supplémentaire de 1 % des TIC détruit 0,01 % des emplois faiblement qualifiés et 0,02 % des emplois moyennement

qualifiés. Ce résultat conforte le premier aspect de l'hypothèse de polarisation qui stipule que l'adoption des TIC détruit à court terme les emplois non qualifiés (Acemoglu et Restrepo, 2016 ; Méda, 2017).

Par contre les modèles 4 et 5 indiquent que les emplois à forte qualification professionnelle résistent à l'avènement des TIC. Ils sont même recherchés et promus. Ainsi, quand l'adoption des TIC croît de 1 %, la demande en emploi qualifié évolue de 0,02 % et celle des emplois très qualifiés croît de 0,03 %. Ceci corrobore le deuxième aspect de l'hypothèse de polarisation qui stipule que l'avènement de nouvelles technologies induit une demande de main-d'œuvre de plus en plus qualifiée (Acemoglu et Restrepo, 2019a). Ces résultats sont également conformes aux travaux empiriques réalisés dans plusieurs autres pays et régions économiques qui ont montré que l'adoption des TIC est positivement corrélée au niveau de compétence et de qualification professionnelles des entrepreneurs et des employés (Freeman et Soete, 2009) ; Reshef et Toubal, 2017 ; Cirera et Sabetti, 2019 ; Woltjer et al., 2019). Malgré l'adoption atypique[2] des TIC dans l'espace UEMOA, les effets de ces technologies sur l'emploi sont similaires à ceux obtenus dans les pays à revenu élevé.

Ainsi, le solde net en matière d'emploi résultant de l'adoption des TIC est calculé de la façon suivante :

$$SN = \gamma \sum empl_créés - \varphi \sum empl_détruits$$

$$SN = [(\gamma_1 \times NQPElevé + \gamma_2 \times NQPTElevé) - (\varphi_1 \times NQPFaible + \varphi_2 \times NQPMoyen)]$$

$$SN = [(0{,}02 \times 1915322 + 0{,}03 \times 1259371) - (0{,}01 \times 2882572 + 0{,}02 \times 956401{,}2)]$$

SN = + 28 134

Ce solde indique que les TIC ont un effet globalement positif sur les emplois. Elles créent plus d'emplois qu'elles en détruisent. Mais de façon spécifique, nos résultats montrent que les composantes individuelles des TIC (Investissements en TIC ; Abonnements à la téléphonie fixe, à la téléphonie mobile et à l'Internet) ont tendance à impacter négativement l'Indice de capital humain et les niveaux de qualification professionnelle des pays de l'UEMOA. Ceci est contraire aux résultats de Peña-Casas et al., 2018 et Hjort et Poulsen, 2019 en raison de la dominance de l'usage de ces technologies à des fins inappropriées et surtout en raison de la faible régulation de son marché ainsi que la mauvaise gestion des effets néfastes de leur utilisation sur l'environnement (Akue-Kpakpo, 2013 ; Avom et al., 2020).

2. Une adoption de façade dont tous les matériels TIC utilisés sont importés sans exception.

TABLEAU 2 : Résultat des estimations

	ICH		NQP faible		NQP moyen		NQP élevé		NQP très élevé	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
LnTICit	0,01 (0,67)		-0,01** (-2,59)		-0,02*** (-3,53)		0,02* (1,79)		0,03** (2,45)	
LnICHit			-1,62*** (-13,90)	-1,66*** (-12,87)	0,01 (0,16)	-0,09 (-0,80)	2,11*** (19,92)	2,45*** (22,57)	1,95*** (13,94)	1,93*** (6,56)
LnSubEmplit	0,08** (2,08)	0,05 (0,82)	0,57*** (21,04)	0,45*** (13,49)	0,54*** (4,97)	0,64*** (5,13)	0,24*** (5,75)	0,37*** (5,07)	0,18*** (4,48)	0,05 (0,25)
LnSelfEmplit	4,28 (0,49)	-4,87 (-0,52)	18,67*** (3,05)	12,80** (2,05)	-15,09 (-1,59)	3,10 (0,29)	-52,66*** (-4,59)	-36,46*** (-3,26)	-38,10*** (-3,05)	-26,09 (-1,61)
LnTVEit	1,37 (0,83)	4,04 (0,47)	-17,00*** (-2,99)	-11,59** (-1,99)	13,70 (1,55)	-3,09 (-0,31)	49,33*** (4,65)	33,18*** (3,16)	35,84*** (3,09)	22,88 (1,50)
LnTIit	-0,59*** (-3,28)	-0,48** (-1,98)	-0,32** (-2,13)	-0,04 (-0,24)	0,26 (1,36)	-0,23 (-1,02)	0,27 (1,17)	0,13 (0,56)	-0,03 (-0,14)	0,13 (0,45)
LnRemSalit	-0,12 (-0,93)	0,04 (0,22)	-0,15* (-1.75)	-0,28* (-1,93)	0,71*** (5,03)	0,41** (2,29)	-0,43** (-2,36)	-0,27 (-1,46)	-0,49** (-2,48)	0,38 (0,91)
LnDpEducit	-0,66*** (-10,89)	-0,81*** (-7,70)	-0,03 (-0,26)	0,02 (0,14)	-0,10 (-1,12)	-0,05 (-0,46)	0,11*** (2,85)	0,12*** (2,91)	0,27*** (3,33)	0,21* (1,88)
LnInvTICit		0,01 (0,38)		0,00 (0,07)		-0,03* (-1,80)		0,03 (1,21)		0,04 (0,90)
LnAbo Téléfixit		-0,01 (-0,23)		-0,02 (-0,55)		-0,02 (-0,37)		-0,40*** (-3,50)		-0,56*** (-2,64)
LnAbo Télémobit		0,00 (0,53)		0,01*** (4,13)		-0,00** (2,47)		-0,00 (0,43)		0,00 (0,95)
LnAboInterit		-0,00 (-0,43)		-0,01 (-1,21)		-0,00 (-0,14)		-0,02*** (2,67)		-0,01 (0,45)
Constance	3,34 (1,16)	7,38** (2,21)	-2,46 (-1,24)	0,56 (0,25)	5,02 (1,58)	-2,11 (-0,55)	20,14*** (5,21)	16,09 (4,26)	17,40*** (4,28)	21,76*** (3,27)

Note : les nombres entre parenthèses sont les t de Student. ***; ** et * indiquent respectivement la significativité au seuil de 1 ; 5 et 10 %.

Source : Auteurs à partir de Stata 15.1

Conclusion

Malgré leur importante contribution à la croissance économique, les nouvelles technologies sont également source de nombreux débats scientifiques notamment en ce qui concerne leur effet sur les emplois. En effet, on craint que la machine ne remplace l'homme. Cette crainte est plus profonde dans les pays en développement qui adoptent et diffusent les nouvelles technologies sans disposer d'un capital humain adéquat. Cela dit, il est largement défendu dans la littérature que l'adoption de nouvelles technologies est fortement influencée par l'existence d'un haut niveau de capital humain.

Dans le présent chapitre, nous avons analysé l'effet des TIC sur les emplois et les dans le cas spécifique des pays de l'UEMOA. Pour y parvenir, nous avons régressé les TIC sur l'indice de capital humain des pays de l'UEMOA et sur chaque niveau de qualification professionnelle afin de détecter les emplois vulnérables à l'avènement des TIC. Nous avons enfin calculé le solde net des emplois générés par les TIC.

Nos résultats montrent que le niveau de capital humain des pays de l'UEMOA n'est pas encore suffisant pour une adoption inclusive et profitable des TIC. Nous trouvons également comme résultats que les TIC impactent négativement les emplois faiblement et moyennement qualifiés. En effet, 0,01 % et 0,02 % de ces emplois sont respectivement détruits par l'arrivée des TIC. *A contrario*, nos résultats indiquent que l'adoption des TIC est favorable à l'éclosion d'emplois qualifiés. Ainsi, quand les TIC croissent de 1 %, la demande en emploi qualifié évolue respectivement de 0,02 % pour les emplois à qualification élevée et de 0,03 % pour les emplois à qualification très élevée. Ce résultat est très conforme à l'hypothèse de polarisation des emplois et au mécanisme « création/destruction ». Le solde net de ce mécanisme est positif (SN = + 28 134) et indique que les TIC ont un effet globalement positif sur les emplois.

Eu égard à ces résultats très intuitifs, nous suggérons aux dirigeants des pays de l'UEMOA d'orienter les offres de formation vers les exigences des TIC afin de profiter pleinement de ses avantages. Il faut donc accroître l'offre de formation des ingénieurs informatiques, des ingénieurs télécom, des analystes programmeurs, des téléconseillers, des *e-marketers*, etc. De même, il est important de repenser la politique de financement de l'éducation, car les dépenses publiques d'éducation sont à la fois faibles, mal orientées et mal gérées. Il faut également promouvoir les programmes de recyclage des employés et surtout les soutenir davantage financièrement dans leur programme de formation. À tout cela s'ajoute la nécessité de promouvoir l'implantation des industries qui

pourront contribuer à résorber le problème de chômage et à contraindre les futurs employés à mieux se faire former.

Bibliographie

Acemoglu, D. et Restrepo, P. 2019a. Robots and jobs : Evidence from US labor markets. Journal of Political Economy https://doi.org/10.1086/705716.

Acemoglu, D., Restrepo et P. 2019b. Automation and New Tasks : How Technology Displaces and Reinstates Labor. Journal of Economic Perspectives — Volume 33, Number 2—Spring 2019—Pages 3–30.

Acemoglu, D. et Restrepo, P. 2016. The race between machines and humans : Implications for growth, factor shares and jobs. Work. Pap. 22252 Httpwwwnberorgpapersw22252.

Akerman, A., Gaarder, I. et Mogstad, M. 2015. The skill complementarity of broadband internet. Q. J. Econ. 130, 1781–1824.

Akue-Kpakpo, A. 2013. Etude sur la connectivité internationale d'Internet en Afrique subsaharienne. Int. Telecommun. Union.

Altinok, N. 2007. Capital humain et croissance : l'apport des enquêtes internationales sur les acquis des élèves. Économie PubliquePublic Econ.

Asongu, S. 2015. The impact of mobile phone penetration on African inequality. Int. J. Soc. Econ. 42, 706–716.

Autor, D.H., Katz, L.F. et Kearney, M.S. 2006. The polarization of the US labor market. Am. Econ. Rev. 96, 189–194.

Avom, D., Nkengfack, H., Kaffo Fotio, H. et Totouom, A. 2020. ICT and environmental quality in Sub-Saharan Africa : Effects and transmission channels. Technol. Forecast. Soc. Change 155 2020 120028. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120028

Baldwin, J.R., Sabourin, D. et Smith, D. 2003. Effet de l'utilisation des technologies de pointe sur le rendement des entreprises du secteur canadien de la transformation des aliments. Statistique Canada.

Bessen, J.E. 2017. Automation and jobs : When technology boosts employment. Boston Univ Sch. Law Law Econ. Res. Pap.

Bobillier-Chaumon, M.-E. et Dubois, M., 2009. L'adoption des technologies en situation professionnelle : quelles articulations possibles entre acceptabilité et acceptation ? Trav. Hum. 72, 355–382.

Brown, R. 1992. Managing the "S" curves of innovation. J. Bus. Ind. Mark.

Cariolle, J. 2018. Boom de l'économie numérique en Afrique subsaharienne : quelles perspectives pour l'emploi ? PpB177hal-01938390.

Cariolle, J., Le Goff, M. et Santoni, O. 2019. Digital vulnerability and performance of firms in developing countries. Work. Pap. 709 Banq. Fr.

Cette, G., Mairesse, J. et Kocoglu, Y. 2004. L'effet de la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la productivité par employé en France. Bull. Banq. Fr. 121, 33–46.

Cirera, X. et Sabetti, L. 2019. The effects of innovation on employment in developing countries : evidence from enterprise surveys. Ind. Corp. Change 28, 161–176.

Crespi, G., Tacsir, E. et Pereira, M. 2019. Effects of innovation on employment in Latin America. Ind. Corp. Change 28, 139–159.

De la Fuente, A. et Ciccone, A. 2002. Le capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance. Rapp. FINAL DG Empl. Aff. Soc. Barcelone.

Doms, M., Dunne, T. et Troske, K. 1997. Workers, Wages, and Technology. Q. J. Econ. 112, 253–90. https://doi.org/10.1162/003355397555181

Dosi, G. 1993. Technological paradigms and technological trajectories : A suggested interpretation of the determinants and directions of technical change. Res. Policy 22, 102–103.

Dunne, T. et Troske, K.R. 2004. Technology adoption and workforce skill in US manufacturing plants. IZA Discuss. Pap. No 1427 Inst. Study Labor IZA Bonn.

Earl, M.J., 1989. Management strategies for information technology. Prentice-Hall, Inc.

Freeman, C. et Soete, L. 2009. Developing science, technology and innovation indicators : What we can learn from the past. Res. Policy 38, 583–589.

Freeman, C. et Soete, L. 1997. Development and the diffusion of technology. Econ. Ind. Innov. 351–365.

Frey, C.B. et Osborne, M.A. 2017. The future of employment : How susceptible are jobs to computerisation ? Technol. Forecast. Soc. Change 114, 254–280.

Goaied, M. et Sassi, S. 2012. Econométrie des données de panel sous stata ; Manuel1 Mai 2012. Electron. Copy Available Httpsssrncomabstract2891006.

Goujon, M. et Cariolle, J. 2019. Infrastructure et économie numérique en Afrique subsaharienne et dans l'UEMOA : état des lieux, acteurs, et nouvelles vulnérabilités. Hal-02069096.

Greenan, N. 1996. Progrès technique et changements organisationnels : leur impact sur l'emploi et les qualifications. Économie Stat. 298, 35–44.

Heckel, T. 2006. Effets de l'informatisation sur la productivité et la demande de capital humain (PhD Thesis).

Hjort, J. et Poulsen, J. 2019. The arrival of fast internet and employment in Africa. Am. Econ. Rev. 109, 1032–79.

Hjort, J. et Poulsen, J. 2016. The arrival of fast internet and skilled job creation in Africa. Columbia Bus. Sch.

IUT. 2019. Interntional Union of Technology, IUT Statistics (http://www.itu.int/ict/statistics) Global ICT developments, 2001-2018.

Jorgenson, D.W. 2001. Information technology and the US economy. Am. Econ. Rev. 91, 1–32.

Kigotho, W. 2014. Higher education challenges post-2015–UNESCO.

Kossaï, M., de Souza, M.L.L. et Roussel, J. 2010. Adoption des technologies de l'information et capital humain : le cas des PME tunisiennes. Manag. Avenir 137–159.

Lal, K. 1998. Adoption of Information Technology and Its Consequences : A Case Study of Indian TV Manufacturing Firms. Sci. Technol. Dev.-Lond.- 16, 81–100.

Mairesse, J., Cette, G. et Kocoglu, Y. 2000. Les technologies de l'information et de la communication en France : diffusion et contribution à la croissance. Econ. Stat. 339, 117–146.

Méda, D. 2017. L'avenir du travail et de l'emploi à l'heure du numérique, in : Café de La Statistique, Feb 2017, Paris, France. Hal-01629446.

Mercier, E. 2007. Stratégies de développement du capital humain dans un contexte d'innovation technologique une comparaison Québec, Ontario et Canada.

Michaels, G., Natraj, A. et Van Reenen, J. 2014. Has ICT polarized skill demand ? Evidence from eleven countries over twenty-five years. Rev. Econ. Stat. 96, 60–77.

Nelson, R.R. et Phelps, E.S. 1966. Investment in humans, technological diffusion, and economic growth. Am. Econ. Rev. 56, 69–75.

Peña-Casas, R., Ghailani, D. et Coster, S. 2018. Chapitre 6 Transition digitale dans l'Union européenne : quels impacts sur la qualité de l'emploi ? Bilan Soc. L'Union Eur. 125.

Quah, D. 2001. ICT clusters in development : Theory and evidence. EIB Pap. 6, 85–100.

Reshef, A. et Toubal, F. 2017. VI/Mondialisation et technologie : créatrices ou destructrices d'emploi ? Éditions Découv. Collect. Repères Paris 2017.

Schumpeter, J. 1913. Eine » dynamische » Theorie des Kapitalzinses : eine Entgegnung. Manzsche.

Utterback, J.M. et Suárez, F.F. 1993. Innovation, competition, and industry structure. Res. Policy 22, 1–21.

Valenduc, G. et Vendramin, P. 2019. L'évaluation des impacts de la digitalisation sur el travail et l'emploi, changements et continuités. Work. Pap.

Wamboye, E., Adekola, A. et Sergi, B. 2016. ICTs and labour productivity growth in sub-Saharan Africa. Int. Labour Rev. 155, 231–252.

Wamboye, E., Tochkov, K. et Sergi, B.S. 2015. Technology adoption and growth in sub-Saharan African countries. Comp. Econ. Stud. 57, 136–167.

Woltjer, G., van Galen, M. et Logatcheva, K. 2019. Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. Int. J. Econ. Bus. 1–25.

Youssef, A.B. et M'Henni, H. 2004. Les effets des technologies de l'information et de communication sur la croissance économique ; le cas de la Tunisie, Revue Région et Développement n° 19-2004.

PARTIE IV

L'entrepreneuriat comme moyen d'insertion professionnelle des jeunes

CHAPITRE 10

L'approche par compétences, un modèle pédagogique éprouvé pour l'enseignement de l'entrepreneuriat

Sara YASSINE, professeure, Université Hassan II de Casablanca, Maroc
Nour Eddine JALLAL, professeur, Université Sidi Mohamed Ben Abdallah à Fès, Maroc

Introduction

La recherche en entrepreneuriat s'est beaucoup focalisée sur ce qui est mesurable au détriment de l'instrumentalisation des composantes de la « boîte noire », qui préfigurent derrière l'acte d'entreprendre. À vrai dire, les travaux en entrepreneuriat sont principalement dominés par des approches objectivistes. Cependant, ce sont les modes de pensée qui mènent à l'action entrepreneuriale et les variantes qui expliquent les composantes de l'acte d'entreprendre (Rosa et Morales, 2012). Il va sans dire que les approches de la psychologie et de la psychologie sociale sont des perspectives à exploiter pour la compréhension de l'acte entrepreneurial.

En d'autres termes, l'individu entrepreneur est un être social. Il est influencé par les facteurs extrinsèques de son environnement, notamment à travers son expérience, son entourage et son vécu. De ce fait, la cognition joue un point central dans l'analyse de l'acte entrepreneurial.

De la sorte, l'enseignement ou la formation sont une composante parmi d'autres du système de socialisation[1] de l'entrepreneuriat qui influencent la cognition de l'individu et ainsi l'acte d'entreprendre. Il va sans dire que pour agir sur les représentations de l'individu dans

1. Le système de socialisation comporte un ensemble d'agents ou d'acteurs comme l'environnement familial, éducatif, professionnel, économique, social et culturel. Ce système de socialisation est une source d'une panoplie d'informations influençant le processus de décision, en l'orientant éventuellement vers le choix de la carrière entrepreneurial

l'enseignement de l'entrepreneuriat, le débat nous oriente vers la conception des apprentissages. Cette dernière s'organise autour de deux points : la structure du programme et les pédagogies d'enseignement (Schieb-Bienfait, 2000).

Bechard et Gregoire exposent la présence d'un débat autour des pédagogies adoptées par les établissements d'enseignement. Ces deux auteurs sont arrivés à la conclusion selon laquelle les innovations pédagogiques sont traitées, en grande partie, selon deux dimensions. La première est les prérequis dans le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage, de nature « ontologique ». La seconde est l'ancrage contextuel d'une innovation pédagogique, de nature « opérationnelle » (Bechard et Gregoire, 2009).

En d'autres mots, les modèles d'enseignement adoptés sont influencés par les connaissances des éducateurs, de leurs parcours, de leur sexe, du type de disciplines enseignées, des résultats de l'enseignement, du publics cibles, etc. De ce fait, répondre aux questions « quoi », « comment » et « pour quelles raisons » s'avèrent indispensables pour comprendre les enjeux autour de l'enseignement de l'entrepreneuriat.

Pour répondre à ces questions, le présent travail essayera de mettre l'accent sur le lien entre la cognition et l'acte entrepreneurial, d'une part, et engager ainsi le débat sur l'enseignement de l'entrepreneuriat par l'Approche par Compétences, d'autre part, à travers une analyse de la littérature. Cette approche peut être l'une des meilleures méthodes à adopter pour l'enseignement de l'entrepreneuriat sous une approche processuelle qui met en avant les représentations comme un élément focal de la construction des apprentissages.

Ce travail s'organise comme suit : dans un premier temps, le rôle de la cognition dans l'enseignement de l'entrepreneuriat est exposé en mettant l'accent sur le couple « pensée » et « action ». Dans un deuxième temps, il est question d'expliquer le rôle de l'action dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Cet apprentissage par l'action permet d'agir à la fois sur la perception, la cognition, le comportement de l'individu et les expériences préalables à l'acte entrepreneurial. Dans un dernier temps, le présent travail propose l'Approche par Compétences comme une approche pertinente de l'enseignement de l'entrepreneuriat. Il s'agit d'une approche processuelle qui permet le transfert des apprentissages d'une manière progressive dans la logique de l'action.

1. Le rôle incontournable de la cognition pour l'enseignement de l'entrepreneuriat

Depuis quelque temps l'utilisation de la psychologie[2] (Demont, 2009) et de la psychologie sociale[3] (Moser, 2006 ; Maisonneuve 2017) dans la recherche en entrepreneuriat a renforcé le lien entre le couple *pensée/action* [4] (Ren, 2011). L'utilisation de la dimension cognitive dans le renouvellement des connaissances sur l'entrepreneuriat est aujourd'hui reconnue par plusieurs chercheurs (Bourion, 2008 ; Cope, 2005 ; Shapero et Sokol, 1982, Krueger et Carsud, 1993).

La cognition nous renvoie à la notion de représentation. Celle-ci permet à l'individu d'exprimer ses connaissances par le biais du réel expérimenté (Avenier et Schmitt, 2010). Comme le confirme Ernst Von Glasersfeld, les représentations permettent à l'individu d'organiser le monde en faisant référence à son vécu et à son expérience (Glasersfeld, 2001). Dans ce sens, le processus d'apprentissage de l'individu dépend à la fois de facteurs internes et d'autres externes. De ce fait, l'apprentissage n'est pas figé dans le temps, il est évolutif. Il est susceptible d'être construit et reconstruit en fonction des expériences et de leur contexte (Gomez Santos, 2014 ; 106).

Dans le même ordre d'idée, Albert David explique que « seule une partie de cette réalité peut être raisonnablement considérée comme cible d'un projet d'action, le reste pouvant être considéré comme « donné ». La réalité peut être construite dans nos esprits, parce que nous n'en avons que des représentations ou parce que les différents acteurs la construisent ou aident à la construire » (David,1999 ; 15). Dans ce sens, la réalité est « intermédiaire » (Gomez Santos, 2014 ; 108). Autrement dit, l'entrepreneuriat peut être considéré comme un construit humain (Avenier et Schmitt, 2010), un artefact « ayant subi une transformation, d'origine humaine, susceptible d'un usage, élaborée pour s'inscrire dans des activités finalisées » (Rabardel, 1995). Donc l'entrepreneuriat peut être résumé aux représentations que donnent les individus aux situations confrontées.

---

2. La psychologie est la science ayant pour but de comprendre la structure et le fonctionnement de l'activité mentale et des comportements qui y sont associés. La psychologie peut être définie comme la science du comportement et des processus mentaux, qu'ils concernent les individus ou les groupes en situation, en tenant compte des différents déterminants (biologiques, contextuels, sociaux, culturels, etc.).
3. La psychologie sociale est une branche de la psychologie. C'est la science du conflit entre l'individu et la société. En d'autres termes, elle étudie comment les cognitions (pensées), les affects (émotions et sentiments), les attitudes et les comportements des individus sont influencés par les comportements des autres et les caractéristiques du contexte social.
4. "Thinking/doing"

En d'autres termes, les représentations de l'individu sont les interprétations que l'individu donne à son expérience. Ces représentations fondent le comportement humain, son action ainsi que sa pensée (Avenier et Schmitt, 2010 ; Le Moigne, 1994).

Ainsi, la représentation pourrait être une voie à emprunter pour traiter l'enseignement de l'entrepreneuriat et sa transmission. Cependant, traiter l'entrepreneuriat et son enseignement sous cet angle pourrait prétendre traiter l'entrepreneuriat sous l'angle d'une construction de la réalité. Toutefois, la revue de la littérature, notamment celle relative aux paradigmes, a montré que la réalité est représentée dans le cadre de considérations, à savoir une réalité extérieure ou une réalité construite collectivement (David, 1999 ; 15).

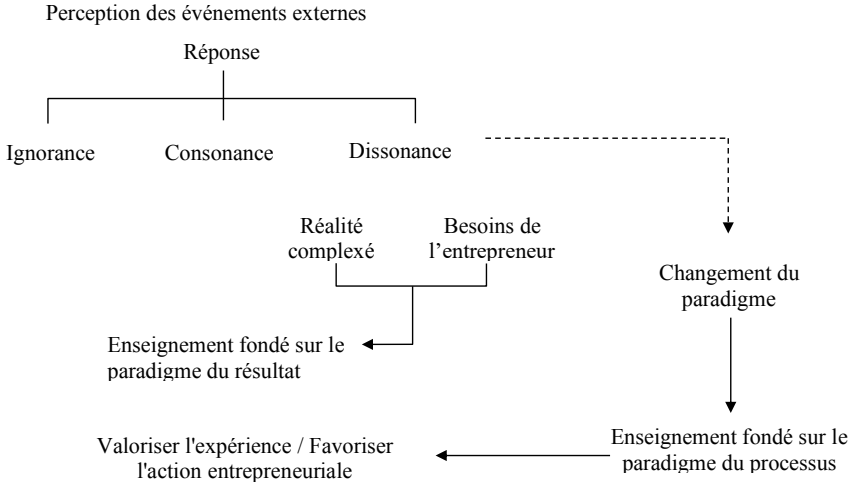
Cela permet d'avancer que l'enseignement de l'entrepreneuriat, à son tour, est traité de l'angle des caractéristiques de la personne ou de l'angle des actions qu'elle réalise (Gomez Santos, 2014 ; 108). De ce fait, il existe un « un décalage » entre le monde intérieur de l'individu et son monde extérieur, influençant la capacité du chercheur à se référer à ces deux réalités (Solotareff, 2012 ; 129).

Il va sans dire que traiter l'enseignement de l'entrepreneuriat implique un changement de paradigme pour ainsi focaliser sur le « mécanisme perceptif et cognitif qui transforme la réalité en représentation » (Le Moigne, 1990). Dans ce sens, la mission à attribuer à l'enseignement de l'entrepreneuriat est la modulation et la remise en cause des systèmes de représentation par le biais de l'assimilation de l'expérience (Piaget, 1988).

Cependant, les approches communément utilisées[5] en matière d'enseignement de l'entrepreneuriat se concentrent en grande partie sur le résultat comme une finalité (Béchard et Grégoire 2005). Dans ce sens, le risque est de créer une dissonance cognitive entre la réalité expérimentée et les enseignements dispensés, comme l'explique Christophe Schmitt (Schmit, 2005). À vrai dire, ces approches ont tendance à produire chez l'individu un contrôle de la situation et de l'avenir. En d'autres termes, ces approches peuvent donner lieu à une dissonance « D'un côté entre la réalité complexe et le simplisme des modèles servant à l'appréhender, et d'un autre, entre la réalité perçue et la simplification des outils disponibles pour aider à concevoir de nouvelles formes d'action » (Gomez Santos 2014, 109).

5. L'analyse des programmes de formation en entrepreneuriat permet de dégager une tendance vers les aspects techniques de la création d'entreprise, principalement le plan d'affaires.

SCHÉMA 1 : Illustration de la dissonance cognitive du point de vue des établissements d'enseignement (Johnson, 1988)



Dans le même ordre d'idée, traiter l'entrepreneuriat et son enseignement sous le paradigme de résultat semble réducteur au regard de sa complexité. Ce paradigme paraît négliger la réalité vécue par l'individu entrepreneur. En effet, l'approche mécaniste de l'enseignement de l'entrepreneuriat, basée sur les résultats, ouvre la voie vers le changement de paradigme qui permet d'élargir le champ de représentation de l'entrepreneuriat à partir de l'aval (résultat) vers l'amont (le processus) (Gomez Santos 2014, 109).

Il ne faut pas perdre de vue qu'en l'absence d'une définition claire du phénomène de l'entrepreneuriat et de sa complexité, les acteurs en enseignement de l'entrepreneuriat adoptent des programmes et des approches diversifiés. Ainsi, ces acteurs traitent l'entrepreneuriat sous plusieurs angles comme l'opportunité d'affaires, l'impulsion d'une organisation ou celui du processus, etc.

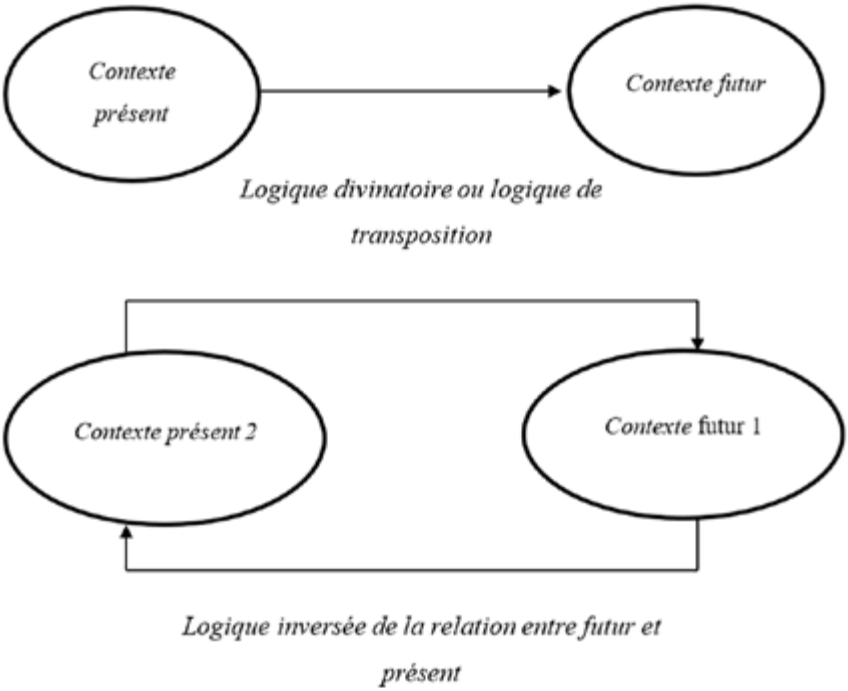
Dans ce sens, la définition de l'entrepreneuriat détermine l'approche de son enseignement. Toutefois, ces approches sont généralement des approches linéaires (Fourastié et Ferrier, 1968). Ces dernières traitent généralement l'entrepreneuriat sous l'angle des activités réalisées par l'entrepreneur, en négligeant le facteur temporalité, alors qu'il s'agit d'un élément déterminant. En effet, ces approches font appel à des outils et à des techniques qui permettent de rassembler et de synthétiser l'information, d'affecter des ressources et d'arrêter des actions concrètes (Fayolle, Lassas-Clerc, et Tounés, 2009). Ainsi, ce caractère linéaire tend à négliger la complexité du processus (Sarasvathy, 2001) et les facteurs d'incertitude non mesurables qui le caractérisent (Read et al., 2009).

Dans cette logique, l'enseignement de l'entrepreneuriat s'insère dans le cadre de deux perceptions. La première est divinatoire. Elle aspire à une conviction selon laquelle nous sommes persuadés de maîtriser le futur. La deuxième est une logique de transposition des situations présentes ou du passé vers le futur (Hatem, 1993).

En d'autres termes, ces approches négligent la relation entre le présent et le futur dans le sens qu'« en prenant une décision, on en connaîtrait scientifiquement des conséquences, un peu comme un joueur d'échecs qui avant de placer un pion est capable d'explorer les suites des choix possibles » (Fourastié et Ferrier, 1968 ; 188). Cela va de soi, l'entrepreneuriat devrait être projeté pour aller du futur vers le présent en gardant le lien entre les deux et non pas l'inverse. (Gomez Santos 2014, 115). Le schéma 2 présente cette relation présent-futur.

En résumé, l'enseignement de l'entrepreneuriat est invité à abandonner la logique de résultat pour une logique processuelle et ainsi mener de nouvelles réflexions sur de nouveaux méthodes et outils nécessaires à son enseignement.

SCHÉMA 2 : La relation présent/futur : d'une logique linéaire à une logique inversée et récursive (Filion, Ananou, et Schmitt, 2012)



2. L'action et l'apprentissage dans l'enseignement de l'entrepreneuriat

Pour dépasser l'approche mécaniste de l'enseignement de l'entrepreneuriat, il paraît opportun d'élargir l'analyse vers ce que fait l'entrepreneur. Dans ce sens, il est question de favoriser l'enseignement de l'entrepreneuriat sous l'angle du processus entrepreneurial.

Comme nous l'avons discuté quelques lignes plus haut, l'entrepreneuriat peut être considéré comme un construit humain. Il s'agit des représentations que donnent les individus aux situations confrontées, c'est à dire, les représentations de l'ensemble des circonstances personnelles et professionnelles faisant partie de l'entourage de l'entrepreneur(Gomez Santos, 2014;108).

Agir sur les représentations des individus pour entreprendre nous invite à fixer notre attention sur l'action entrepreneuriale. De ce fait, développer des formations de l'entrepreneuriat nous oriente vers l'opportunité de fixer des objectifs en lien avec les pratiques entrepreneuriales. Il s'agit de développer et de promouvoir des programmes qui aident à l'appréhension des expériences entrepreneuriales (Gomez Santos 2014, 128).

En d'autres termes, il s'agit de fixer des objectifs d'apprentissage susceptibles d'aider les individus à favoriser leurs actions par le biais d'une relation étroite entre les représentations et les pratiques à développer. Dans ce sens, l'apprentissage est appréhendé comme un processus de création de la connaissance à travers la transformation de l'expérience (Kolb, 1983).

Donc, il apparait opportun de traiter l'enseignement de l'entrepreneuriat dans une perspective holistique de l'apprentissage qui englobe la perception, la cognition, le comportement de l'individu et les expériences préalables[6].

De même, l'apprentissage entrepreneurial sous la notion d'expérience[7] fait référence à la fois au processus cognitif, à l'engagement affectif et à l'action (Fayolle et al., 2009). En fait, l'apprentissage expérientiel nous renvoie au processus cognitif, au sens *piagétien* du terme, dans la mesure où cette relation cognition-situation est orientée vers la

6. Activités et connaissances
7. "*The transactional relationship between the person and the environment is symbolized in the dual meanings of the term experience-one subjective and personal, referring to the person's internal state, as in "the experience of joy and happiness", and the other objective and environmental, as in, "He has 20 years of experience on this job". These two forms of experience interpenetrate and interrelate in very complex ways*," (Kolb 1983, 35)

création et la recréation de la connaissance. Dans ce sens, l'apprentissage expérientiel est loin de la logique de transmission des contenus, des résultats prédéfinis ou de la connaissance acquise ou transmise (Gomez Santos 2014, 129).

De même, dans le domaine de l'entrepreneuriat, plusieurs travaux affirment que l'apprentissage entrepreneurial est de nature expérientielle (Sarasvathy, 2001). Ainsi, plusieurs recherches (Politis, 2005 ; Avenier et Schmitt, 2010) traitent du lien entre les expériences cumulées et les changements au moment de se lancer dans une nouvelle expérience entrepreneuriale. L'objectif est de comprendre les relations dynamiques entre l'esprit, l'environnement et l'action entrepreneuriale.

Par ailleurs les travaux de Allan A. Gibb mettent en avant le rôle de l'apprentissage par l'action dans l'apprentissage entrepreneurial (Gibb, 1989). En effet, il convient d'orienter l'apprentissage entrepreneurial vers l'action pour favoriser le développement des compétences nécessaires pour l'acte entrepreneurial.

Il va sans dire que l'apprentissage expérientiel de l'entrepreneuriat oriente le débat vers la conception des apprentissages susceptibles de développer les compétences entrepreneuriales et ainsi d'agir sur les représentations de l'individu touchant l'enseignement de l'entrepreneuriat.

Toutefois, les fondements théoriques en entrepreneuriat sont non consensuels, ainsi plusieurs programmes et approches sont adoptés dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Dans ces conditions, « chaque responsable de formation à l'entrepreneuriat se doit donc d'opérer des choix pour construire son dispositif éducatif » (Schieb-Bienfait 2000, 127).

En effet, chaque responsable de formation développe ses programmes en se positionnant par rapport à une notion selon laquelle l'entrepreneuriat se manifeste, comme *innovation*, *création de valeur*, *création d'une organisation*, etc. De ce fait, la formation en entrepreneuriat invite les chercheurs à élargir leurs conceptions de l'aval (résultat) vers l'amont (processus).

En l'absence d'un modèle pédagogique unique, le défi est de diriger l'attention sur la conception des apprentissages en entrepreneuriat, à savoir la structure du programme de formation et des méthodes pédagogiques mobilisées pour son enseignement où l'action constitue le point focal des enseignements.

3. L'implication pédagogique de l'approche par les compétences

L'Approche par Compétences (APC) est une voie à emprunter pour l'enseignement de l'entrepreneuriat. Cette approche pourrait intégrer le processus entrepreneurial qui met l'action au centre du processus d'apprentissage.

Ce modèle puise ses fondements dans des disciplines comme la psychologie, la socio-historique et la psychologie cognitive (Tardif, 1999). Il met l'accent sur l'influence des facteurs internes et externes sur le comportement de l'individu. Vu de cet angle, l'enseignement de l'entrepreneuriat serait un moyen d'engager le monde et l'apprentissage qui résultent des interactions entre les facteurs internes et externes. En effet, le modèle de compétences est associé à la théorie de « la cognition située » (Suchman, 1987[8]; Gomez Santos, 2014), dans la mesure où la connaissance ne peut pas être dissociée des situations d'apprentissage. Ainsi, l'apprentissage émerge d'une interaction entre l'individu et son environnement dans une conception stratégique des apprentissages. L'individu mobilise les savoirs, le savoir-faire et le savoir-être, des compétences à utiliser en situation. Par ailleurs, le modèle de compétences se base sur la résolution des problèmes complexes et ainsi l'apprentissage est orienté vers l'action. Par conséquent, ce modèle met le lien entre les dimensions ontologiques de la compétence et ses manifestations opérationnelles.

Il va sans dire que la définition, telle que présentée, suppose des engagements au niveau pédagogique au moment de la planification des dispositifs de formation, plaçant ainsi la compétence au cœur de la formation. La plupart des écrits confirment que l'APC a un lien étroit avec la perspective de l'enseignement contextualisé (Bédard et al., 2000) et les théories qui traitent du transfert des apprentissages (Tardif, 1999).

La compétence implique le savoir agir. Comme l'explique Gérard Scallon, elle est acquise et développée dans l'action (Scallon, 2004). Cette conception est en cohérence avec les directives conceptuelles de la perspective de l'enseignement et de l'apprentissage contextualisé (Nguyen et Blais, 2007). Cela implique que les dispositifs de formation selon l'APC ont la mission d'accorder une place à la mise en situation authentique, c'est-à-dire de permettre aux apprenants de confronter des situations semblables au contexte d'application de leur apprentissage. King et Kitchener (2014) ont proposé une typologie des problèmes en contexte d'apprentissage. Les premiers sont les problèmes simples ou bien structurés[9] et les deuxièmes sont les problèmes dits complexes ou mal structurés[10].

8. Cité par Journé et Raulet-Croset (2004)
9. Well-structured problems
10. Ill-structured problems

TABLEAU 3 : Typologie des problèmes à résoudre en situation de problème (King et Kitchener, 2014)

Problème simple	Problème complexe
Tous les indices sont disponibles d'emblée	Les indices nécessaires à la solution ne sont pas (tous) disponibles d'emblée
La solution requiert des tâches familières	Le problème évolue au cours de son investigation La solution n'est pas standardisée, mais unique
Peuvent être résolus avec haut degré de certitude	Ne peuvent pas être résolus avec un haut degré de certitude
Les experts s'accordent sur la nature de la solution correcte	Les experts sont souvent en désaccord quant à la meilleure solution à mettre en œuvre, même quand le problème peut être considéré comme ayant été résolu
But visé : appliquer la « bonne solution »	But visé : élaborer et argumenter l'une des solutions raisonnables possibles

Par ailleurs, si la compétence permet de résoudre un problème complexe, les apprenants sont censés être confrontés à la complexité le plus tôt possible (Tardif, 1999). Les apprenants doivent être exposés à des occasions pour mettre en pratique leurs compétences en construction. C'est ce que Jacques Tardif appelle la « recontextualisation multiple ». De plus, plusieurs travaux de recherche affirment que l'exploitation de situations particulières et de contexte spécifique permet de construire progressivement des compétences transférables grâce à des interventions pédagogiques (Serge, 2009).

Il est à signaler que l'enseignement contextualisé exige un mode d'évaluation adapté. Dans une conception classique, l'enseignement est centré principalement sur les contenus d'enseignement et le « contrôle des connaissances ». Le constat est que, d'une part, les contenus de formation sont limités drastiquement à la dimension du savoir, d'autre part, l'apprenant est obligé d'adapter ses apprentissages à ce type d'évaluation (Chauvigné et Coulet, 2010).

Ces apprentissages se transforment vers un mode de mémorisation des connaissances, structuré sur une base logique et rationnelle, au dépend d'une structuration fonctionnelle des apprentissages. (Eme et Rouet, 2001). Dans la logique de l'enseignement contextualisé[11], l'évaluation est organisée autour des solutions à apporter aux situations confrontées. Comme le précisent Nguyen et Blais (2007), le caractère combinatoire d'une compétence conduit à revoir complètement les pratiques d'évaluations classiques.

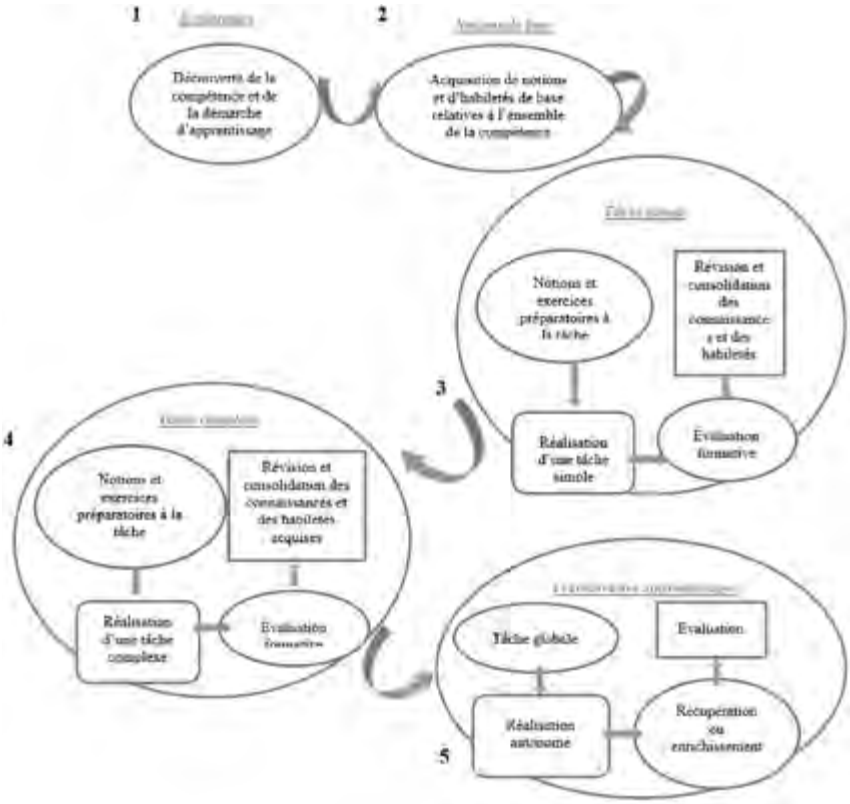
11. Axé sur la résolution de problème

Ce type d'évaluation prend en considération le caractère complexe de la compétence et se résout à ne pas limiter l'évaluation à une stricte somme « arithmétique » des résultats sans que l'articulation des ressources ne soit mobilisée et prise en compte. En effet, l'évaluation implique des critères multiples dans chaque évaluation. Par conséquent, l'évaluation est organisée de manière à prendre le caractère évolutif de l'apprentissage et la complexité des situations d'apprentissage qui traduisent la réalité de la « vraie vie » (Tardif, 1999).

Par ailleurs, pour favoriser le développement des compétences, l'ingénierie APC organise les apprentissages de façon progressive. Elle privilégie, selon les cas, des activités d'apprentissage d'évaluation, de correction et d'enrichissement pour le transfert des compétences. Le schéma 3 ci-dessous schématise la logique de l'APC à privilégier dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Cette approche vise à organiser l'apprentissage.

Au regard de ce qui précède, nous saisissons l'intérêt de l'approche par compétences comme pédagogie d'enseignement. Cette approche nous permet de renouveler les modes d'enseignement et d'apprentissage et de dépasser l'approche stérile basée sur les connaissances, notamment au sein de l'université et de son enseignement de l'entrepreneuriat.

SCHÉMA 3 : Logique de l'apprentissage (Amiz et al., 2009, p. 11)



4. Discussion

L'APC a émergé en réponse aux limites de l'approche par objectifs (APO). Cette dernière a constitué le paradigme d'enseignement par excellence aux États-Unis, élaboré par Taylor en premier lieu dans le contexte de l'industrie automobile avant de se propager par la suite dans le domaine éducatif. Son soubassement théorique réside dans le béhaviorisme[12]. En substance, cette approche donne la priorité aux comportements observables et mesurables et néglige tout ce qui pourrait se passer dans le cerveau. Cette approche a la particularité également de se baser sur un fractionnement des savoirs, décomposés en de très petites unités. Trois concepts principaux structurent cette approche : « un comportement observable, un objectif général et un objectif spécifique ».

Mais cette approche a été l'objet de plusieurs critiques. Il nous parait indispensable de souligner que le conditionnement comportemental qui est à la base de cette approche annihile toute démarche créative de l'apprenant. Ce dernier se trouve en marge, et non pas au centre, de l'opération d'apprentissage. Le fractionnement des savoirs et le trop plein d'objectifs opérationnels entraine inlassablement : une accumulation de connaissances ; la perte de la finalité des apprentissages ; l'absence de toute possibilité de mobiliser et de sélectionner des savoirs appropriés pour agir sur une situation donnée. C'est pour dépasser ces critiques que l'APC a été érigée en un nouveau paradigme d'apprentissage. Elle met l'apprenant au centre de cette opération et le pousse à mobiliser un dispositif complexe de ressources pour agir sur une situation problématique.

C'est donc à cet effet que l'APC devrait constituer une nouvelle voie à exploiter dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Les synergies et convergences qui se sont développées grâce aux courants contemporains[13], notamment le constructivisme, ont contribué à organiser un cadre conceptuel cohérent de la pédagogie par compétences autour du concept de l'expertise professionnelle.

Dans le même sens, plusieurs chercheurs affirment que les approches constructivistes de l'apprentissage constituent la philosophie même de l'enseignement de l'entrepreneuriat. Toutefois, très peu de formateurs en entrepreneuriat font appel à l'APC pour concevoir les programmes des formations et les résultats attendus de cette dernière (Aouni, 2012). Les enseignements se sont focalisés davantage sur les ressources cognitives[14] (connaissance, principalement, des techniques du plan d'affaires)

12. Le béhaviorisme est une psychologie dont le seul objet d'étude est le comportement, phénomène observable, et non la conscience ».
13. L'évaluation authentique et l'apprentissage contextualisé
14. Savoir, savoir-faire ou des attitudes

(Toutain et Fayolle, 2008), ou à des ressources motivationnelles[15], tout en négligeant l'intégration de ces ressources pour le développement d'un savoir agir en situation entrepreneuriale[16].

Dans cette perspective, l'objectif initial des enseignements en entrepreneuriat est de permettre à l'apprenant d'identifier des situations entrepreneuriales, à mobiliser et à combiner des ressources en les mettant en œuvre. Ainsi, les programmes de formation en entrepreneuriat s'inscrivent dans une logique de développement de compétences qui mobilisent des ressources cognitives et motivationnelles (Aouni, 2012).

Cette pédagogie offre une prise en compte du processus cognitif pour résoudre des problèmes à caractère complexe dans leur globalité. La conception de cette pédagogie nous semble ouvrir une piste prometteuse pour la conception et le développement des curriculums dédiés à l'entrepreneuriat. Il va sans dire que cette pédagogie permet de planifier l'ensemble des enseignements. Elle les contextualise et apporte une vision globale sur les activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation.

Dans cette logique, un programme de formation en entrepreneuriat basé sur la compétence, comme le précise Aouni, « suppose […] de prendre de la « hauteur » par rapport aux contenus disciplinaires et aux ressources traditionnellement développées en formation » (Aouni, 2012). En d'autres termes, intégrer la compétence comme point central des formations en entrepreneuriat exige une conception nouvelle des programmes de formation. Le point de départ pour cette approche est d'identifier les différentes situations entrepreneuriales complexes, par exemple, une situation de création de valeur. Ces dernières exigent un savoir agir pour y répondre efficacement à travers la mobilisation d'un ensemble de ressources internes[17] et externes[18] (Aouni, 2012).

D'ores et déjà, recenser les situations complexes est la pierre angulaire d'une formation en entrepreneuriat axée sur les compétences. Dans cette logique, il s'agit d'identifier les situations complexes et de penser ensuite à la logique des ressources à mobiliser et à combiner pour apporter un traitement efficace. Dans ces conditions, seul un travail scientifique rigoureux basé sur des données scientifiques serait à même de réunir des situations entrepreneuriales homogènes et de recenser les ressources réellement mobilisées pour un traitement efficace desdites situations (savoir agir) (Aouni, 2012).

---

15. Intention entrepreneuriale, le sentiment d'efficacité personnelle, des attitudes positives vis à vis de l'entrepreneuriat
16. Exemple des formations de la culture entrepreneuriale et de développement relationnelles, conceptuelles etc.
17. Cognitives et motivationnelles.
18. Les experts, les sources d'information utiles.

Conclusion

Le présent travail a mis en évidence la relation qui peut exister entre la cognition et l'acte entrepreneurial. Il a relevé que les débats sur les caractéristiques psychologiques sont dépassés. L'acte entrepreneurial est la combinaison de plusieurs facteurs internes et externes de l'individu qui vont influencer l'acte entrepreneurial.

Parmi, les acteurs[19] de socialisation qui peuvent influencer l'intention entrepreneuriale[20] (Shapero et Sokol, 1982) et l'acte d'entreprendre, on trouve la formation. Toutefois, les acteurs de formation développent leur programme selon la notion manifestée de l'entrepreneuriat. Cette dernière conditionne fortement le contenu et la manière d'enseigner.

De ce fait, ce travail a traité l'enseignement de l'entrepreneuriat sous une approche processuelle qui met en avant les représentations comme un élément focal de la construction des apprentissages. En d'autres termes, l'apprentissage dans l'action constitue la meilleure voie à emprunter pour enseigner l'entrepreneuriat.

Cependant, la revue de la littérature de l'enseignement nous a permis de constater l'absence d'une approche systémique qui permet de déterminer les objectifs spécifiques des programmes et cours dispensés, sans oublier l'impact réel de cette offre de formation dans le système universitaire.

De ce fait, l'approche par compétences peut se présenter comme une approche systémique pour organiser les enseignements de l'entrepreneuriat, notamment dans le contexte universitaire pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'acte d'entreprendre auprès des étudiants.

19. Comme l'environnement familial, éducatif, professionnel, économique, social et culturel.
20. L'intention entrepreneuriale est l'origine de l'acte entrepreneurial. Elle est schématisée sous forme d'un processus cognitif qui oriente les croyances, les perceptions et d'autres variables externes vers l'action.

Bibliographie

Amiz, A., Ardy, M. et Bouziane, A. 2009. « Guide pédagogique en approche par compétence », Rabat, OFPPT, 196p.

Aouni, Z. 2011. « Démystification d'une pédagogie émergente », *entreprendre et innover*, 3-4 (11-12) : 120-126.

Avenier, M-J. et Schmitt, C. 2010. « Et si c'était l'expérience du réel, plutôt que le réel lui-même, qui était connaissable : quelles conséquences pour la recherche en entrepreneuriat ? », *Colloque CIFEMPE*, Bordeaux, France

Bechard, J-P. et Denis, G. 2009. « Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations », *Revue de l'Entrepreneuriat* 8(2) : 35-56.

Béchard, J.-P. et Denis, G. 2005. "Understanding Teaching Models in Entrepreneurship for Higher Education", *HEC* Montréal, 2005, 34p.

Bédard, D., Frenay, M., Turgeon, J. et Paquay, L. 2000. « Les fondements des dispositifs pédagogiques visant à favoriser le transfert de connaissances : les perspectives de l'apprentissage et de l'enseignement contextualisés authentiques », *Res Academia*, 18 (1-2) : 21-46.

Bourion, C. 2008. Les représentations créatives dans la maîtrise de la destinée humaine, Comment les représentations créatives, en accroissant la variété requise de ses comportements, permettent-elles à l'homme augmenté d'accomplir son destin post-moderne ? Revue Française de Gestion 2008, 14(32) : 45- 66.

Chauvigné, C. et Coulet, J-C., 2010. « L'approche par compétences : un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire », *Revue francaise de pédagogie*, 172 : 15-28.

Cope, J. 2005. Toward a Dynamic Learning Perspective of Entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice, 29(4) : 373-397.

David, A. 1999. « Logique, épistémologie et méthodologie en sciences de gestion », *VIIIe Conférence de l'AIMS*, Chatenay-Malabry, France.

Demont, E. 2009. « Qu'est-ce que la psychologie », in La psychologie, *Éditions Sciences Humaine*s, 5-18.

Eme, E. et Rouet, J.-F. 2001. « Les connaissances métacognitives en lecture-compréhension chez l'enfant et l'adulte », *Enfance*, 2001, vol. 53, nº 4, p. 309

Fayolle, A., Lassas-Clerc, N. et Tounés, A. 2009. « Impacts de pédagogies de projets réels versus fictifs sur l'apprentissage entrepreneurial des étudiants », *Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat*, Sophia Antipolis, France.

Filion, L.-J., Ananou C. et Schmitt. C. 2012. « Réussir sa création d'entreprise. Sans business plan. En construisant son opportunité. En travaillant son intuition. Avec les approches IDéO et SynOpp. », *1re éd. Eyrolles*, Paris, 302 p.

Fourastié, J. et Ferrier, J.-L. 1968, « Essais de morale prospective : Vers une nouvelle morale » *Denoël*, Paris, 199 p.

Gibb, A. A. 1989. « Innovative Approaches to Entrepreneurship Education », *ICSB 34th Annual World Conference*, Québec, Canada.

Glasersfeld, E. V. 2001. « Constructivisme radical et enseignement », *Perspectives*, 31 (2) : 191-204.

Gomez Santos, L. L. 2014. « L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université : La contribution des méthodes des cas », Thèse de doctorat en sciences de gestion, Nancy : Université de Lorraine, 284 p.

Hatem, F. 1993. « La prospective : Pratiques et méthodes », Economica, Paris, 385 p.

Johnson, G. 1988. « Rethinking Incrementalism », *Strategic Management Journal*, 9 (1) : 75-91.

Journé, B. et Raulet-Croset, N. (2004). Le concept de « situation » dans les sciences du Management : Analyser l'indétermination, l'incertitude, l'ambiguïté et l'imprévu dans l'organisation. Congrès de l'AIMS. Le Havre.

King, P. M. et Strohm Kitchener, K. 1994. "Developing Reflective Judgment", 1st edition - Jossey-Bass, San Francisco, 323 p

Kolb, D. A. 1983. "Experiential Learning : Experience as the Source of Learning and Development" *Financial Times/ Prentice Hall*, Englewood Cliffs, 288 p.

Krueger, N. et Carsrud, A. 1993. Entrepreneurial intentions : Applying the theory of planned behaviour. Entrepreneurship and Regional Development, 5(4) : 315-330.

Le Moigne, J.-L. 1990. « La modélisation des systèmes complexes », Dunod, Paris, 178 p.

Le Moigne, J.-L. 1994. « La théorie du système général : Théorie de la modélisation », *Presses Universitaires de France*, Paris, 352 p.

Maisonneuve, J. 2017. « La psychologie sociale », Presses Universitaires de France, 128p

Moser, G. 2006. « Psychologies sociales. Psychologie sociale, application de la psychologie sociale et psychologie sociale appliquée ». *Les cahiers Internationaux de Psychologie sociale*, 70 (2) : 89-95.

Nguyen, D.-Q. et Blais, J.-G. 2007. « Approche par objectifs ou approche par compétences ? », *pédagogie médical*, 8 (4), 232-251 pp.

Piaget, J. 1988. « Psychologie et pédagogie », *Folio*, Paris, 256 p.

Politis, D. 2005. The process of entrepreneurial learning : a conceptual framework. Entrepreneurship Theory and Practice, 29(4), 399-424.

Rabardel, P. 1995. « Les hommes et les technologies : Approche cognitive des instruments contemporains », *Armand Colin*, Paris, 239.

Rabardel, P. 1995. « Les hommes et les technologies : Approche cognitive des instruments contemporains », Paris, Armand Colin, Paris, 1995, 239 p., in Loyda Lily Gomez Santos, *L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université : La contribution des méthodes des. cas*, *op. cit.*, p. 108.

Read, S., Dew, N., Sarasvathy, S.-D. Song M. et Wiltbank, R. 2009. “Marketing Under Uncertainty : The Logic of an Effectual Approach”, *Journal of Marketing*, 73 (3) : 1-18.

Ren, Y. 2011. “Review of Entrepreneurial Cognition : Concept and Dimensions”, The International Conference on Information Management and Engineering, Singapore.

Rosa, S.B. et Morales, S. A. 2012. « Allouer son attention au profil de l’entrepreneur : Une représentation graphique : méthodologie de mesure quantitative de compétences entrepreneuriales », *Revue internationale de psychosociologie*, 18(44), 241-286.

Sarasvathy, S. D. 2001. “Causation and Effectuation : Toward a Theoretical Shift From Economic Inevitability to Entrepreneurial Contingency”, *The Academy of Management Review*, 26 (2) : 243-63.

Scallon, G. 2004. « L’évaluation des apprentissages dans une approche par compétences », *De Boeck Supérieur*, Bruxelle, 360 p.

Schieb-Bienfait, N. 2000. « Du projet de création comme pratique pédagogique : témoignage autour d’une expérience ». *Gestion*, 17 (3) : 123-48.

Schmit, C. 2005. « Le chercheur et le praticien en management : quel(s) lien(s) pour quelle(s) relation(s) ? », *6e Congrès européen de sciences de systèmes*. Paris, 19-22 septembre 2005.

Shapero, A. et Sokol, L. 1982. “The Social Dimensions of Entrepreneurship” , Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1982, 72-90

Solotareff, J. 2012. « Science et conscience - L’éclairage de la psychanalyse... de Paul Diel ». *Ellebore Editions*, Paris, 204 p.

Tardif, J. 1999. « Le transfert des apprentissages », *Editions Logiques*, Montréal, 222 p.

Toutain. O. et Fayolle, A. 2008. « Compétences entrepreneuriales et pratiques d’accompagnement : approche exploratoire et modélisation », marché et organisations, 1(6), 31 -72.

CHAPITRE 11

Problématique de l'emploi et accompagnement des promoteurs de microprojets en Guinée : cas de la ville de Kindia

Mamadou Saidou DIALLO, doctorant en sciences de gestion, Université de Bretagne occidentale, Brest, France

Introduction

Selon les perspectives économiques en Afrique sur l'entrepreneuriat et l'industrialisation (BAD/OCDE/PNUD, 2017 ; p. 170), 29 millions de personnes s'apprêtent à entrer sur le marché africain du travail chaque année d'ici 2030. En Guinée, l'Enquête Légère pour l'Evaluation de la Pauvreté (ELEP, 2012), la dernière en date, indique un taux de pauvreté de 55,2 % contre 53 % en 2007, et un chômage grandissant avec des situations sociales précaires comme en témoigne l'explosion de la migration. Estimée à 12 771 246[1] habitants en 2019, l'enquête ELEP (2012 ; p. 26) indique une population majoritairement féminine (52 %), jeune (près des trois-quarts de la population a moins de 35 ans) et rurale (67,7 %). Conjointement liée à la crise de l'emploi, selon la dernière enquête de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE, 2012 ; p. 146), le chômage est essentiellement urbain, où il est estimé à 10 %. Parmi les chômeurs, environ 72 % ont entre 15 et 34 ans. Suivant le niveau d'études, 32,5 % des chômeurs urbains ont un niveau supérieur et 23,5 % ont un niveau professionnel ou technique. Selon le genre, les résultats de l'enquête révèlent que les hommes sont les plus touchés avec 18 %, contre 13 % chez les femmes.

Parmi les principales causes des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, les études désignent les insuffisances des programmes de

1. https://data.worldbank.org/country/guinea

formation et le dysfonctionnement du marché guinéen du travail. Boudarbat et Ndjaba (2018 ; p. 49) soulignent qu'en Afrique francophone, « les systèmes éducatifs compromettent l'accès des jeunes à un emploi décent ». Pour Kaba (2014, p. 5), « le système de formation professionnelle/apprentissage qui forme en général selon les besoins en main d'œuvre de l'économie nationale se trouve être le maillon faible du système éducatif guinéen ». En résumé, les méthodes d'enseignement sont jugées inadaptées à l'évolution socio-économique du pays.

Par ailleurs, la problématique de l'emploi est imputable à un secteur privé peu employeur, compte tenu du contexte économique difficile. Le rapport de la Banque mondiale (2019, p. 50) sur l'emploi, la productivité et l'inclusion des jeunes en Guinée souligne « l'insuffisance des investissements dédiés à la création directe d'emploi dans des secteurs clés », comme l'agriculture. Le rapport dresse une typologie des énormes contraintes (voir tableau 1) que rencontrent les jeunes dans l'accès au marché guinéen du travail.

TABLEAU 1 : Typologie des contraintes sur l'emploi des jeunes en Guinée

Domaines	Catégories	Contraintes
Niveau Individuel	Techniques	Absence de qualifications générales / techniques
		Absence de première expérience professionnelle
	Financières	Forte dépendance
		Faible inclusion financière
	Accès	Absence de services à l'emploi
		Manque de ciblage
Niveau Marché	Macro-économiques	Retard de croissance dans les zones rurales et éloignées
		Faible productivité agricole
		Absence de diversification
	Liées au climat des affaires	Infrastructure défaillante et faible accès au financement
		Réglementations restrictives
	Liées à la politique de l'emploi intégratives	Forte informalité
		Manque de traçabilité des conditions de travail
		Absence d'initiatives intégrées en faveur de l'emploi impliquant des partenariats public-privé

Source : Banque mondiale (2019, p. 51), L'emploi, la productivité et l'inclusion des jeunes

Au regard de ces contraintes, les populations exclues du marché du travail privilégient le secteur informel, source de revenu de la majorité de la population avec peu de capital et une certaine autonomie. Selon la Banque mondiale (2019, p. 58), 77 % de la population active opère dans ce secteur.

Fort de ces constats, la question est de savoir comment favoriser l'insertion socioprofessionnelle de ces jeunes au chômage ? Ainsi, pour apporter des réponses aux enjeux sociaux, diverses initiatives[2] ont été menées par le gouvernement et ses partenaires techniques et financiers pour favoriser la création d'emploi et renforcer les qualifications des jeunes et l'aide à la création d'entreprise. Dans ce dernier domaine, au regard de la contribution de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au chômage en termes de création d'emplois et de réduction de l'extrême pauvreté (Rapiau, 2010 ; Tobias et al, 2013), les décideurs politiques ont particulièrement multiplié les actions ces dernières années. Cependant, malgré l'intérêt grandissant de ces acteurs, supports du développement privé, les microprojets crées restent précaires, voire en situation d'échec. Dans ces conditions, ne peut-on pas imaginer que les pratiques d'accompagnement de ces « Entrepreneurs Contraints » (EC), qui créent leur microentreprise parce qu'ils n'ont pas d'autres alternatives crédibles de travail, aient besoin d'un nouveau souffle ?

Notre objectif est d'examiner les programmes d'accompagnement dans un tel environnement, afin de mieux comprendre les pratiques et de saisir les mesures alternatives permettant de lever les contraintes qui pèsent sur ces EC. Pour ce faire, nous mobilisons un cadre théorique fondé sur une vision alternative de l'entrepreneuriat (Archer et al., 2009).

1. Milieux difficiles et voies de création et de gestion d'entreprise

Reynolds et al. (2001, p. 8) définissent les EC (ou entrepreneurs par nécessité) comme des « individus qui participent à l'activité entrepreneuriale parce qu'ils n'avaient pas de meilleurs choix de travail ». Ils se lancent dans la création d'entreprise pour créer leur propre emploi et ainsi, échapper au chômage. Depuis 2001, le concept d'entrepreneuriat contraint n'a cessé de susciter l'intérêt des chercheurs, mais très peu sur le plan de l'accompagnement (Couteret, 2010 ; Fayolle et Nakara, 2012). En Guinée, les études sur l'écosystème entrepreneurial ne le mettent pas en évidence et les processus d'accompagnement reprennent, dans la plupart des cas, le « modèle classique » sans tenir compte des enjeux sociaux. Pour ces EC, qui plus est dans un environnement contraignant en tout genre (Doumbouya, 2011), la mise en place d'un processus entrepreneurial alternatif adapté au contexte local semble primordiale.

2. Le projet BoCEJ (Booster les Compétences pour l'Employabilité des Jeunes) https://www.bocej-guinee.org ; - Le Fonds d'Insertion des Jeunes (FONIJ) https://fonijgn.org

1.1 Environnement contraignant et théorie de l'effectuation

Dans le modèle classique de la création d'entreprise, l'entrepreneuriat a longtemps été caractérisé par plusieurs mythes, dont la découverte des opportunités (Shane, 2000) et la planification des actions. Cependant, dans une étude du Babson College, Lange et al. (2007) soutiennent que la rédaction d'un plan d'affaire n'augmente pas les chances de réussite et remettent en question son utilité. C'est là qu'intervient la théorie de l'effectuation, qui offre un cadre adapté à l'entrepreneur, ses moyens et son environnement, afin de lui permettre de surmonter les obstacles et limiter les défaillances (Sarasvathy, 2001).

L'effectuation a été élaborée aux États-Unis par la chercheure américano-indienne Saras D. Sarasvathy en 2001. Elle est définie comme un modèle entrepreneurial contrastant avec les modèles classiques dans la création d'entreprise. Sarasvathy (2001) utilise le terme de « causalité » pour décrire l'entrepreneuriat basé sur les outils et la planification (modèle classique), qu'elle distingue de la logique « effectuale » fondée sur la contingence entrepreneuriale. Dans un raisonnement « causal », le porteur de projet se fixe un objectif, analyse son idée en rédigeant un plan d'affaire optimal, puis se concentre sur la collecte des moyens lui permettant d'atteindre cet objectif. Dans le raisonnement « effectual », ce sont les ressources disponibles qui font émerger les buts. L'effectuation préconise un apprentissage par l'action, une adaptation et une flexibilité en privilégiant des plans qui se font et qui se refont en fonction des circonstances, tout en intégrant les parties prenantes (Sarasvathy, 2001). Cela permet d'atténuer les contraintes de ressources. C'est une démarche qui apporte des solutions novatrices dans l'acquisition des ressources, particulièrement dans les environnements difficiles, et qui ouvre la voie d'un entrepreneuriat à tous. Sarasvathy (2001) identifie cinq principes de raisonnement (voir tableau 2) qu'utilisent les entrepreneurs experts, à chaque étape du processus.

TABLEAU 2 : Les principes de la théorie de l'effectuation

Principe n° 1 : Ressources disponibles	« Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras » Démarrer avec les moyens disponibles (ce que je suis, ce que je sais, ceux que je connais) plutôt que d'utiliser la prédiction
Principe n°2 : Raisonner en pertes acceptables	Investir et gérer ce qu'on est prêt à perdre plutôt que de tabler sur les rendements attendus
Principe n°3 : Patchwork fou	Intégrer les parties prenantes pour co-construire ensemble plutôt que d'analyser la concurrence
Principe n°4 : Limonade	Exploiter les surprises négatives pas à pas plutôt que d'essayer de mesurer et minimiser le risque
Principe n°5 : Pilote dans l'avion	Privilégier l'action pour contrôler le futur plutôt que de prévoir un futur incertain

Source : Silberzahn (2013) adapté de Sarasvathy (2001)

Ainsi, pour des individus non prédestinés à l'entrepreneuriat, l'effectuation comporte d'importantes implications. Pour les accompagnateurs, cela implique des capacités d'évaluation et d'analyse des moyens disponibles et de l'environnement entrepreneurial, mais aussi de soutien, notamment dans les périodes de doute (Jacquemin et Lesage, 2016).

1.2 Entrepreneuriat contraint et bricolage social

Le concept de bricolage a été avancé par Lévi-Strauss (1962) pour décrire la pensée mythique. Il le définit comme le fait « de se débrouiller avec les ressources disponibles dans son environnement ». Dans le champ de l'entrepreneuriat, le concept a été utilisé dans différents contextes, notamment en réaction à la limitation des ressources (Baker et Nelson, 2005 ; Linna, 2013), à la faiblesse voire l'absence d'institutions dans certains milieux (Mair et Marti, 2009) ou encore dans la participation des parties prenantes dans la création de valeur sociale (Di Domenico et al., 2010). Baker et Nelson (2005, p.333) ont redéfini le bricolage comme étant « la capacité de combiner des ressources préexistantes afin de résoudre divers problèmes ou de les réutiliser différemment pour poursuivre d'autres opportunités ». Ils ont identifié cinq domaines dans lesquels le bricolage s'est avéré efficace dans le processus de création de valeur à partir de rien : le matériel et intrants physiques, la main d'œuvre, les compétences, les clients et l'environnement institutionnel. Toutefois, les auteurs (Baker et Nelson, 2005) révèlent qu'un bricolage poussé à l'extrême pourrait être contreproductif.

En Guinée, cette notion de bricolage, communément appelée « système D », illustre l'entrepreneuriat tel qu'il se fait. Elle représente un moyen permettant d'atténuer les contraintes, notamment en matière de financement. Entre réponse aux besoins de financement des populations exclues et activités profitables, les institutions de microfinance apportent peu à l'inclusion financière en Guinée. Ainsi, les porteurs de projets se tournent vers leurs familles, amis et proches qui restent leur principale source de financement. C'est le cas, par exemple, du phénomène « tontinier », une institution de solidarité et de banque à l'africaine (Nkakleu, 2009). Dans les environnements contraignants, l'entrepreneuriat social s'est, par ailleurs, imposé comme une réponse au « vide institutionnel » dans le soutien de l'économie locale (Mair et Marti, 2009). Dans ce sens, Di Domenico et al. (2010) identifient le « bricolage social » qu'ils définissent à travers trois caractéristiques : la débrouillardise, le refus d'accepter la carence des ressources et l'improvisation. Vanevenhoven et al. (2011) vont au-delà de l'aspect matériel des ressources et invoquent le bricolage interne (expérience de vie, connaissances professionnelles et académiques, etc.), et le bricolage externe (relations personnelles, mentors sociaux et familiaux, collecte de ressources physiques, etc.).

À l'opposé d'une logique planificatrice, ces approches comportementales peuvent atténuer les contraintes auxquelles sont confrontés les promoteurs de microprojets en milieu difficile (Linna, 2013).

2. Cadre méthodologique et stratégie de recherche

Notre recherche s'inscrit dans un cadre épistémologique interprétativiste (Avenier, 2011). Nous avons privilégié la méthode qualitative (Gartner et Birley, 2002) à travers des études de cas (Yin, 2012), pour mieux cerner le contexte. Au regard du statut entrepreneurial de nos sujets (les EC), nous avons opté pour des entretiens basés sur la méthode du « récit de vie » (Pailot, 2003). Cette dernière consiste à demander à un individu de raconter, tout ou une partie de son parcours de vie en vue de recueillir des informations en lien avec la problématique de recherche. Auprès des professionnels de l'accompagnement et acteurs financiers, nous avons recouru à des entretiens semi-directifs ouverts. Les thèmes ont porté sur les caractéristiques et la description des programmes d'accompagnement, et les modalités de financement des projets créés. Dans ce sens, les études de cas multiples nous permettent de réaliser une triangulation des données, afin d'identifier les ressemblances et dissemblances. Pour ce travail, nous nous sommes intéressés aux processus de création et de démarrage de microentreprises, dans le secteur formel, une phase cruciale dans la vie d'une entreprise. Pour illustrer le phénomène de l'accompagnement entrepreneurial en Guinée, nous avons choisi la ville de Kindia (située à 112 kilomètres de la capitale Conakry), pour la forte présence des structures d'accompagnement et l'attractivité du secteur agricole. À noter que ce secteur, particulièrement pourvoyeur d'emplois, occupe 80 % de la population guinéenne. Ainsi, nous avons réalisé deux vagues d'entretiens en avril 2018 et mai 2019.

2.1 Présentation des différents cas

Dans le but d'examiner les pratiques d'accompagnement des EC, nous nous sommes intéressés à trois cas d'entrepreneurs guinéens (EC_1, EC_2 et EC_3). Ils sont désignés ainsi car, bien que diplômés, ils ont été contraints de s'engager dans l'aventure entrepreneuriale pour créer leur propre emploi et subvenir à leurs besoins. Célibataires, sans enfant et âgés de 25 à 34 ans (à la création de leur microentreprise), tous ont bénéficié des opérations d'aide d'un même incubateur d'entreprise (IE) et de deux acteurs financiers (AF_1 et AF_2) en soutien à la promotion de l'entrepreneuriat. Le premier cas (EC_1) a démarré son activité en 2015, dans la culture maraichère (tomate, gombo et aubergine), puis la

production de la banane et de l'ananas deux ans après. Titulaire d'une maîtrise en agroéconomie, EC_1 a été formateur en informatique, faute de trouver un emploi dans son domaine, puis stagiaire dans différents secteurs d'activité avant de songer à tenter l'aventure entrepreneuriale. Notre deuxième cas (EC_2), pratiquement sans expérience professionnelle, est détenteur d'une licence en économie et a débuté l'aventure entrepreneuriale dans l'agriculture et la transformation du manioc en « gari » en 2016. Le troisième cas (EC_3), titulaire d'une licence en sociologie des organisations et du développement, a multiplié les petits emplois, aussi bien dans l'informel que dans le formel, sans accéder à un emploi stable, avant de suivre une formation en agriculture au Service Civique d'Actions pour le Développement. EC_3 a lancé sa première activité dans la culture du piment en autofinancement en 2013 et, depuis 2015, il s'est spécialisé dans les services (séchoir solaire, emballage, ...).

Sur le plan de l'accompagnement, nous nous sommes intéressés aux services offerts par l'incubateur et deux de ses collaborateurs financiers en soutien à la promotion de l'esprit d'entreprise en Guinée : une ONG américaine (AF_1) et une organisation onusienne (AF_2). L'incubateur d'entreprise (IE), créé en 2012, est spécialisé dans l'accompagnement entrepreneurial (création d'entreprise, suivi, appui et conseils, etc.). Il accompagne particulièrement des projets innovants dans le domaine agricole, et joue aussi le rôle d'intermédiaire sur le plan financier. AF_1, dont le but est d'améliorer les conditions de vie des personnes en situation de précarité, accompagne les populations défavorisées en leur fournissant des solutions, particulièrement dans le domaine agricole à travers l'innovation entrepreneuriale. AF_2, dont le but est d'accompagner les actions gouvernementales dans la recherche de solutions adéquates aux défis du développement, participe aux politiques de lutte contre le chômage à travers différents projets en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des populations.

2.2 Collecte et méthode d'analyse des données

Les données empiriques mobilisées pour ce travail sont issues d'une enquête en cours. Nous avons réalisé deux vagues d'entretiens physiques et téléphoniques d'environ une heure, en avril 2018 (auprès des EC sur les thèmes : entrepreneuriat de nécessité et relations accompagnateur-accompagné) et en mai 2019 (auprès des EC et des différents accompagnateurs sur la base de notre cadre conceptuel et des processus de financement). Tous les entretiens ont fait l'objet d'un enregistrement et d'une retranscription intégrale. Nous avons choisi le traitement manuel et la méthode d'analyse de contenu (Bardin, 2001), après un codage thématique. Ce qui nous a permis d'identifier et de catégoriser les différents éléments en rapport avec notre cadre conceptuel.

3. Résultats et discussion

Les analyses des entretiens réalisés ont révélé les principaux résultats suivants : A) l'entrepreneuriat comme moyen d'insertion socio-professionnelle ; B) l'inadéquation des dispositifs d'accompagnement avec les besoins des accompagnés ; C) les incohérences dans les pratiques d'accompagnement et D) des pratiques alternatives traditionnelles pour atténuer les contraintes. Dans les lignes qui suivent, nous présentons nos constats, issus de l'étude empirique, sur les pratiques d'accompagnement. Nous discuterons ensuite les résultats.

3.1 Les pratiques d'accompagnement entrepreneurial en Guinée

En Guinée, l'industrie de l'accompagnement est essentiellement composée de deux intervenants principaux : les structures d'accompagnement, qui agissent particulièrement sur les capacités entrepreneuriales (enseignement/apprentissage) et les acteurs financiers (ONG, agences de développement internationales, opérateurs privés, institutions étatiques) qui agissent sur les insuffisances en matière de financement. Ils multiplient les actions en faveur de l'entrepreneuriat à travers différents programmes, parmi lesquels nous pouvons citer, en particulier, le programme d'appui à l'intégration socioéconomique des jeunes (INTEGRA). Initié en faveur de la réduction des causes profondes du phénomène migratoire, le programme a été lancé en novembre 2018, sur une initiative conjointe du gouvernement guinéen et de l'Union Européenne. Plusieurs agences[3], nationales et internationales, agissent en étroite collaboration dans la réalisation dudit programme. INTEGRA s'étend sur 5 ans et prévoit un accompagnement de plus de 15 000 jeunes vers l'emploi salarié/indépendant. Pour la réalisation des programmes, des structures d'accompagnement sont sélectionnées à travers des appels d'offres. Les promoteurs des microprojets sont eux, dans la plupart des cas, sélectionnés à travers des concours entrepreneuriaux.

3.2 Discussion

A) L'entrepreneuriat comme moyen d'insertion socio-professionnelle. Face à la crise de l'emploi, pour les populations, les jeunes en particulier, l'entrepreneuriat apparaît comme un moyen de subsistance. Pour les différents cas d'EC étudiés, l'angoisse des stages répétitifs les a conduits dans cette aventure.

3. L'agence de développement belge (ENABEL) ; le Centre de Commerce International (CCI) ; l'agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ) ; l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) ; le Fonds National pour l'Insertion des Jeunes (FONIJ)

EC_1 « Après l'université, j'ai enchainé les stages mais sans pouvoir décrocher un emploi […]. Donc je me suis dit, avec la petite formation que j'ai reçue, est-ce que je ne pourrai pas commencer petit et devenir plus tard grand ». EC_2 « […] Dans ce pays, il n'est pas facile de se faire employer par l'État ou par une entreprise privée […] Pour trouver un emploi ici, c'est de sérieux problèmes ».

Ces résultats concordent avec l'enquête de l'AGUIPE (2012, p. 156), qui estime la préférence de l'auto-emploi à 79% chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans et à 83% chez les 25 à 34 ans.

B) L'inadéquation des dispositifs d'accompagnement avec les besoins des accompagnés. Les promoteurs de microprojets par nécessité sont fragilisés par des périodes difficiles, notamment le chômage de longue durée. Nos résultats montrent que dans les processus entrepreneuriaux, le modèle d'accompagnement est pesant pour ce type d'entrepreneur, ce qui constitue une contrainte supplémentaire.

IE « […] ce ne sont pas des modules aussi isolés que nous faisons, mais un ensemble de modules : […] la gestion financière, la gestion des stocks et ainsi de suite, tout ça nous le faisons, comme aussi le calcul des coûts, l'élaboration de plans d'affaire […]. À la fin, certains abandonnent parce que créer une entreprise, c'est contraignant ».

Les EC, qui s'engagent dans l'entrepreneuriat par défaut, ont besoin d'un plus grand suivi. L'isolement constitue une difficulté supplémentaire. Sur ce plan, les professionnels de l'accompagnement sont eux-mêmes conscients de cette insuffisance et déplorent un manque de ressources humaines.

EC_2 « […] Les programmes de formations oui ça c'était bien, mais il manque le suivi, comme le coaching par exemple […] S'il n'y a pas de suivi, ça sera plus dur de s'en sortir tout seul ». EC_1 « […] On pouvait donner l'argent à un entrepreneur, on lui laisse la main libre sans le suivre et même sans lui dire de créer un compte ».

AF_1 « […] Je crois que le manque de perfectionnement de l'accompagnement entrepreneurial, c'est une faiblesse à notre niveau […] Le fait qu'il n'y ait pas assez de suivi des apprentis est un peu problématique ».

AF_2 « Aujourd'hui, nous avons conscience que, vu nos ambitions dans le secteur de l'entrepreneuriat, ces structures d'accompagnement ne sont pas assez matures, ne sont pas forcément prêtes en termes de ressources humaines, elles n'ont pas forcément les équipements qu'il faut pour pouvoir faire l'accompagnement qu'il faut ».

Pour favoriser une co-production réussie, les accompagnateurs se doivent de mieux connaitre leurs bénéficiaires (profils, connaissances et expériences, contexte environnemental et social, etc). Ce qui implique

de multiplier les contacts avec eux, notamment en dehors des ateliers de formation. Par ailleurs, en plus de se sentir isolés et abandonnés dans le processus d'accompagnement, les EC déplorent le manque d'implication des autorités publiques et des institutions de microfinance. Nos différents EC nous racontent leur récit :

EC_1 « […] Il y a aussi le risque de vol ou encore d'envahissement par les animaux ravageurs qui viennent détruire les plantes […] Donc s'il y avait une brigade agricole par exemple, qui pourrait surveiller les champs, les récoltes seraient meilleures ».

EC_3 « […] moi je pense que les autorités publiques, ce n'est pas seulement d'envoyer des engrais pour les gens, il y a aussi le besoin de désenclaver le monde agricole et ses zones de production pour faciliter le transport des produits » ; EC_2 « Pour le cas des institutions de microfinance, c'est pareil, on ne peut pas bénéficier des prêts parce qu'on est jeune, parce qu'on est pas crédible à leurs yeux […].

C) Les incohérences dans les pratiques d'accompagnement. Les dispositifs d'accompagnement entrepreneurial initié par les structures en soutien s'appuient sur un modèle rationnel et prédictif. Or, dans ces milieux règne une forte incertitude, causée notamment par l'instabilité politique qui freine le développement des projets créés, rendant difficiles les planifications. Aussi, l'accompagnement, dans la plupart des cas, repose sur les incontournables « concours de montage de projet », conditions *sine qua non* à l'obtention du « sésame » vers l'incubation et un probable appui financier. Ces concours, organisés en guise de soutien à l'esprit d'entreprise, peuvent exclure certains jeunes qui ont pourtant des idées pour créer de la valeur et sortir du chômage. Bien que cette pratique soit une source importante d'acquisition de ressources financières pour les promoteurs, elle ne fait pas l'unanimité chez les acteurs en soutien.

AF_2 « Les jeunes courent après les petits « prix » par-ci par-là et généralement, ça ne sert pas à grand-chose, parce qu'on ne regarde pas vraiment leurs besoins pour attribuer les prix […] ».

L'une des principales limites de ces concours est la non prise en compte des besoins des « heureux lauréats ». En effet, les fonds attribués ne concordent pas avec les prévisions des plans d'affaire établis lors des fameuses études de marché. Dans leur récit, les cas 2 et 3 nous ont raconté leur mésaventure :

EC_3 « Moi je vais vous dire une chose, les modèles de financement ou les trucs qu'ils nous proposent en termes de financement sont bidons […] Je ne suis pas du tout satisfait des démarches des institutions […] J'ai présenté mon projet de 176 millions de francs guinéens (environ 17 000 euros ndlr), après quand arrive le financement des

projets sélectionnés, ils nous disent : nous c'est 1 000 dollars américains (8 millions de francs guinéens) par projet, maintenant il faut réajuster vos projets ».

EC_2 « Imaginez que vous faites tout ce qu'ils demandent, vous faites toutes les études et enquêtes, et après il se trouve que vous devrez reprendre tout ça, c'est fatigant ».

Par ailleurs, dans la majorité des cas, après réadaptation des *business plans*, le processus de financement tarde à se mettre en marche, voire ne jamais avoir lieu. Pour les projets financés, les bénéficiaires déplorent une mauvaise coordination entre leur planification et les calendriers de financement. Certains acteurs financiers évoquent une technique de gestion du risque et la durée des programmes.

EC_3 « […] Ils n'ont pas respecté mon chronogramme et du coup ils m'ont poussé à commencer très tôt alors que la période n'était pas adaptée pour les cultures prévues […] J'ai échoué au niveau de la pépinière, ça m'a causé des problèmes, il a fallu que moi-même je réinvestisse de l'argent ». AF_1, « En général ce sont des microentreprises naissantes, donc il y a beaucoup de risques, donc le financement en plusieurs tranches nous permet de minimiser ce risque […] Aussi, si on avait plus de temps, nous aurions pu lancer des appels d'offres suivant les domaines d'activité et en fonction des calendriers saisonniers ».

Notre principal constat est qu'il semble judicieux d'inverser les pratiques, en ayant pour point de départ les ressources disponibles.

D) Des pratiques alternatives traditionnelles pour atténuer les contraintes. Les approches planificatrices ne sont pas le seul moyen permettant de démarrer une activité entrepreneuriale et grandir. Les porteurs de projet arrivent à acquérir de nouvelles ressources en recourant à des pratiques locales et traditionnelles.

EC_1 « Parfois dire que tu vas mener toutes tes études de faisabilité, connaitre tous les paramètres du marché jusqu'à la rédaction du plan d'affaire, pour moi c'est une perte de temps […] Parfois tu peux finir d'élaborer ton plan d'affaires et après ne pas trouver un financement et finalement tu vas abandonner […] On a vu des jeunes qui sont partis de rien. À travers un montant ils se sont lancés directement et en fonction des réalités, ils arrivent à s'adapter et à s'en sortir sans plan d'affaires ».

Par ailleurs, nos résultats ont montré comment ces EC utilisent leur créativité, les ressources autour d'eux et leurs réseaux sociaux pour réaliser des économies. Nous avons constaté l'utilisation de différentes pratiques locales répondant à la définition du concept de bricolage, tel qu'il est décrit dans notre cadre conceptuel : débrouillardise, collecte et

combinaison d'objets usagés, utilisation des réseaux personnels, diversification, intégration des parties prenantes, etc. Plus qu'une solution économique, ces pratiques constituent une action écologique avec le recyclage des déchets.

EC_2 « Parfois, avec l'aide des amis et de mes frères, j'utilise les pneus usés que je ramasse dans la rue ou que je trouve à moindre coût dans les garages auto, pour protéger mon champ contre les bêtes et ça m'a beaucoup aidé financièrement ». EC_1 « Sachant que les banques ne prêtent pas de l'argent, surtout aux jeunes à qui elles ne portent pas confiance, il fallait passer par la diversification, par les activités de prestation pour pouvoir mobiliser des ressources ».

Sur le plan social, nos résultats ont révélé la place prépondérante qu'occupent la communauté et les relations, notamment dans les périodes difficiles. En milieu difficile (contexte économique difficile, rareté des ressources, caractère incertain et imprévisible), les parties prenantes peuvent être un moyen efficace pour favoriser la poursuite et la pérennité des projets, grâce à la diversification des apports au capital (terre agricole, compétences techniques, ressources financières, espace commercial, etc). C'est à la fois une solution et un gage de légitimité pour les projets créés au sein de leur environnement.

EC_1, « Aux vues des réalités auxquelles j'ai été confronté, j'ai fini par m'associer à d'autres personnes parce que quand on est seul, il est plus facile de baisser les bras […] ». EC_2 « S'il n'est pas possible de financer tous les projets, alors qu'ils [les acteurs financiers] regroupent les gens pour en faire un seul projet ».

3.3 Implications

Premièrement, ce travail sur l'accompagnement des promoteurs de microprojets contraints dans le contexte guinéen semble être l'un des premiers apports. Nous explorons une thématique bien ancrée dans l'écosystème entrepreneurial et apportons un éclairage sur l'accompagnement des porteurs de projets d'auto-emploi par nécessité dans un environnement contraignant. À l'instar de Doumbouya (2011), notre étude met en évidence un type d'entrepreneuriat absent des principales études sur l'écosystème entrepreneurial du pays, et démontre l'importance des concepts théoriques mobilisés dans un tel contexte.

Deuxièmement, au regard des milliers de jeunes chômeurs qui sont contraints de s'orienter vers l'entrepreneuriat, les résultats suggèrent de s'intéresser davantage à ce type d'entrepreneurs pour une meilleure adaptation des politiques d'accompagnement. L'étude remet en cause le modèle d'accompagnement en place, qui reprend le « modèle classique », inadapté

au contexte du pays et au profil des EC. L'application de modèles d'accompagnement entrepreneuriaux importés continuant à montrer ses insuffisances face aux défis sociaux, nous pensons qu'il serait plus intéressant de valoriser et de soutenir les savoir-faire spécifiques locaux. Ainsi, nous invitons les acteurs de l'accompagnement à mener une réflexion et des études sur les initiatives entrepreneuriales traditionnelles et culturelles afin de mieux penser leurs programmes d'accompagnement.

Conclusion, limites et perspectives de recherche

Dans le cadre de ce travail, nous avons examiné dans quelle mesure les entrepreneurs par nécessité en milieu contraint pourraient bénéficier d'un accompagnement adapté à leurs besoins et à leur contexte environnemental. Notre étude, s'inscrivant dans une approche critique des modèles classiques dans un tel environnement, plaide pour l'intégration des approches alternatives dans l'accompagnement des bénéficiaires. Dans ce contexte où l'incertitude et la rareté des ressources constituent les principales caractéristiques, nous soutenons que ces approches alternatives (effectuation et bricolage social), particulièrement adaptées au contexte du pays, peuvent avoir un potentiel important dans les processus de création de valeur. Ainsi, l'étude suggère d'agir sur les actifs sociaux en incitant à la co-création et à l'intégration des parties prenantes, et de mettre en évidence l'opportunité que peuvent procurer les ressources disponibles à portée de main. Ces ressources peuvent être des terres non exploitées, des matières résiduelles ou encore des savoir-faire autochtones et culturels (Linna, 2013).

Une des limites de la présente étude porte sur la taille de l'échantillon étudié, au regard du nombre d'acteurs. Par ailleurs, bien que nous ayons utilisé la technique de la « triangulation » des données en interrogeant toutes les trois parties concernées, le fait d'avoir sollicité nos trois cas d'entrepreneurs à revenir à la phase de création et de démarrage de leur entreprise peut exposer l'étude à des biais de mémoire.

De futures recherches sur les spécificités des pratiques locales, en termes de débrouillardise/bricolage, de processus effectuaux et d'utilisation du capital social, permettront d'explorer davantage le fonctionnement des microentreprises par nécessité. Par ailleurs, de nouvelles recherches longitudinales permettraient d'enrichir les analyses, en s'intéressant au processus d'accompagnement au tout début de la collaboration et suivre la trajectoire des projets crées en temps réel.

Bibliographie

AGUIPE. 2012. « Enquête spécifique sur l'emploi et le travail décent », Rapport publié en 2013, Ministère de l'emploi et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Guinée, 241 p.

Archer, B. R., T. Baker et R. Mauer. 2009. « Toward an alternative theory of entrepreneurial success : Integrating bricolage, effectuation and improvisation », Frontiers of Entrepreneurship Research : Vol. 29 : Iss. 6, Article 4.

Avenier, M-J. 2011. « Les paradigmes épistémologiques constructivistes : post-modernisme ou pragmatisme ? », Management & Avenir 43 (3) : 372 p.

BAD, OCDE et PNUD. 2017. « Perspectives économiques en Afrique 2017. Entrepreneuriat et industrialisation », 344 p

Baker, T. et R. E. Nelson. 2005. « Creating Something from Nothing : Resource Construction through Entrepreneurial Bricolage », Administrative Science Quarterly 50 (3) : 329-66.

Banque mondiale. 2019. « L'emploi, la productivité et l'inclusion des jeunes », Note de politique, République de Guinée, 85 p

Bardin, L. 2001. « L'analyse de contenu », Presse Universitaire de Paris, Paris.

Boudarbat, B. et L. Ndjaba. 2018. « La transition des études au marché de travail chez les jeunes de l'Afrique francophone », dans La Francophonie économique 1. Situation économique en Afrique francophone : enjeux et perspectives, sous la direction de Brahim Boudarbat. Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal : 46-88.

Couteret, P. 2010. « Peut-on aider les entrepreneurs contraints ? Une étude exploratoire », Revue de l'Entrepreneuriat 9 (2) : 6-33.

Di Domenico, M., H. Haugh et P. Tracey. 2010. « Social Bricolage : Theorizing Social Value Creation in Social Enterprises », Entrepreneurship Theory and Practice, 34 (4) : 681-703.

Doumbouya, M.L. 2011. « Survie entrepreneuriale en Afrique. Le cas des entreprises guinéennes », Mondes en développement, 155 (3) : 125-140

ELEP. 2012. « Enquête Légère pour l'Evaluation de la Pauvreté », Ministère du plan, Guinée, Vol n°3, 138 p.

Gartner, W. B. et S. Birley. 2002. « Introduction to the special issue on qualitative methods in entrepreneurship research », Journal of Business Venturing 17 (5) : 387-395

Jacquemin, A. et X. Lesage. 2016. « Comment l'entrepreneur peut-il surmonter le doute ? Apport de la théorie de l'effectuation », Management international 20 (2) : 29-41.

Kaba, M. 2014. « Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique », Rapport pays sur la situation et les dispositifs d'insertion et de formation professionnelles des jeunes en Guinée, 24 p.

Lange, J. E., A. Mollov, M. Pearlmutter, S. Singh et W. D. Bygrave. 2007. « Pre-Start-up Formal Business Plans and Post-Start-up Performance : A Study of 116 New Ventures », Venture Capital 9 (4) : 237-256.

Lévi-Strauss, C. 1962. « The savage mind » (Translated from the French, *La pensée sauvage*, by George Weidenfield and Nicholson Ltd.). Chicago : University of Chicago Press.

Linna, P. 2013. « Bricolage as a means of innovation in a resource-scarce environment : A study of innovator-entrepreneurs at the BOP », Journal of Developmental Entrepreneurship, Vol. 18, N° 3(2013).

Mair, J. et I. Marti. 2009. « Entrepreneurship in and around Institutional Voids : A Case Study from Bangladesh », Journal of Business Venturing 24 (5) : 419-435.

Nakara, W. A. et A. Fayolle. 2012. « Les « bad » pratiques d'accompagnement à la création d'entreprise. Le cas des entrepreneurs par nécessité », Revue française de gestion 2012/9 (N° 228-229), p. 231-251.

Nkakleu, R. 2009. « Quand la tontine d'entreprise crée le capital social intra-organisationnel en Afrique : Une étude de cas », Management & Avenir 27 (7) : 119-134.

Pailot, P. 2003. « Méthode biographique et entrepreneuriat : Application à l'étude de la socialisation entrepreneuriale anticipée », Revue de l'Entrepreneuriat 2 (1) : 19-41.

Rapiau, M.-T. 2010. « Entrepreneuriat et formes d'emploi... Points de repères », 204 (1) : 63-69.

Reynolds, D. P., M. S. Camp., W. D, Bygrave., E. Autio. et M. Hay. 2001. « Global Entrepreneurship Monitor », Global report, Babson College, Etats-Unis, 63 p.

Sarasvathy, S. D. 2001. « Causation and effectuation. Towards a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency », Academy of Management Review, 26(2) : 243-63.

Shane, S. 2000. « Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities », Organization Science 11 (4) : 448-69.

Silberzahn, P. 2013. « Effectuation », Hal archives ouvertes <hal-01892730> 85 p.

Tobias, J. M., J. Mair et C. Barbosa-Leiker. 2013. « Toward a Theory of Transformative Entrepreneuring : Poverty Reduction and Conflict Resolution in Rwanda's Entrepreneurial Coffee Sector », Journal of Business Venturing 28 (6) : 728-42.

Vanevenhoven, J., D. Winkel, D. Malewicki., W. L. Dougan et J. Bronson. 2011. « Varieties of Bricolage and the Process of Entrepreneurship », New England Journal of Entrepreneurship 14 (2) : 53-66.

Yin, K. R. 2012. « Applications of Case Study Research », Sage Publications. Thousand Oaks, California.

CHAPITRE 12

Capital social et développement des petites entreprises congolaises

Mukirania KAHAMBU, enseignante-chercheure, Université Catholique du Graben, Butembo, République démocratique du Congo

Introduction

La création des entreprises est un atout pour le développement socio-économique. Néanmoins, les nouvelles et anciennes entreprises opèrent sur le marché inséré dans un cercle d'affaires ouvert à la mondialisation. Comme d'autres entreprises, les PME se heurtent à une concurrence renforcée par la libéralisation des échanges entre nations. Ces entreprises doivent ainsi trouver des mécanismes d'adaptation aux changements économiques et structurels pour continuer à créer des emplois et contribuer à la lutte contre la pauvreté. Une telle exigence entrepreneuriale implique aussi des investissements plus massifs pour espérer à l'innovation, à la mise sur marché des nouveaux produits et procédés pour ainsi satisfaire à la demande.

En dépit de leur importance dans l'économie, les PME sont longtemps restées ignorées des politiques publiques, car elles œuvrent souvent dans l'informel (Fongand, 2014). En République démocratique du Congo (RDC), 90% des emplois pour les jeunes et les femmes sont créés dans le secteur des PME (Kamba-Kibatshi, 2016). Cependant, malgré leur potentiel de création d'emplois, la part des PME dans le produit national brut est peu significative à cause des limites d'opportunités et des structures qu'elles présentent sur le marché. Mbaye et Gueye (2020) qualifient ce niveau comme de faibles perspectives de croissance. Le développement des PME tourne au ralenti suite à des défis de divers ordres.

Face à ces défis, il faut savoir s'entourer pour entreprendre (St-Pierre, 2018). Ainsi, de nouvelles formes organisationnelles issues des relations interpersonnelles et des réseaux vont être activées pour redynamiser la coopération (Tyéri et al., 2015; Dominguez et al., 2020). La confiance s'avère un facteur clé pour élaborer les réseaux et la coopération en est son mode d'exercice (Healy et Côté, 2001). Ces formes renvoient à la mobilisation du capital social pouvant renforcer les capacités opérationnelles dans des organisations ainsi qu'encourager les entrepreneurs à prendre le risque de lancer, de financer et d'aider autrement des entreprises (Spigel, 2017).

Le recours au capital social dans l'entrepreneuriat est pertinent. Des efforts complémentaires des entrepreneurs sont capitalisés à travers les relations interpersonnelles et des réseaux sociaux. C'est dans cette perspective que ce chapitre analyse les aspects du capital social liés à la mobilisation des relations sociales et des réseaux, ainsi que leurs effets sur les activités des entreprises. La problématique du capital social et son importance dans le développement des entreprises reste encore si peu développée qu'elle échappe à la recherche, spécifiquement dans les études sur les petites entreprises en RDC. Dans le présent chapitre, il s'agit d'un double objectif: identifier les mécanismes par lesquels les liens sociaux sont mobilisés et examiner leurs rôles dans les petites entreprises, d'une part; et d'autre part, analyser les dimensions du capital social pour saisir ses effets sur le développement de ces entreprises.

1. Approche conceptuelle

1.1 Capital social et lien

La littérature sur le capital social ouvre à des constructions multidimensionnelles au point que le consensus définitionnel est difficile. D'abord, dans les travaux de Putnam (1995, 2000), le capital social réfère à la cohésion dans un groupe. Il est, ensuite, inspiré par Coleman (1990) qui explique le capital social par rapport à l'action collective. Cependant, même si l'usage de ce capital implique l'action sociale, il est rattaché à la propriété de l'individu (Bourdieu, 1980).

Éléments définitionnels

Le capital social semble répondre à divers problèmes même socioéconomiques. Il est considéré comme une ressource sociale obtenue à partir du lien social. Le capital social est donc « l'investissement d'un individu dans ses relations avec les autres » (Lin, 1995). Il est ainsi constitué de « ressources potentiellement accessibles par la participation à des réseaux sociaux » (Lévesque, 2000). Dans ce contexte, analyser le

capital social revient à étudier les liens sociaux et leurs dynamiques pour générer une ressource supplémentaire. Cette approche pose la nécessité du recours aux réseaux sociaux susceptibles de produire une ressource sociale.

En effet, la ressource d'une entreprise est considérée comme un ensemble d'actifs tangibles et intangibles. Elle peut être accessible à travers des liens directs et indirects. En revanche, le capital social n'est pas la seule ressource exploitable dans une entreprise. Dans ce cas, comment l'observer et le capter ?

Pour la présente étude, l'analyse du capital social d'un acteur consiste à cerner les effets économiques des relations qu'il entretient avec son univers social pour développer ses pratiques entrepreneuriales. Cela revient à déterminer le fruit des échanges sociaux entre l'acteur social et son réseau. Le capital social ne serait donc pas uniquement fonction du nombre des relations, car tous les contacts qu'elles produisent n'ont pas la même valeur. Cette dernière dépend des caractéristiques des structures mêmes des relations. L'on retient que : « le capital social est donc le produit de la taille du réseau personnel, du volume des ressources contenues dans ce réseau, des possibilités d'accès à ces ressources » (Mercklé, 2004). La force et le potentiel relationnel positionnent les acteurs dans leur milieu social.

La valeur du capital social est ainsi déterminée par la position de l'entrepreneur dans la structure du réseau où l'on peut l'évaluer par des mesures qualitatives (confiance, participation) et quantitatives (nombre de relations). La taille du réseau et la qualité des liens, entre autres sa densité et sa hiérarchie, sont des paramètres pour mesurer la concentration des relations directes et indirectes (Burt,1992). L'indicateur basé sur les relations et la position d'intermédiarité permettant une diversification des liens génèrent de nouvelles informations.

Lien social versus ressource sociale

Le développement du capital social est une nécessité pour sa valeur qui la transforme en ressource. C'est « un processus complexe qui requiert du temps, du contenu économique et social et un contexte favorable » (Bowey et Easton, 2007). Quelques éléments retiennent l'attention, car ils peuvent produire et accroitre le capital social : la taille des relations sociales, la densité des liens et la nature de ceux-ci.

Primo, *la taille des relations sociales* se réfère au nombre des liens directs ou indirects entretenus par un entrepreneur avec les autres catégories d'acteurs. La taille est le nombre d'agents dont les liens et les pratiques leur permettent des interactions sociales (Putnam, 2000). Elle

montre de la capacité qu'ont des entrepreneurs à collaborer et à coopérer avec les autres et ainsi valoriser leurs liens sociaux.

Secundo, *la densité des liens* indique l'étendue des contacts auxquels un individu est connecté et des réseaux interconnectés où la circulation des informations devient plus aisée. Le réseau devient dense au fur et à mesure que les contacts augmentent. Et, plus leur nombre est élevé, moins ils produisent de nouvelles informations (Ahuja, 2000) suite à la redondance des contacts. La confiance et la participation influencent l'intensité des liens à l'intérieur des réseaux.

Tertio, *la nature des liens* se réfère au volume des ressources que contient un réseau donnant la chance d'accès à ses membres. La fréquence et la durée expliquent la richesse du réseau, laquelle provient des caractéristiques aussi sociales qu'économiques des acteurs qui le composent (Batjargal, 2001).

L'entrepreneur doit donc user de ses compétences sociales (habiletés sociales cumulées) pour choisir les relations riches en ressources. Les trois dimensions (taille, densité et nature des liens) s'imbriquent tellement qu'il est difficile de les séparer. Elles constituent des indicateurs du capital social contenus dans le cadre définitionnel retenu dans la présente étude et serviront l'analyse empirique pour leur rôle significatif dans la constitution et le développement du capital social de l'entreprise.

1.2 Rôle du capital social et développement des PME

L'entrepreneur tisse des relations internes et externes qui déterminent potentiellement ses activités. La culture explique aussi le capital social (Putnam, 1995). En considérant les PME congolaises, il est clair que la culture fait dialoguer le capital social et l'esprit de l'entrepreneur (Hugon, 2013) assumant la gestion financière et administrative (Loi sur les PME) des affaires. Ce lien est présent et s'avère fécond pour créer et développer les PME.

Entreprise et caractéristiques des PME

Dans le cadre de la disposition nouvellement édictée, les formes juridiques des entreprises sont régies par les Actes Uniformes du traité de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA). L'entreprenant est donc un entrepreneur individuel (personne physique) qui exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole sur simple déclaration prévue dans cet acte uniforme.

Malgré cette avancée dans le droit des affaires, les PME en RDC manquent encore une définition unique qui serait officielle et harmonieuse. Leur classification provient de la distinction des effectifs de leurs salariés, du montant de leur capital, de la technicité et vocation

avérée du chef d'entreprise. La charte des petites, moyennes entreprises et de l'artisanat en RDC de 2009 distingue : les microentreprises ou très petites entreprises (1 à 5 employés) ; les petites entreprises (6 à 50 employés) et les moyennes entreprises (51 à 200 employés) (Art. 3, 4, 5). Le mode de gestion est concentré dans les microentreprises et les petites entreprises et est décentralisé dans les moyennes entreprises.

Cette étude focalise plutôt sur de « petites entreprises » avec le mode de gestion concentré. Toutefois, il est rare de rencontrer de petites entreprises qui se conforment à la comptabilité normalisée. Aussi sont-elles comprises dans la nomenclature globale des PME, d'où le recours permanent à l'usage de cet acronyme dans cette recherche.

Importance du capital social dans les PME

Dans certaines études, il est démontré la corrélation positive entre le capital social et l'accès aux moyens financiers (Packalen, 2007) ; à la performance financière pour générer les revenus aux entrepreneurs et à l'augmentation du chiffre d'affaires de l'entreprise. D'autres analysent la confiance sociale comme indicateur du capital social sur la pérennité et la croissance de l'entreprise porteuse d'une influence positive (Dasgupta, 2010). Ceux-là établissent qu'il existe un lien entre le capital social et la croissance de l'entreprise.

Par ailleurs, dans certains groupes de famille, le capital social fort contribue à une bonne circulation de l'information, à une bonne prise de décision (Salaran et Maritz, 2009). La productivité du type d'information renvoie à la « diversification » qui met en exergue des liens objectifs (Denord, 2003). C'est le fait qu'un individu accède à des ressources différentes des siennes à travers les relations de confiance. En outre, au niveau local, des partenariats d'affaires (Presutti et Boari, 2007) peuvent être conclus pour favoriser la confiance entre partenaires et ainsi réduire le coût de coordination et de contrôle.

On peut se rendre compte que dans cette relation à effet, des éléments pertinents au développement des pratiques entrepreneuriales ressortent : emploi, pérennité, revenu, chiffre d'affaires, innovation, qualité du dirigeant, information, internationalisation. Ceux-ci sont, à leur tour, influencés par les liens (forts ou faibles), la confiance, les réseaux, les partenariats, les relations constituant le capital social qui sert à renforcer la productivité et la compétitivité, clés de développement et de réussite des PME.

2. Démarche méthodologique et environnement des affaires à Butembo

2.1 Posture épistémologique et production des données

S'il faut reconnaitre la richesse de l'usage des méthodologies quantitatives mises en relief pour analyser le rôle du capital social et en déceler l'importance, elles n'offrent qu'un cadre peu aisé si on s'en tient à comprendre l'architecture de cette ressource sociale valorisable. Inversement, l'approche qualitative de type « étude de cas » est d'usage dans différentes recherches sur le capital social et permet l'accès à de telles connaissances (Albarello, 2011). Elle considère l'étude de cas comme une enquête empirique qui « examine un phénomène contemporain au sein de son contexte réel lorsque les frontières entre phénomène et contexte ne sont pas clairement évidentes. » (Gombault, 2005 ; Lejeune, 2019).

Dans cette étude, une telle approche qualitative se justifie, car le capital social est un construit multidimensionnel. Il intègre entièrement le contexte dans l'étude des petites entreprises et se positionne dans des circonstances à la fois temporelles et socio-économiques.

Le milieu d'étude est la ville de Butembo dans la Province du Nord-Kivu en RDC. Ce choix se justifie, d'une part, par l'existence des petites entreprises et des réserves en termes du capital social (cf. tableau 1). En effet, le commerce tend à devenir la principale activité après l'agriculture. Les entrepreneurs organisent leurs échanges dans une logique capitaliste en jonction avec l'importance du lien social et du poids de la confiance. D'autre part, le choix de ce milieu s'explique par l'avantage d'avoir trouvé des contacts privilégiés parmi les entrepreneurs disponibles pour l'enquête dans leurs domaines d'activités.

Faute de statistiques nationales fiables et au regard de leur caractère informel, le nombre des cas d'étude a été fixé au hasard, méconnaissant l'effectif exact des petites entreprises en RDC, moins encore en ville de Butembo.

L'enquête est organisée sur deux périodes : de janvier à mars 2018 et de juillet à septembre 2019. On a procédé aux entretiens à l'aide d'un guide d'entretien doublé d'un questionnaire d'enquête. Lors de la pré-enquête auprès de 55 entreprises, nos répondants ont été constitués de 74 % de cadres (26 % sont des gérants et 48 % sont des dirigeants-propriétaires) et 26 % d'autres employés. À l'issue de cette étape, la pertinence des informations fournies a fait découvrir que le tissu relationnel du cadre compte beaucoup dans les entreprises. Lors de l'enquête proprement dite, le nombre de cas a été réduit à 41 entrepreneurs, parmi lesquels 29 ont réellement répondu. Elle s'est déroulée en entretiens

individuels semi-directifs avec les entrepreneurs dont 70% sont des femmes et 30% sont des hommes. Ces entreprises emploient 6 à 15 salariés selon leurs activités dans le secteur du commerce.

Notre enquête a permis de déceler diverses manières de mobilisation du capital social et ses effets dans les petites entreprises dans la ville de Butembo en RDC. Après classement des informations, on a produit des statistiques (moyennes), facilitant la description du phénomène étudié et l'analyse des résultats. Cette recherche a, enfin, recouru aux sources documentaires pour certaines précisions théoriques.

2.2 Présentation de l'environnement des affaires des entreprises

Situation financière

Le capital finançant la création des petites entreprises provient d'une seule personne et/ou de sa famille. 61% des entreprises enquêtées sont financées par l'épargne privée et appuyées par celle familiale pour 33%. Ensuite, l'accès au crédit est souvent conditionné soit par une garantie soit par une comptabilité claire dont certaines entreprises ne disposent pas.

Elles doivent bénéficier du soutien du gouvernement à travers son ministère des PME et ses institutions comme l'Office de promotion des petites et moyennes entreprises (OPEC) qui leur facilitent l'établissement des réseaux de partenariat afin de coopérer et profiter au secteur dans le cadre du développement. La création du Ministère des PME en 2014 facilite l'intégration des pratiques entrepreneuriales dans les objectifs du développement national. En 2018, le gouvernement obtient une assistance financière de la Banque mondiale pour financer le Projet d'appui au développement des micro, petites et moyennes entreprises (PADMPEM) dans certaines provinces comme le Nord-Kivu. Ce projet exclut les interventions dans le commerce général.

Le rapport de la FEC sur les PME congolaises de 2019 précise pourtant que les entrepreneurs œuvrent dans quatre secteurs : commerce (56%), services (38%), industries (4%) et agriculture (2%). Le commerce général, un domaine d'activité principale pour la majorité des PME, est toutefois déjà exclu des projets d'appui, comme du PADMPEM.

Les informations recueillies auprès de 29 entrepreneurs révèlent qu'en 2018, la situation financière des entreprises est bonne pour 13%, normale pour 41% et mauvaise pour 46%. Ces résultats ne garantissent pas la rentabilité du capital investi. Pour les investissements, les mêmes enquêtes montrent une hausse de 12% en 2017 et de 16% en 2018. Cette situation se répercute sur le niveau de l'emploi.

La situation économique

Elle renseigne directement sur la conduite des transactions commerciales. Notre recherche empirique fait état d'une hausse du chiffre d'affaires des entreprises de 12% à 13% à 18% les trois dernières années. Quant au marché international, nos enquêtes montrent qu'à Butembo, 12% des entreprises mettent au centre de leurs préoccupations l'internationalisation de l'entreprise et 15% y recourent ponctuellement dans l'exportation de matières premières (café, etc.). Les entrepreneurs ne disposent que de bribes d'informations sur les normes.

De manière générale, les résultats relatifs au chiffre d'affaires dans les entreprises étudiées montrent leur faible compétitivité dans les échanges tant nationaux qu'internationaux.

Situation technologique

Cette situation renvoie à la capacité des entreprises à innover en créant des produits et procédés nouveaux. Il s'agit également des forces aux tendances nouvelles qui utilisent les NTIC. Or, on observe une faible adoption du progrès technique, d'utilisation des NTIC (2%) et un bas taux d'industrialisation dans des entreprises en ville de Butembo. Cette situation réduit le niveau novateur de ces entreprises. Pourtant, ces NTIC permettent de créer des liens et facilitent l'adoption des stratégies de réseautage et de partenariat externe.

Formation dans les entreprises

Le travail dans les petites entreprises n'exige ni de qualification particulière ni de sécurité d'emploi et de revenu. Il est hétérogène dans plusieurs activités. Les relations de travail recouvrent étroitement les relations familiales, personnelles et sociales. Les pratiques entrepreneuriales n'exigent pas nécessairement un niveau d'études élevé. Mais le besoin en formation est pressant dans les entreprises à cause de la faible connaissance des outils et des techniques commerciaux et managériaux. Nos enquêtes laissent voir à quel point ce besoin est ressenti chez 70% des dirigeants et, en l'occurrence, dans le domaine du management à 73%. Chez le personnel salarié, il est ressenti par 62% et, plus précisément, dans 52% des cas dans le domaine commercial.

L'environnement des affaires est ainsi généralement perturbé. D'où la question de savoir comment les petites entreprises se développent malgré toutes ces difficultés. Le capital social est bien une de ces voies en tant que manière spécifique de penser les relations sociales susceptibles d'influencer l'entreprise.

3. Analyse des effets du capital social dans les petites entreprises

3.1 Production et contenu du capital social

La création, la survie et le développement de petites entreprises se font généralement dans un esprit d'entreprise privée ou familiale fortement lié à l'esprit d'ouverture de l'entrepreneur et de ses compétences sociales. Les entrepreneurs ont recours à la solidarité héritée de la tradition et celle érigée dans des tissus relationnels pour maîtriser la concurrence du marché et réduire le coût d'opportunité et les tracasseries. Ils constituent des regroupements, des réseaux et des partenariats en quête de solutions à certains problèmes inhérents à l'environnement général sur le marché.

Ces relations sociales permettent de produire et d'accumuler du capital social en leur faveur. Le nombre des contacts, leur intensité et leur fréquence et durée constituent des dimensions du capital social. C'est d'elles que dépendent les choix de types de liens (associatifs ou interpersonnels). À part la FEC, dont toutes les petites entreprises d'étude sont membres, il existe d'autres types de groupes anonymes (par respect de confidentialité). L'adhésion en est libre et de tendance amicale, familiale ou mixte. Elle dépend également des besoins des entrepreneurs.

Taille et intensité des liens

La taille des relations et des réseaux professionnels renseigne sur le nombre de contacts de l'entrepreneur. Nos enquêtes révèlent que 41 % des entrepreneurs sont membres de plus de trois associations et 51 % ont deux ou trois adhésions. La famille et les amis aident l'entrepreneur avec l'espoir de sa réussite dans les affaires. Aussi, il ressort de l'enquête de terrain que moins le nombre de contacts est élevé (de 1 à 9 contacts), plus les entrepreneurs collaborent (61 % groupes occasionnels, 62 % groupes permanents et 77,3 % le cas des proches). La confiance est au centre de leur regroupement et de rotation du capital social en tant que ressource productive. Elle est entretenue par la participation (Dasgupta, 2010) pour générer des relations de faible intensité, mais de valeur pour les activités des entreprises. Au-delà de 10 contacts, l'intérêt de collaborer décroit suite à la redondance des informations engendrées.

Nature des liens et valeur sociale

Le capital social constitue une ressource à activer par les liens sociaux. Sa qualité dépend fortement de la nature, c'est-à-dire la fréquence des relations directes ou indirectes, et de la durée, déterminant de la possession du réseau.

TABLEAU 1 : Collaboration individuelle et collective

Actions collaboratives	Fréquence en pourcentage/an				
	Aucune fois	Une fois	2 à 3 fois	4 à 5 fois	6 fois et plus
Partage charges opérations courantes d'approvisionnement	20	12	18	24	26
Partage charges d'importation	14	10	16	28	32
Partage autres charges (location magasins)	26	36	14	16	8
Micro-crédits rotatifs		2	12	34	52
Caution solidaire	32	28	25	13	2
Défense des intérêts (FEC) : (in)formations sur commerce			5	10	80
Emprunt de petites sommes aux proches		12	12	20	56
Préfinancement (livraison à crédit informel)	18	4	22	26	30
Partage d'expérience		2	15	23	60
Demande d'une orientation (contact de contact)		23	31	22	24
Hébergement	27	16	12	26	19
Formalités administratives (Conseil)	20	12	18	20	30

Source : Nos enquêtes (2019)

Les entreprises étudiées ont l'âge variable : 1 à 5 ans (27%) ; 6 à 10 ans (54%) et 11 ans et plus (19%). Cet âge guide le choix des relations objectives (Denord, 2003) en fonction de la durée des réseaux. Ce tableau illustre la récurrence, pour les entrepreneurs de Butembo, de l'usage des actions du capital social pour réaliser leurs affaires. Le passage s'en signale d'une à plus de six fois autour des stratégies diverses. Parmi elles, quatre volets s'avèrent saillants : le partage des charges entre entrepreneurs, les outils de financement, les soutiens, assistances et conseils, ainsi que la défense des intérêts.

Primo, les entrepreneurs partagent des charges entre eux. Ils organisent collectivement des ravitaillements locaux directs qui permettent de bénéficier d'une remise auprès du fournisseur. Si 50% y recourent plus de 4 fois l'an, 64% se regroupent pour les importations : ils engagent des souscriptions communes à la licence d'importation ; aux approvisionnements essentiellement de Chine, de l'Ouganda, du Kenya et au paiement des charges. Ces pratiques sont plus utilisées par les entrepreneurs qui, généralement, exercent un commerce de marchandises d'une même nature et sur le même marché national ou international. D'autres partagent certaines charges comme la location des magasins (74% au moins une fois).

Secundo, les entrepreneurs utilisent le capital social comme outil de financement. Des entrepreneurs recourent plus de quatre fois l'an à des microcrédits rotatifs (86%), aux emprunts entre proches (76%), au préfinancement et à la livraison à crédit arrangé (56%). D'autres le font un peu moins, soit une à trois fois l'année. Seule la confiance compte pour garantie. Ces outils servent des moyens alternatifs de financement des entreprises.

Tertio, les soutiens, assistances et conseils constituent une autre stratégie de mobilisation du capital social des entrepreneurs sous étude. Ceux-ci peuvent bénéficier de l'aide de leurs proches.

Quarto, en termes de défense des intérêts, la FEC est une organisation représentative des entreprises congolaises à double mission syndicale et commerciale. Sous sa forme syndicale, elle défend les intérêts économiques des membres auprès de l'État et ses régies financières. En tant que chambre de commerce, elle joue l'intermédiaire dans la transmission des informations économiques, légales, réglementaires, politiques et sociales entre les institutions privées et publiques. La majorité des entrepreneurs en jouissent régulièrement (80%) et les (20%) restants n'y recourent qu'une à trois fois l'an.

Cela étant, quelles formes sont assorties au capital social ? Le capital social donne une variété de formes. Celles-ci sont fonction des compétences sociales de chaque entrepreneur (gérant, dirigeant et/ou propriétaire). Ces dernières influencent la valeur sociale en termes de disponibilités et/ou d'accès pour d'éventuelles interventions en cas de besoin. Elles ont des retombées positives sur les relations directes interacteurs et donnent à l'entrepreneur l'accès à leurs ressources. Ces mécanismes produisent du capital social dont le contenu est la valeur sociale.

3.2 Apports du capital social

Le capital social est une ressource valorisable pour développer les activités où elle est mobilisée dans les entreprises. Notre recherche empirique montre que les apports du capital social existent dans les entreprises et leurs effets (directs ou indirects) sont observables sur différents aspects économiques, financiers, technologiques, etc. Ces effets se catégorisent aux trois niveaux suivants :

Niveau économique

Certaines réalisations favorisent les activités économiques et commerciales de l'entreprise à travers la valorisation du capital social et stimulent l'amélioration du chiffre d'affaires. Cette embellie économique se manifeste par divers ingrédients et mécanismes : la livraison rapide des approvisionnements ; l'augmentation des ventes à bon prix ; la lutte

contre les tracasseries des opérateurs économiques (malgré les conditions difficiles d'insécurité physique et sanitaire tout au long de l'année 2019). Par ailleurs, les associations sensibilisent leurs membres au respect des procédures administratives et légales.

D'autres interventions recourent aux réseaux et à la recherche des partenariats entre les entreprises et des institutions privées et publiques pour améliorer les transactions commerciales. PROFIT CONGO/Nord-Kivu a organisé en 2018 le forum sur le dialogue fiscal au Nord-Kivu et initie l'harmonisation des relations entre les administrations fiscales, les services d'assiette, la société civile et les opérateurs économiques locaux. Des concertations sont organisées entre la FEC et le Syndicat de défense des intérêts des paysans (SYDIP) en 2019 sur la mise en relation de différents acteurs du secteur agricole et la standardisation des unités de mesure des produits agricoles.

Niveau financier

Le capital social facilite l'accès au financement (microcrédits rotatifs, caution solidaire, etc.). D'autres opérations financières peuvent être incitées à travers des réseaux et des partenariats. À leur actif, l'on peut citer la formation organisée en 2019 sur l'harmonisation des procédures de gestion des fonds et des activités avec les partenaires du Projet d'Appui au Secteur Agricole du Nord-Kivu (PASA-NK) ; la formation de la Banque mondiale sur le montage des projets porteurs dans différentes filières. Comme on peut le constater, ces opérations en réseaux incitent à l'amélioration de l'emploi et du revenu ainsi qu'aux investissements dans l'élaboration des projets de développement.

Niveau technologique

Des informations et formations sont importantes pour les entreprises et le capital social contribue à leur canalisation. Il établit des négociations entre acteurs et accompagne l'exécution de certaines nouvelles lois et mesures entre les institutions. À titre indicatif, en matière d'utilisation des NTIC entre les entreprises et les institutions privées, publiques et internationales, l'on peut révéler : le lancement officiel en 2019 du système numérique du régime de la carte jaune du Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) dans la ville de Butembo par la Société nationale d'assurance (SONAS) ainsi que la formation des techniciens en construction des centrales artisanales à biogaz par l'Institut national de préparation professionnel (INPP) en 2019.

D'autres interventions ciblent la transformation agricole, comme l'Arrêté Ministériel n°035/CAB/MINETAT.COMEXT/2018 portant interdiction d'exportation des écorces de quinquina à l'état brut en faveur de l'autorisation d'exportation des produits dérivés du quinquina ayant subi

une transformation. Les associations négocient une mise en application progressive de l'arrêté et trouvent un arrangement entre acteurs.

Cet esprit de concertation reste encore moindre alors que l'optimisation du flux dans les entreprises et sur les marchés suppose une coopération coordonnée entre les entrepreneurs et les autres intervenants dans la chaine.

Les tableaux 2 et 3 permettent d'apprécier – selon l'avis des usagers – les différents apports du capital social et d'induire les effets sur le développement de leurs entreprises.

TABLEAU 2 : Apport du capital social

Avis / Capital social	Insatisfait	Peu satisfait	Moyennement satisfait	Satisfait	Totalement satisfait
Apports au niveau financier	12,5 %	11,5 %	17,75 %	23,25 %	35,0 %
Apports au niveau économique	15,0 %	14,5 %	13,25 %	20,75 %	36,5 %
Apports au niveau technologique	9,4 %	10,6 %	16,2 %	21,2 %	42,6 %

Source : Nos enquêtes (2019)

Ces effets sont aussi différemment appréciés par les usagers en termes d'amélioration ou pas de leurs activités. La synthèse de ces effets se présente dans la matrice ci-dessous.

TABLEAU 3 : Effet du capital social

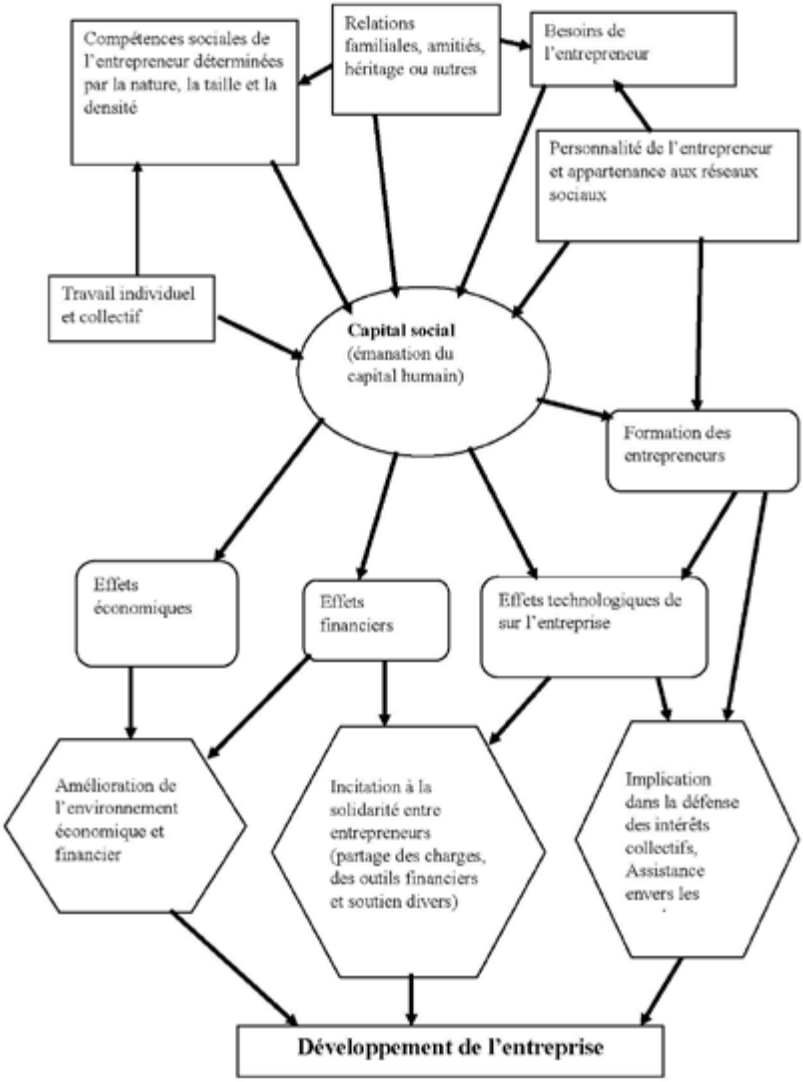
Effets sur les activités des PME	%
Pas vraiment	12,3
Quand même	27,9
Oui vraiment	59,8

Source : Nos enquêtes (2019)

Si certains entrepreneurs ne sont pas vraiment d'accord (12,3 %), d'autres le sont peu (27,9 %) et la plupart sont certains (59,8 %) des effets produits par les apports du capital social. Parmi ces derniers, 35 % des entrepreneurs sont totalement satisfaits des apports du capital social au niveau financier, 36,5 % le sont au niveau économique, 42,6 % au niveau technologique (cf. tableau 2). Ces résultats confirment que, *mutatis mutandis*, le capital social produit des effets positifs sur le développement des petites entreprises en ville de Butembo.

Des éléments importants de cette recherche sur le capital social au sein l'entreprise sont repris dans la figure 1.

FIGURE 1 : Importance du capital social



Source : Adaptation de l'auteure

Le capital social peut provenir des compétences sociales, du travail individuel, de l'héritage des relations familiales et amicales, de la personnalité de l'entrepreneur et de son affiliation aux réseaux qui profitent au développement des activités. Des effets du capital social de l'entrepreneur sont économiques, financiers, technologiques. Ils renforcent le potentiel du capital humain en facilitant la défense des intérêts collectifs et l'assistance envers les membres et en accroissant la solidarité entre entrepreneurs. Ces effets confirment l'importance du capital social dans l'expansion de l'entreprise.

Conclusion

Les petites entreprises sont flexibles et adaptables aux changements de l'environnement des affaires. Ce chapitre met en exergue un double constat susceptible de nuire à la percussion du capital social. D'une part, l'insuffisance des services de soutien et de promotion de petites entreprises est liée à la quasi-inexistence des relations entre les institutions publiques et privées. D'autre part, un fort besoin d'améliorer la situation financière, économique, technologique et la formation du personnel s'avère pressant pour que ces entreprises réagissent efficacement aux signaux du marché.

Les petites entreprises forcent d'autres portes, comme les services non financiers, notamment les relations sociales et les réseaux des entrepreneurs. Ces services leur servent de support pour répondre aux demandes complexes des clients. Ce capital aide les entrepreneurs à accéder à des ressources et opportunités spécifiques. Avoir du capital social, c'est donc être en mesure de mobiliser les relations sociales à son avantage (Lin, 2001).

La recherche indique enfin que l'appartenance aux réseaux dépend de la personnalité de l'entrepreneur et de ses compétences sociales déterminées par la taille, la densité et la nature des liens avec les autres acteurs. Ces éléments ont servi d'indicateurs du capital social dans les entreprises étudiées. En plus du travail individuel et collectif de l'entrepreneur, le capital social apporte des avantages économiques, financiers et technologiques, et permet des prestations de manière à faire face à la concurrence du marché. Des entrepreneurs (59,8 %) corroborent vraiment le renforcement que les effets du capital social exercent sur des capacités productives et compétitives des petites entreprises et, par ricochet, sur leur développement.

Bibliographie

Ahuja, G. 2000. "Collaboration Networks, Structural Holes, and Innovation : A Longitudinal Study", Administrative Science Quarterly, 45 (3) : 425-455.

Albarello, L. 2011. Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche, Bruxelles, éditions De Boeck Université, 144p.

Batjargal, B. 2001. "Effects of networks on entrepreneurial performance in a transition economy : The case of Russia", Babson Park, MA : 97-110.

Bourdieu, P. 1980. "Le capital social, notes provisoires", Actes de la recherche en sciences sociales, 31(31) : 2-3.

Bowey, J. L. et Easton, G. 2007. "Entrepreneurial social capital unplugged : An activity-based analysis", International Small Business Journal 25(3) : 273-306.

Burt, R. S. 1992. Structural holes : the social structure of competition, Cambridge, MA : Harvard University Press, 310p.

Coleman, J. S. 1990. “Foundations of social theory”, Cambridge : Harvard University Press.

Dasgupta, P. 2010. “Une question de confiance : capital social et développement économique”, Revue d’économie du développement, vol. 18(4) : 47-96.

Denord, F. 2003. Genèse et institutionnalisation du néo-libéralisme en France (années 1930-années 1950), Paris, EHESS, thèse de sociologie : 254-287.

Dominguez, N., Mayrhofer, U. et Obadia, C. 2020. « Internationalisation des PME : le rôle du partage d’informations dans les réseaux », Revue internationale P.M.E., 33 (1) : 13-40.

Fongand, D. 2014. La PME en Afrique. Essai d’une définition commune. Paris, l’Harmattan, 161p.

Gombault, A. 2005. “La méthode des cas”, dans *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* sous la direction de Patrice Roussel et Fréderic Wacheux, Belgique, De Boeck Supérieur : 31-64.

Healy, T. et Côté, S. 2001. « Le capital social : indispensable mais insaisissable » In *Problèmes économiques*, N° 2717, 13 juin : 23-29.

Hugon, P. 2013. L’économie de l’Afrique, 7ème édition, La Découverte, 126p.

Kamba-Kibatshi, M. 2016. L’influence des petites et moyennes entreprises au développement économique de la République Démocratique du Congo : 478-505.

Lejeune, C. 2019. Manuel d’analyse qualitative. Analyser sans compter ni classer, Bruxelles, 2ème édition, De Boeck université, 155 p.

Lévesque, M. 2000. “Le capital social comme forme sociale de capital : reconstruction d’un quasi-concept et application à l’analyse de la sortie de l’aide sociale”, Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 314 p.

Lin, N. 1995. « Les ressources sociales : une théorie du capital social », Revue Française de Sociologie, 36(4) : 685-704.

Lin, N. 2001. Capital social. Une théorie de la structure et de l’action. Cambrigde University Press.

Mbaye, A. A. et Gueye, F. 2020. « Dualité du marché du travail, emplois et entrepreneuriat en Afrique », dans *Développement économique et emploi en Afrique francophone. L’entrepreneuriat comme moyen de réalisation* sous la direction de Brahim Boudarbat et Ahmadou Aly Mbaye, Les Presses de l’Université de Montréal : 16-39.

Mercklé, M. 2004. Sociologie des réseaux sociaux, La Découverte, 128 p.

Packalen, K.A. 2007. “Complementing capital : The role of status, demographic features, and social capital in founding teams’ abilities to obtain resources”, Entrepreneurship Theory and Practice, 31(6) : 873-891.

Presutti, M. et Boari, C. 2007. “Space-related antecedents of social capital : some empirical inquiries about the creation of new firms”, International Entrepreneurship and Management Journal, 4(2) : 217-234.

Putnam, R. D. 2000. Bowling alone. The collapse and revival of american community. New York, Simon & Schuster.

Putnam, R. D. 1995. “Bowling Alone : America’s Declining Social Capital”, Journal of Democracy 6 (1) : 65-78.

Salaran, M.M. et Maritz, A. 2009. “Entrepreneurial environment and research performance in knowledge-based institutions”, Journal of International Entrepreneurship, 7(4) : 261-280.

Spigel, B. 2017. “The relational organization of entreprenurial ecossytems”, Entrepreneurship Theory and Practice, 41(1) : 49-72.

St-Pierre, J. 2018. Compte rendu de [Entreprendre et savoir s’entourer, Louis Jacques FILION, Les Éditions de l’Hommes, 2017], Revue internationale P.M.E., 31 (3-4) : 319–320.

Tyéri, B., Tcheubeu, N., Ndzogoue, A.B. et Kamdem, D. 2015. “Contrôle des réseaux de p.m.e. : influence des critères de sélection des partenaires sur la performance”, Revue Congolaise de Gestion, Éditions ICES, N° 20 : 55-93.

Un des grands défis que doit relever l'Afrique francophone a trait à l'accès à l'emploi des jeunes et des femmes. Si la question de l'emploi est une préoccupation majeure dans tous les pays du monde, elle se pose avec encore plus d'acuité en Afrique, en raison des défaillances des systèmes éducatifs nationaux, de la prolifération des activités informelles et des manques sur le plan de l'accompagnement et de l'aide aux chercheurs d'emploi. Ainsi, les jeunes, qui devraient être un précieux atout pour l'Afrique, souffrent du chômage et de perspectives économiques instables. La majorité d'entre eux, quand ils ne sont pas au chômage, occupent des emplois précaires, de type informel et moins bien payés. Pour les femmes, les conditions en matière d'insertion professionnelle sont encore plus difficiles et leur quête d'un emploi, aussi bien formel qu'informel, se heurte à des obstacles plus contraignants que ceux de leurs homologues masculins.

Le présent ouvrage aborde la question de l'emploi des jeunes et des femmes dans plusieurs pays de l'Afrique francophone. Les travaux qui le constituent présentent des résultats intéressants à plus d'un titre. En effet, ils permettent non seulement de comprendre les raisons des blocages liés à l'insertion professionnelle des jeunes, mais aussi d'apporter des éclairages nouveaux sur les déterminants socioéconomiques de l'accès à l'emploi. Une partie importante de cet ouvrage a aussi permis de lever le voile sur les aspects liés à l'autonomisation des femmes sur le plan économique et à la dynamique entrepreneuriale chez les jeunes. L'ensemble des points abordés peut contribuer à apporter des solutions innovantes aux problématiques de chômage et d'insertion professionnelle des jeunes et des femmes qui sévissent en Afrique francophone.

Brahim Boudarbat est professeur titulaire et directeur de l'Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal.

Salwa Bahyaoui est professeure-chercheure à la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Agdal de l'Université Mohammed V de Rabat.

Observatoire de la Francophonie économique | Université de Montréal
3744, rue Jean-Brillant, bureau 430-11 | Montréal (Québec) H3T 1PQ, Canada
Courriel : ofe@umontreal.ca | Téléphone : +1 514 343-6111 #43193

Disponible en version numérique
www.ofe.umontreal.ca

OBSERVATOIRE DE LA FRANCOPHONIE ÉCONOMIQUE

Université de Montréal