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

Sous la direction de Brahim Boudarbat et Ahmadou Aly Mbaye

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EMPLOI EN AFRIQUE FRANCOPHONE

L'entrepreneuriat comme moyen de réalisation

Les Presses de l'Université de Montréal

Observatoire de la Francophonie économique

Université de Montréal

et du monde.

L'Observatoire de la Francophonie économique (OFE) de l'Université de Montréal a été créé 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'expertises économiques vouées à la réalisation d'analyses économiques résolument ancrées dans la théorie et les faits.

Merci aux partenaires de l'Observatoire de la Francophonie économique :

Québec

AUF Agence universitaire de la Francophonie

Organisation internationale de la francophonie

Mise en page : Chantal Poisson

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Titre : Développement économique et emploi en Afrique francophone : l'entrepreneuriat comme moyen de réalisation / [sous la direction de] Brahim Boudarbat, Ahmadou Aly Mbaye.
Noms : Boudarbat, Brahim, 1965- éditeur intellectuel. | Mbaye, Ahmadou Aly, éditeur intellectuel.
Collections : PUM.
Description : Mention de collection : PUM | Comprend des références bibliographiques.
Identifiants : Canadiana (livre imprimé) 2020007220X | Canadiana (livre numérique) 20200072218 | ISBN 9782760642027 | ISBN 9782760642034 (PDF) | ISBN 9782760642041 (EPUB)
Vedettes-matière : RVM : Entrepreneuriat—Afrique francophone. | RVM : Jeunesse—Travail—Afrique francophone. | RVM : Incubateurs d'entreprises—Afrique francophone.
Classification : LCC HD2346.A37 D48 2020 | CDD 338/ .04096—dc23

Dépôt légal : 1er trimestre 2020
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
© Les Presses de l'Université de Montréal, 2020

Financé par le gouvernement du Canada | Canada

IMPRIMÉ AU CANADA

Table des matières

Introduction 5

PARTIE I

ENTREPRENEURIAT EN AFRIQUE : ENTRE NÉCESSITÉ ET OPPORTUNITÉ

CHAPITRE 1
Dualité du marché du travail, emplois et entrepreneuriat en Afrique 16

CHAPITRE 2
Enjeux et perspectives de l'entrepreneuriat des jeunes en Afrique francophone 40

CHAPITRE 3
Entrepreneuriat au Burkina Faso : lueur d'espoir pour une jeunesse de plus en plus ambitieuse 70

CHAPITRE 4
L'entrepreneuriat, une solution contre le chômage des jeunes 93

PARTIE II

CRÉATION DE LA VALEUR ET INNOVATION PAR L'ENTREPRENEURIAT

CHAPITRE 5
La maîtrise des normes par les entrepreneurs africains 114

CHAPITRE 6
L'entrepreneuriat à l'ère de l'économie numérique en Afrique 136

CHAPITRE 7
Adoption d'innovation, esprit d'entrepreneuriat et PMME en Afrique subsaharienne francophone 155

PARTIE III

FORMATION ET ÉDUCATION À L'ENTREPRENEURIAT : ANALYSES ET ÉTUDES DE CAS

CHAPITRE 8
L'intégration graduelle de l'entrepreneuriat dans l'université marocaine 180

CHAPITRE 9
L'éducation à l'entrepreneuriat : enjeux dans la réussite des projets entrepreneuriaux des jeunes au Sénégal 204

CHAPITRE 10
L'éducation à l'entrepreneuriat à l'université 225

PARTIE IV

EFFICACITÉ DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT : LE CAS DES INCUBATEURS

CHAPITRE 11
Les incubateurs universitaires pour les jeunes entrepreneurs 248

CHAPITRE 12
La performance de l'accompagnement entrepreneurial dans le contexte marocain 267

CHAPITRE 13
Le Centre d'excellence en entrepreneuriat (le CEENTRE) 287

PARTIE V

CONTRAINTES DE FINANCEMENT ET ENTREPRENEURIAT

CHAPITRE 14
Rôle des institutions de microfinance dans le financement de l'entrepreneuriat féminin 306

CHAPITRE 15
Microfinance et promotion de l'entrepreneuriat des jeunes ruraux au Niger 325

CHAPITRE 16
Recours croissant aux PPP en Afrique francophone 351

Les collaborateurs 369

CHAPITRE 1

Dualité du marché du travail, emplois et entrepreneuriat en Afrique

Ahmadou Aly Mbaye et Fatou Gueye

La question de l'emploi, en particulier l'emploi des jeunes, constitue un important enjeu de politique publique en Afrique. Une démographie galopante contrastant avec de faibles opportunités d'emplois formels confine la grande majorité de la population africaine en âge de travailler dans des activités informelles, souvent caractérisées par un grand niveau de précarité et de faibles perspectives de croissance et de consolidation.

L'informalité est le trait dominant à la fois de l'entrepreneuriat et de l'emploi en Afrique, avec plus de 95 % de l'emploi et des entreprises évoluant dans l'informel. Par exemple, les recensements des entreprises effectués au Cameroun et au Sénégal montrent que les petites entreprises informelles représentent environ 97 % du total des entreprises privées. Or, il y a un profond désaccord entre les économistes et les décideurs sur la question de savoir si le secteur informel doit être réprimé ou accompagné, comme discuté en détail dans Benjamin *et al.* (2017), Benjamin et Mbaye (2012). Certains soulignent ses effets négatifs sur l'économie, tels que l'évasion fiscale et la concurrence déloyale faite au secteur formel ; alors que d'autres mettent davantage l'accent sur le rôle du secteur informel en tant que pourvoyeur d'emplois de dernier recours. Bon nombre de ces analyses ne tiennent pas compte de la nature hétérogène du secteur informel, en particulier la distinction entre les grandes et les petites entreprises informelles. Ainsi, Benjamin *et al.* (2017) sont favorables à une stratégie ciblée avec des stratégies d'intervention différenciées à l'endroit

des grandes et des petites entreprises informelles. Dans l'ensemble, pour le cas des grandes entreprises, il est préconisé une stratégie s'appuyant davantage sur la répression et les sanctions pour les amener à se formaliser, tandis que pour les petites entreprises informelles, une stratégie fondée sur l'accompagnement et l'assistance est plus de mise. L'auto-emploi représente plus de 80 % de l'emploi total en Afrique francophone, alors que les entreprises familiales, les micro- et nanoentreprises, constituent la quasi-totalité du paysage entrepreneurial en Afrique.

Dans ce chapitre, nous nous focalisons sur les politiques visant les petites entreprises informelles, en particulier les entreprises familiales, individuelles et les microentreprises, que l'on rencontre le plus souvent dans les pays étudiés. Ces emplois se caractérisent par un niveau extrême de vulnérabilité et de sous-emploi. Accompagner les petites entreprises dans leur développement stimulera le progrès technologique, la productivité et l'emploi. Le chapitre aborde les questions suivantes concernant les petites entreprises informelles : quelles politiques et institutions pour soutenir l'entrepreneuriat ; le rôle des organisations professionnelles ; et l'importance des incubateurs et des accélérateurs. Le reste du chapitre est structuré comme suit : la section 2 s'intéresse à la croissance démographique et ses implications sur la qualité des emplois existants ; la section 3 s'intéresse plus spécifiquement à la question de l'informel et comment il structure l'emploi et l'entrepreneuriat africains ; la section 4 s'intéresse aux obstacles à la création d'emplois formels en Afrique, en mettant l'accent sur l'environnement des affaires ; la section 5 s'intéresse aux politiques et institutions à développer pour un appui efficace à l'entrepreneuriat et à l'emploi informels en Afrique ; enfin une petite conclusion clôt le chapitre.

1. Démographie, population en âge de travailler et qualité des emplois en Afrique

La démographie constitue de nos jours une des contraintes de taille pour les politiques visant la question de l'emploi en Afrique. Selon les prévisions du World Population Prospects, la part de l'Afrique dans la population mondiale, qui était d'environ 14 % en 2007, passera probablement à 26 % à l'horizon 2050. Alors que le taux de croissance de la population mondiale tourne actuellement autour de 1 %, celui de l'ASS est à 2,5 % (World

Population Prospects, 2017). Il y a presque un consensus maintenant que le continent sera le réservoir de la main-d'œuvre du monde à l'horizon 2050. Dans ce contexte, il n'est guère surprenant que la population en âge de travailler suive une tendance très marquée à la hausse, contrastant avec la faible capacité de l'économie à générer des emplois décents.

Ce phénomène démographique a des implications non négligeables sur la qualité des emplois existants en Afrique. Lorsque nous regardons le niveau officiel de son taux de chômage, en général, on se rend compte que, *prima facie*, la situation n'est pas plus catastrophique qu'ailleurs. Le taux de chômage paraît même plus modéré en Afrique que dans bien d'autres régions du monde. Le taux de chômage officiel, calculé avec la méthode du BIT, est très faible en Afrique. Par exemple, il n'était que de 1,7 % au Bénin en 2017, et n'avait jamais dépassé 2,2 % entre 2000 et 2017. Cependant, le taux de chômage officiel n'est guère un bon indicateur de la performance du marché du travail en Afrique, étant donné que, dû à la quasi-inexistence d'opportunités d'emplois décents, la plupart des emplois correspondent davantage à des activités de subsistance. Golub et Hayat (2015) proposent de considérer le taux de chômage et le taux de sous-emploi pour obtenir une image plus réelle de la situation de l'emploi en Afrique. Leurs résultats indiquent que la somme des deux dépasse largement les 50 % de la population active, dans la plupart des pays. De la même manière, le BIT (OIT, 2015) confirme que le taux de chômage à lui seul ne rend pas compte de la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les travailleurs africains, et propose de le calculer avec la proportion des travailleurs irréguliers. En effet, une bonne partie des jeunes travailleurs irréguliers interrogés dans les enquêtes nationales se considèrent eux-mêmes comme des chômeurs, alors même que dans les statistiques officielles, ils sont comptés comme des employés. Le travail irrégulier comprend : les travailleurs à leur propre compte, les travailleurs familiaux, les travailleurs saisonniers ou à la tâche, et les travailleurs temporaires. Malgré les taux de croissance affichés par les différents pays depuis les années 1990, la part de l'emploi vulnérable dans le total n'a pas significativement baissé (Mbaye *et al.*, 2020). Si elle a légèrement baissé au Cap-Vert, elle est restée stationnaire dans presque tous les autres pays, sur presque trente ans. Le tableau 1.1 permet de pousser l'analyse un peu plus loin, en regardant l'évolution de la somme du taux de chômage et de celui de l'emploi vulnérable. À la lecture de

ce tableau, nous constatons que la somme de la part des emplois vulnérables et des chômeurs dans la population active qui atteint des pics qui avoisinent les 90 % au Bénin, au Sénégal et au Togo, est comprise entre 70 et 90 % au Burkina Faso, au Mali et au Niger.

TABLEAU 1.1

Total des chômeurs et des travailleurs vulnérables en Afrique de l'Ouest, 2000-2018 (% de la main-d'œuvre)

	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2018
Bénin	90,81	90,62	90,49	90,35	89,00	88,62	88,22
Burkina Faso	95,12	94,53	94,80	92,12	89,87	90,70	89,54
Cap-Vert	46,24	40,83	36,15	32,44	30,18	28,15	29,82
Côte d'Ivoire	79,48	79,53	79,91	79,72	81,15	75,54	74,67
Gambie	77,49	77,07	76,40	76,10	75,64	75,31	74,76
Ghana	79,98	78,75	77,30	76,67	74,22	71,96	70,95
Guinée	91,84	91,68	91,51	91,38	91,09	90,92	90,31
Guinée-Bissau	80,93	80,80	80,63	80,43	80,17	79,77	79,22
Mali	94,89	97,11	99,99	99,01	97,14	98,53	99,58
Mauritanie	63,62	63,25	60,21	60,37	58,64	59,10	57,67
Niger	90,15	90,16	90,07	89,78	89,41	89,29	89,09
Nigéria	82,22	81,61	80,23	79,47	79,46	79,73	79,64
Sénégal	79,92	77,75	76,34	74,19	71,47	68,04	67,32
Togo	79,75	79,77	79,58	79,40	78,97	78,39	77,75

Source : Calcul des auteurs à partir des données de ILOSTAT, 2019.

Une autre indication de la mauvaise qualité de la plupart des emplois existant en Afrique est le niveau élevé du sous-emploi. Beaucoup d'emplois, qui sont comptés en tant que tels en Afrique, sont en réalité des cas avérés de sous-emplois. Le sous-emploi est défini par rapport à deux aspects du travail : la durée du travail et la productivité du travail (Myrdal, 1968). On distingue par conséquent deux niveaux de sous-emploi : le sous-emploi visible, reflétant l'inadéquation de la durée du travail, et le sous-

emploi invisible, reflétant l'inadéquation de la productivité du travail. Dans le premier cas, la durée du travail effective est inférieure à celle conforme aux normes de l'économie en question et à ce que le travailleur voudrait. Dans le deuxième cas, la nature du travail exercé ne correspond pas au niveau de qualification du travailleur ni au niveau de revenu auquel il pourrait prétendre (ILO 1998). Ces deux niveaux de sous-emploi ne sont pas mutuellement exclusifs, un travailleur pouvant être sous-employé aussi bien du point de vue du temps de travail que de celui de ses qualifications et de son revenu. En Afrique, le sous-emploi est plus invisible que visible. En effet, les heures de travail effectuées par les travailleurs précaires dépassent souvent de loin les normes fixées par le Code du travail. *A contrario*, les niveaux de rémunération sont très faibles par rapport à ceux observés dans le secteur formel.

Si la situation de l'emploi en Afrique est globalement très difficile, elle l'est davantage pour certains groupes vulnérables dans les pays considérés, en particulier les jeunes. Du fait des dynamiques démographiques propres aux pays de la sous-région, la frange jeune de la population gagne en importance de jour en jour et la problématique de l'emploi des jeunes devient une préoccupation politique de premier ordre. L'emploi jeune concerne généralement la tranche d'âge des 15 à 24 ans[1]. L'Afrique de l'Ouest, qui concentre les records mondiaux en termes de croissance démographique, connaît aussi les taux de croissance les plus élevés de la population jeune. Au Sénégal par exemple, on estime que chaque année, plus de 250 000 jeunes entrent dans la population en âge de travailler, comme primo-entrants (Golub et Mbaye, 2015), contre seulement 200 000 dans les années 2000. Il est prévu que ce nombre augmentera encore significativement dans les prochaines années. Dans la plupart des autres pays, la sous-région, la croissance démographique est largement supérieure à 2 %. Pendant ce temps, la population urbaine augmente encore plus vite. Son taux de croissance est de 6 % au Burkina Faso, de 5 % au Niger et de 4 % au Bénin, en moyenne annuellement. Ce qui veut dire qu'à ce rythme, la population urbaine doublera, dans un horizon variant entre 12 et 21 ans selon les pays de la sous-région. Les mouvements migratoires, essentiellement des campagnes vers les villes, jouent ici un rôle amplificateur et contribuent significativement à augmenter le nombre de

1. Certaines études (par exemple ILO 2017) considèrent l'intervalle 15-29 qui, selon leurs auteurs, reflète mieux la durée de la transition entre l'adolescence et la vie adulte. Cependant, la plupart des données sur l'emploi jeune retiennent l'intervalle 15-24 ans.

demandeurs d'emploi dans les villes. Toutes ces tendances posent des défis énormes pour l'emploi urbain et rural, mais aussi pour l'emploi des jeunes et des femmes.

La différence de taux d'occupation entre les jeunes et les adultes est assez élevée, tournant autour de 20 points selon les pays. Ces chiffres cachent cependant mal le caractère assez spécifique de l'emploi jeune qui fait que le taux de chômage pour cette frange de la population peut baisser sans que l'emploi correspondant n'augmente, par le simple fait qu'il y a plus de découragés ou de jeunes qui quittent le marché du travail pour les études. C'est également dans cette tranche d'âge qu'on retrouve les NEET, qui concerne la population âgée de 15 à 24 ans, qui n'est ni en éducation/formation ni dans l'emploi. Les tableaux 1.2 et 1.3 présentent la part des NEET dans la population de cette tranche d'âge. Les niveaux atteints par les NEET dépassent largement ce qui est observé dans les pays développés et ceux à revenu intermédiaire, et dont les moyennes tournent autour de 15 %, en général. On observe ici des pics de 30 %, voire plus, pour certains pays. Ce qui est aussi frappant, c'est que ce phénomène touche plus les populations rurales qu'urbaines. Le phénomène concerne aussi davantage les femmes que les hommes. Au Sénégal, par exemple, il touche 50,5 % des femmes contre 35 % des hommes. Comme indiqué plus haut, les NEET sont soit des actifs chômeurs, soit des inactifs, découragés de rechercher un emploi.

TABLEAU 1.2

Jeunes de 15 à 24 ans ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET) en proportion du nombre total de jeunes dans les pays d'Afrique de l'Ouest, 2005 et 2010 (%)

	2005			2010		
Pays	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Bénin	8,8	7,1	10,3	3,9	2,9	5,1
Burkina Faso	9,7	4,5	14,3	17,2	11	22,3
Sénégal	43,2	23,8	60,1	nd	nd	nd
Guinée-Bissau	20	23	18	nd	nd	nd
Cameroun	10,1	6,4	13,5	10,8	4,7	16

Source : Calcul des auteurs à partir des données de ILOSTAT, 2019.

TABLEAU 1.3

Jeunes de 15 à 24 ans ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET) en proportion du nombre total de jeunes par région dans les pays d'Afrique de l'Ouest, 2005 et 2010 (%)

	2005		2010	
	Urbain	Rural	Urbain	Rural
Bénin	11,8	6,4	4,7	3,3
Burkina Faso	25,9	5,1	18,8	16,8
Sénégal	35,1	50,5	nd	nd
Guinée-Bissau	nd	nd	17	23
Cameroun	15,3	6,2	14,5	7,6

Source : Calcul des auteurs à partir des données de ILOSTAT, 2019.

2. Informalité, emplois et entrepreneuriat en Afrique

Selon des estimations concordantes, la part de l'informel dans le PIB comme dans l'emploi dans les économies africaines est prédominante (Mbaye et Benjamin, 2015). Un important défi auquel les analystes de l'informel et les décideurs politiques intéressés à le prendre en charge font face est son caractère tentaculaire. Selon les directives de la 17e Conférence internationale des statisticiens du travail, les emplois informels comprennent (ILO, 2003 ; Shehu et Nilsson, 2014) :

a) Les employés rémunérés en situation informelle, c'est-à-dire ne disposant pas de sécurité sociale, de congés annuels payés ni de congés maladie ;
b) Les employés rémunérés dans les entreprises non enregistrées, dont le nombre d'employés est inférieur à 5 ;
c) Les employés à leur propre compte dans les entreprises non enregistrées, dont le nombre d'employés est inférieur à 5 ;
d) Les employeurs dans les entreprises non enregistrées, dont le nombre d'employés est inférieur à 5 ;
e) Les travailleurs familiaux.

Les employés de la catégorie a) constituent les travailleurs informels dans le secteur formel. Les catégories b) et c) sont les employés du secteur

informel. La catégorie c) regroupe essentiellement les micro-, voire nano-entreprises, et l'auto-emploi. Il apparaît, en conséquence, que l'emploi informel dépasse les frontières du secteur informel et concerne également les emplois précaires dans le secteur formel. Il en résulte que les politiques concernant l'emploi informel auront forcément des implications sur le secteur formel. Plus important, l'emploi informel concerne autant les employés que les employeurs. En effet, la catégorie d) regroupe les dirigeants d'entreprises informelles, considérés de fait comme employés informels. La question du secteur informel se trouve ainsi au centre des dynamiques du marché du travail, mais en même temps de l'entrepreneuriat. Une bonne partie de ceux qui sont considérés comme des employés informels sont en même temps des petites ou des microentreprises, voire des auto-entreprenants (Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires – OHADA, 2010)[2]. Quant à l'entrepreneuriat informel, la définition qui en est donnée varie énormément d'un auteur à un autre (Benjamin et Mbaye, 2012 ; Fields, 2011 ; Heinz, 2012 ; Fu *et al.,* 2017). La plupart des enquêtes faites dans la sous-région considèrent comme informelles les entreprises qui ne sont pas enregistrées ou ne tiennent pas une comptabilité : « Constitue une activité informelle toute activité non enregistrée et/ou dépourvue de comptabilité écrite formelle, exercée à titre d'emploi principal ou secondaire » (STATÉCO, 2005).

Pour avoir une estimation plus fine de l'emploi informel au Sénégal, Golub et Mbaye (2015), partant de la population en âge de travailler (estimée à 9 millions de personnes), ont défalqué le nombre de personnes dans l'emploi formel (celles ayant une couverture sociale[3]). En Afrique de l'Ouest, l'emploi formel constitue l'exception, et l'emploi informel, la règle. Le solde est considéré comme constituant l'emploi informel. Le résultat indique qu'il n'existait qu'environ 500 000 emplois formels sur une population en âge de travailler d'environ 9 millions, soit une proportion de seulement 5,6 %.

Les écarts de salaire entre le formel et l'informel sont criants dans la sous-région. Les salaires et avantages dans le privé formel ont tendance à suivre les niveaux pratiqués dans le public, et l'informel a des niveaux de rémunération souvent en deçà du niveau de subsistance. Le tableau 1.4,

2. Acte uniforme révisé.

3. Selon Kanbur, le seul critère robuste de définition de l'emploi informel est la couverture sociale.

tiré des enquêtes menées dans les pays d'Afrique francophone de l'Ouest comme centrale, confirme largement ces tendances (Mbaye *et al.*, 2015). Dans ce tableau, à côté de la séparation traditionnelle formel/informel, il est opéré une distinction assez nette entre les grandes entreprises informelles (gros informel) et les petites (Benjamin et Mbaye, 2012 ; Fu *et al.*, 2017). Les résultats montrent que les gains moyens dans le formel sont largement supérieurs à ceux dans le petit informel et moins importants que ceux dans le gros informel. Une remarque de taille qui peut être faite à propos du tableau 1.4 concerne le Gabon. Ce pays a le niveau moyen de salaire dans le formel le plus élevé, mais aussi le niveau de salaire dans l'informel le plus faible. L'inégalité des revenus semble y être plus forte que dans les autres pays.

TABLEAU 1.4

Salaire moyen des employés selon le statut de l'entreprise (en cfa)

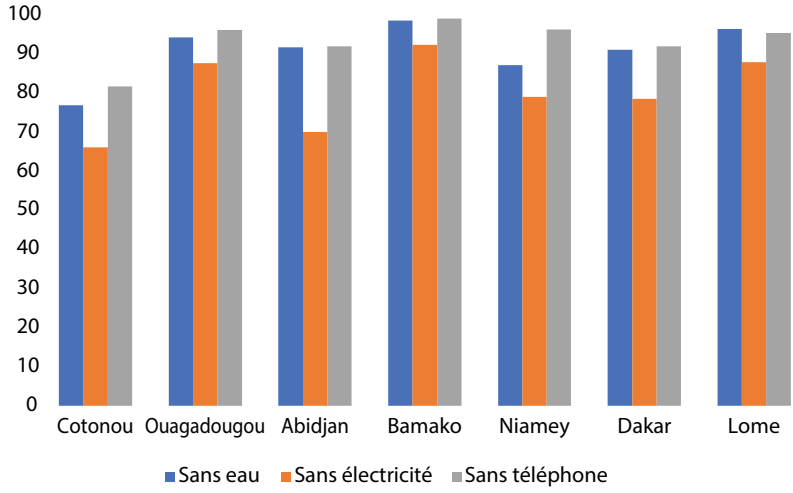
	Formel	Gros informel	Petit informel	Total
Cotonou	324 802	62 155	79 340	140 468
Dakar	467 269	265 750	182 472	264 416
Ouagadougou	326 531	319 817	134 036	216 935
Douala	364 404	168 427	103 003	211 523
Yaoundé	272 180	541 609	85 682	182 851
Libreville	656 310	204 810	67 455	200 453

Source : Mbaye *et al.*, 2015.

La précarité des activités informelles, par-delà le salaire, se reflète aussi dans les conditions dans lesquelles se fait la production des Unités de production informelles — UPI (Figure 1.1). Ce graphique montre que la plupart des unités concernées sont exclues des services de base. Une proportion variant entre 80 et 100 % n'a pas accès à ces services. Ces résultats confirment Benjamin et Mbaye (2012) et Perry *et al.* (2007). Il s'y ajoute que dans les localités concernées, environ 80 % des employés des UPI n'ont ni sécurité sociale ni service médical, encore moins de congés payés (Figure 1.2).

FIGURE 1.1

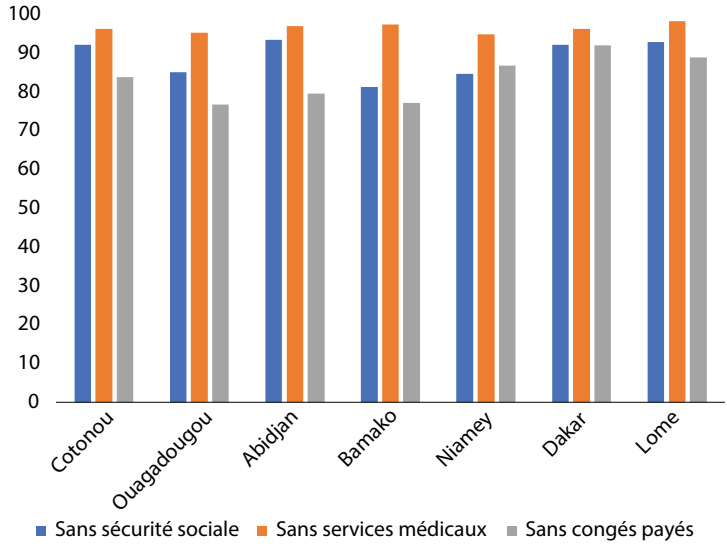
Absence de services de base dans les entreprises informelles dans les sept capitales économiques de l'Afrique de l'Ouest (%)



Source : Calcul des auteurs à partir des enquêtes 1-2-3, 2001-03.

FIGURE 1.2

Absence d'avantages sociaux pour les employés des entreprises informelles dans les sept capitales économiques de l'Afrique de l'Ouest (%)



Source : Calcul des auteurs à partir des enquêtes 1-2-3, 2001-03.

3. De la faible capacité des économies à générer des emplois décents

Le marché du travail, en Afrique, est marqué par un important déséquilibre entre l'offre et la demande. Il faut voir, derrière la faible qualité des emplois disponibles et les importants niveaux de chômage et de sous-emplois, la faible disponibilité des emplois formels offerts par les entreprises. Dans cette section, nous nous intéressons à l'environnement de l'entreprise en tant qu'il permet d'expliquer pourquoi le secteur productif formel a autant de mal à croître et à générer des emplois de bonne qualité. L'analyse de l'environnement de l'entreprise a une autre implication sur l'emploi informel, souvent insuffisamment pris en compte : les dirigeants des entreprises informelles font partie intégrante de l'emploi informel, au sens de la résolution de la 17e CIST. L'environnement de l'entreprise affecte ainsi autant les grandes que les petites entreprises. Par conséquent, un environnement des affaires favorable aux grands comme aux petits acteurs serait un atout de poids pour la génération d'emplois décents. En effet, si les petites entreprises informelles peuvent souvent échapper à la plupart des régulations bureaucratiques des États, au contraire des entreprises formelles, plus visibles, elles sont souvent exclues de la plupart des services d'infrastructure (Perry *et al.,* 2007, Mbaye et Gueye, 2018).

La corrélation entre la capacité d'une économie à générer des emplois décents et la taille de son secteur privé formel est bien établie dans la littérature. En fait, l'augmentation des revenus du travail constitue la voie première par laquelle la croissance économique se traduit par une augmentation du niveau de vie et une baisse de la pauvreté (effet de ruissellement). Il faut voir dans le caractère informel des secteurs productifs et de l'emploi en Afrique le symptôme d'une mécanique de transformation structurelle grippée (Benjamin et Mbaye, 2020). La transformation structurelle d'une économie est le processus par lequel on note une migration sectorielle des travailleurs de l'agriculture vers l'industrie, d'abord. Et, dans un deuxième temps, alors que la croissance du secteur industriel se tasse, le secteur des services grossit et absorbe l'excédent de travail libéré par l'industrie. La littérature économique sur le sujet (voir Herrendorf, Rogerson et Valentinyi, 2013) montre que le tassement du secteur manufacturier survient à peu près au même niveau de log du PIB dans les pays actuellement en développement, comme ç'a été le cas dans les pays actuellement développés d'Europe et de l'Amérique. Par contraste, le tassement du secteur manufacturier survient à un niveau beaucoup plus faible de

revenu par personne que ce ne fut le cas pour les pays développés (Rodrik, 2015). En Afrique, la contraction du secteur manufacturier survient à un niveau encore plus faible du PIB par personne (Benjamin et Mbaye, 2017). L'exode des producteurs agricoles des zones rurales vers les villes se poursuit à un rythme soutenu. Mais l'excédent de main-d'œuvre qui en résulte dans les villes finit par être absorbé, presque en totalité, par le secteur informel des services à faible productivité. Les niveaux de revenu informel dans les villes africaines sont supérieurs à ceux observés dans l'agriculture de subsistance, mais restent très en deçà de ceux observés dans le formel (Benjamin et Mbaye, 2017). Toute politique de promotion de l'emploi en Afrique devrait par conséquent d'abord viser à relancer la machine d'une croissance soutenue et inclusive qui permettrait d'augmenter significativement la demande de travail des entreprises formelles.

Un environnement des affaires défavorable est le principal facteur expliquant pourquoi le secteur privé s'atrophie et que, parallèlement, l'informel connaît une expansion fulgurante en Afrique. La faible qualité de la bureaucratie qui se traduit par une régulation étouffante pour le secteur privé est un important obstacle pour les affaires en Afrique. Loayza (1997) considère qu'une réglementation trop rigide et des impôts trop élevés constituent les principaux facteurs déterminant l'informel. Dans le même ordre d'idées, Arias *et al.* (2005) indiquent que les distorsions du marché du travail réduisent la productivité et entravent la mise en place de nouvelles technologies, affectant ainsi négativement la croissance. Les coûts des services d'infrastructures publiques (transport, énergie), le coût du financement, le niveau des taxes, le manque de transparence du recouvrement fiscal et des services douaniers constituent autant de surcoûts grevant la compétitivité des entreprises privées.

Un des paradoxes du marché du travail en Afrique, c'est que la main-d'œuvre est très abondante sans que cela ne se traduise par un coût du travail modéré. Le coût du travail en Afrique, rapporté à la productivité du travail, est plus élevé que partout ailleurs dans le monde en développement (Celowski *et al.,* 2015 ; Gelb *et al.,* 2017). Gelb *et al.* (2017) ont montré que pour tout niveau de revenu par personne, le coût unitaire de la main-d'œuvre est plus élevé en Afrique que n'importe où ailleurs. Celowski *et al.* (2015) ont trouvé que le salaire en dollar rapporté à la productivité en 2010, est de 1,1 en Chine et 0,7 en Malaisie, et 0,8 au Mexique et en Colombie, contre 6,5 au Sénégal, en 2010. En plus du coût

du travail, des régulations rigides et multiformes, de nature plus intangible, affectent le marché du travail en Afrique : restrictions concernant l'embauche et le licenciement, les congés et autres. Golub et Mbaye (2015) ont construit un indicateur de rigidité du marché du travail, basé sur ces différentes restrictions et régulations s'appliquant au travail. Les résultats obtenus montrent que parmi les pays ayant un score inférieur à 0,2, il y a un seul pays d'Afrique de l'Ouest (le Nigéria). Le Niger, le Congo et le Sénégal ont les scores de rigidité les plus élevés.

D'autres facteurs concourent à limiter l'expansion de l'entrepreneuriat privé et de l'emploi formel, contribuant ainsi à l'expansion de l'informel. Alors qu'une corrélation positive assez forte est notée entre le taux d'accès à l'électricité et le niveau du PIB par personne, beaucoup de pays africains, pour un même niveau de revenu par personne, ont des taux d'accès relativement plus faibles que ceux de leurs homologues asiatiques (Mbaye et Gueye, 2018). La même remarque peut être faite sur l'accès et le coût du financement. Le niveau de financement bancaire de l'investissement privé est plus faible en Afrique que dans les pays comparateurs. Les coûts des différentes formes de transport et l'inefficience de la chaîne logistique sont aussi des obstacles de poids.

D'un autre côté, élever le niveau de formation des travailleurs contribuerait non seulement à les rendre davantage employables, mais augmenterait aussi les capacités entrepreneuriales des très petites entreprises, souvent individuelles ou familiales, qui constituent l'essentiel de l'emploi informel et de l'auto-emploi en Afrique.

4. Appuyer l'entrepreneuriat pour améliorer la qualité des emplois existants

L'une des principales faiblesses du secteur informel est le manque de soutien efficace au développement des compétences et des attitudes entrepreneuriales. Les pays africains manquent de formation professionnelle et entrepreneuriale adéquate (Mbaye, 2002). Étant donné la part écrasante de petites et moyennes entreprises (PME) dans le paysage entrepreneurial africain, le soutien au secteur privé devrait comporter une stratégie cohérente pour soutenir ces entreprises, presque toutes informelles. Dans le monde, en moyenne, plus de trois PME sur cinq ne survivent pas à leur troisième anniversaire (Zogning et Mbaye, 2015). Le taux d'échec est

considérablement plus élevé en Afrique de l'Ouest. Benjamin et Mbaye (2012) signalent qu'au Bénin, seulement 25 % des entreprises informelles figurant dans leur échantillon de 2007 étaient toujours en activité deux ans plus tard. Parmi les nombreuses raisons de ce taux d'échec plus élevé en Afrique de l'Ouest, nous constatons de manière récurrente le financement insuffisant, le manque de planification, le surendettement, la mauvaise gestion de la trésorerie, le manque d'expérience, le service client médiocre, le non-respect des réglementations et l'incapacité à innover (Mbaye *et al.,* 2015).

Plus généralement, le taux d'échec élevé indique que la plupart des entrepreneurs informels n'ont pas les compétences et les attitudes pour développer, exploiter et faire croître leur entreprise afin d'atteindre les normes d'une entreprise moderne. Une politique entrepreneuriale réussie doit être centrée sur les points suivants : une formation professionnelle adaptée aux compétences requises ; des institutions incubatrices favorisant la création d'entreprises ; le financement sous forme de prêts et de subventions à différentes étapes du cycle de vie de l'entreprise ; et des services de soutien et d'accompagnement efficaces. Dans la suite de cette section, nous proposons une explication détaillée de chacune de ces composantes.

4.1 Formation professionnelle et entrepreneuriale

Pour la plupart des PME, en particulier celles du secteur informel, l'organisation des entreprises tourne autour d'une seule personne qui est à la fois propriétaire et gestionnaire. Ce propriétaire/gestionnaire peut être hautement qualifié dans certaines tâches techniques, par exemple la réparation automobile ou la plomberie, mais souvent ne dispose pas des aptitudes nécessaires pour gérer une entreprise. Les programmes de formation visant l'entrepreneuriat doivent s'accompagner d'une refonte de l'enseignement formel, qui ne fournit pas de compétences adéquates pour l'emploi, du fait de l'inadéquation entre les compétences recherchées par les employeurs et celles que les employés offrent. Le manque de formation professionnelle et entrepreneuriale adéquate est un obstacle de taille au développement des entreprises informelles en Afrique. Le tableau 1.5, provenant des enquêtes effectuées par Mbaye *et al.* (2020), montre qu'entre 40 et 63 % des entrepreneurs du petit informel étaient autodidactes. Les

TABLEAU 1.5

Source de formation des employés et des gestionnaires selon le statut de l'entreprise (%)

Ville	Statut de l'entreprise	École professionnelle	Grandes entreprises	Petite entreprise	Autodidacte	Autre	Total
Libreville	Formelle	22,0	11,6	2,4	11,6	52,4	100
	Grande informelle	28,9	4,4	6,7	33,3	26,7	100
	Petite informelle	14,0	0,7	7,0	42,0	36,4	100
	Total	19,6	6,3	4,8	26,7	42,6	100
Douala	Formelle	43,6	24,0	8,4	18,8	5,2	100
	Grande informelle	32,7	4,1	0,0	40,8	22,4	100
	Petite informelle	12,8	2,6	24,5	55,6	4,6	100
	Total	35,2	17,4	11,9	29,4	6,1	100
Yaoundé	Formelle	38,0	17,5	5,2	35,0	4,3	100
	Grande informelle	38,5	11,5	3,8	46,2	0,0	100
	Petite informelle	19,9	3,5	9,9	63,7	2,9	100
	Total	32,1	12,6	6,7	44,9	3,6	100

entrepreneurs de l'économie formelle et les grandes entreprises informelles avaient des niveaux de formation professionnelle plus élevés que ceux des petites entreprises informelles. Par exemple, à Douala, seulement 13 % avaient une formation professionnelle tandis que 80 % étaient soit autodidactes soit recevaient une formation sur le tas.

La formation professionnelle des acteurs du secteur informel doit être très pratique et fournir les compétences propres à leur métier. Il devrait comprendre des ateliers bien conçus qui imitent les lieux de travail réels, une formation individualisée, des visites de coaching et de suivi et un placement dans des stages adaptés. Les entrepreneurs pourraient ainsi acquérir les compétences nécessaires pour lancer et gérer avec succès une PME. La formation devrait fournir l'occasion de tester et d'affiner l'idée d'entreprise avec l'aide de professionnels expérimentés. La formation devrait aider chaque participant à effectuer son analyse de marché, à développer sa stratégie marketing, sa stratégie opérationnelle, son organisation des ressources humaines et son plan financier. Chaque participant doit passer une grande partie de son temps sur le terrain à collecter les informations nécessaires à son projet et à bénéficier d'un retour d'expérience et d'un coaching dans l'analyse et le traitement de ces informations. Des réunions et des séminaires avec des professionnels devraient être prévus. Ces rencontres avec des spécialistes de la fiscalité, de la comptabilité, du notariat et du droit des affaires permettraient aux futurs entrepreneurs de se familiariser avec les procédures et défis administratifs, juridiques et financiers liés au démarrage d'une entreprise (Mbaye et Zogning, 2020). Cette formation doit être accessible à un large éventail d'entrepreneurs potentiels, y compris ceux qui ont un niveau d'éducation minimal et une formation générale préalable. Les stagiaires doivent repartir avec un plan d'affaires complet et bien conçu, prêt à démarrer leur entreprise avec un projet viable.

4.2 Programmes d'incubateur et d'accélérateur d'entreprises

Si la formation professionnelle des entrepreneurs répond au manque d'expérience et de compétence managériale des entrepreneurs, elle ne répond pas aux sempiternelles questions de financement et de coûts d'installation élevés. Les nouveaux entrepreneurs démarrent dans un environnement dans lequel peu de facteurs sont sous leur contrôle. Il

faut généralement beaucoup de temps pour développer une clientèle. Pendant la période initiale au cours de laquelle la plupart des entreprises gagnent peu ou pas de revenus, les coûts inévitables du loyer, de la main-d'œuvre, de la commercialisation et des capitaux peuvent entraîner de graves problèmes de trésorerie en l'absence d'un plan financier adéquat. Un incubateur d'entreprises peut aider les entreprises nouvellement créées à relever certains de ces défis en leur fournissant des installations physiques regroupées, des conseils professionnels et des outils de gestion pour les aider à traverser cette période difficile de leur développement. Les services offerts par les incubateurs comprennent généralement des loyers bas avec accès à des espaces de travail avec électricité, téléphone et Internet à moindre coût et un meilleur accès au financement. L'incubateur est en mesure de fournir ces installations et services à des coûts réduits pour plusieurs raisons : les gouvernements, les donateurs ou les ONG peuvent fournir des subventions ; des économies d'échelle découlant de la mise en commun d'un grand nombre d'entreprises ; et, dans le cas du financement, la crédibilité de l'incubateur renforce la confiance des banques. Les incubateurs fournissent également un soutien technique utile et des services professionnels (études de marché, tenue de comptabilité, déclarations de revenus, etc.), du mentorat (apprentissage auprès d'entrepreneurs chevronnés) et des opportunités de réseautage avec d'autres entrepreneurs au sein du même incubateur (Mbaye et Zogning, 2020).

Les incubateurs d'entreprises peuvent avoir un impact significatif à long terme sur l'économie car ils renforcent la culture entrepreneuriale, soutiennent les nouvelles entreprises à fort potentiel de croissance, les aident à établir des liens plus étroits avec d'autres entrepreneurs évoluant dans les mêmes secteurs, transmettent les connaissances des centres de recherche partenaires et des universités, et augmentent ainsi considérablement le taux de survie et de réussite des PME.

Comme les incubateurs, les accélérateurs d'entreprises soutiennent et développent de nouvelles entreprises. Alors que les incubateurs sont généralement des entités à but non lucratif, notamment des universités, des agences gouvernementales nationales et locales, les accélérateurs sont des organisations de capital-risque à but lucratif qui fournissent un financement, un soutien technique et logistique et une expertise en échange de participations dans l'entreprise (Mbaye et Zogning, 2020).

4.3 Améliorer l'accès au financement

Les contraintes de financement sont un obstacle important au développement des PME en Afrique. Mbaye, Diop et Gueye (2017) ont constaté qu'au Bénin, seulement 15,6 % des PME avaient accès à des prêts bancaires, contre 59,5 % des grandes entreprises[4]. Les chiffres correspondants sont de 14,2 et 70,6 % au Sénégal et de 17,6 et 56,9 % au Niger. De même, les petites entreprises sont soumises à des exigences de garantie beaucoup plus onéreuses que les grandes entreprises. Une garantie est requise pour 95,6 % des petites entreprises contre seulement 58,8 % des grandes entreprises au Bénin ; au Niger, les proportions correspondantes sont de 100 et 72,4 %. Le niveau de garantie requis pour les petites entreprises est également plus élevé. Au Bénin, il représente en moyenne 209,6 % de la valeur des prêts pour les petites entreprises contre 127,4 % pour les grandes entreprises. Au Burkina Faso, les proportions correspondantes sont de 127,4 et 88,4 %.

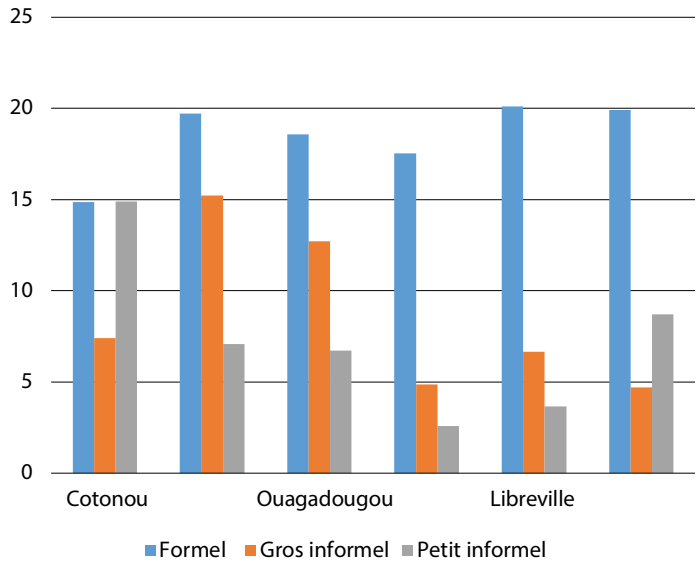
Nos données d'enquête (Mbaye *et al.*, 2020) montrent le niveau d'accès au crédit, en distinguant les entreprises formelles, les grandes et les petites entreprises informelles. Une infime proportion des petites entreprises informelles en Afrique de l'Ouest et centrale ont accès au crédit bancaire. Par exemple, à Douala, 2 % des petites entreprises informelles ont accès au crédit contre 5 % à Dakar (voir Figure 1.3).

Les taux d'intérêt sont élevés en Afrique de l'Ouest et centrale, et les petites entreprises informelles font face à des taux particulièrement élevés. Les entreprises formelles de Dakar, Cotonou et Libreville paient généralement des taux d'environ 15 %, tandis que les entreprises formelles de Yaoundé et Douala sont confrontées à des taux supérieurs à 20 %. À Libreville, les entreprises informelles doivent composer avec des taux d'environ 20 %, tandis que les taux à Yaoundé et Douala peuvent atteindre 50 %.

4. Cette étude a utilisé les données de la Banque mondiale et les PME sont définies comme des entreprises de 5 à 19 employés, et les grandes entreprises de 100 employés ou plus.

FIGURE 1.3

Proportion d'entreprises ayant reçu un financement bancaire (%)



Source : Mbaye *et al.*, 2015.

4.4 Le rôle des organisations professionnelles

Les politiques gouvernementales sont principalement orientées vers le secteur formel. L'une des raisons importantes de la négligence du secteur informel est qu'il est difficile d'élaborer des politiques pour les activités informelles lorsque l'on sait peu de choses sur les ventes, les caractéristiques, les aspirations et les défis des entreprises informelles. L'incapacité des gouvernements africains à mettre en œuvre des politiques adaptées aux petites entreprises du secteur informel n'a pas été largement abordée dans la littérature ; les quelques exceptions incluent Mackenzie (2016) et Zogning et Mbaye (2015). Plus important encore, les agences de recouvrement des impôts sont généralement les institutions gouvernementales les plus puissantes, et elles s'intéressent généralement peu au secteur informel au-delà de la préoccupation de l'augmentation de l'assiette fiscale. Souvent, les autorités fiscales offrent des taux d'imposition réduits aux entreprises informelles pour encourager le paiement. Cependant, offrir des réductions d'impôts aux entrepreneurs qui ne paient aucun impôt semble une

approche plutôt étrange. De plus, donner la priorité à la collecte des impôts plutôt qu'à l'accompagnement ne fait qu'ajouter à la méfiance des dirigeants d'entreprises informelles envers le gouvernement, d'où leur faible niveau d'implication dans les programmes de soutien aux PME.

Les organisations professionnelles peuvent jouer un rôle plus constructif que le gouvernement à certains égards. Elles sont souvent beaucoup moins bureaucratiques et corrompues que les fonctionnaires et les agences qui supervisent le secteur informel et les PME. Malheureusement, nos enquêtes montrent que très peu d'entreprises informelles appartiennent à des associations professionnelles, notamment en Afrique centrale où la part des entreprises membres de telles organisations est d'environ 2 % à Yaoundé et Libreville et 4 % à Douala. Les chiffres sont légèrement plus élevés en Afrique de l'Ouest, en particulier à Dakar où la part est de 19 % (Tableau 1.6).

TABLEAU 1.6

Proportion d'entreprises qui appartiennent à une association professionnelle (%)

Ville	Formel	Gros informel	Petit informel	Total
Dakar	29,7	40,0	19,0	25,0
Cotonou	35,3	28,9	13,0	20,7
Ouagadougou	18,0	21,2	7,5	10,4
Douala	39,8	11,1	4,1	18,8
Yaoundé	14,8	30,0	2,2	8,5
Libreville	20,0	5,3	2,3	6,2

Source : Mbaye *et al.,* 2015.

Comme première étape vers la conception de politiques plus ciblées, les organisations professionnelles pourraient recenser les entreprises du secteur informel pour vérifier leur répartition géographique et sectorielle. D'autre part, cela serait utile pour mettre en lumière le rôle très important que le secteur informel joue dans de nombreuses industries. Une meilleure connaissance du secteur informel faciliterait également la conception de politiques plus ciblées, notamment pour améliorer le contrôle de la qualité.

Les registres des entreprises informelles accessibles au public permettraient également à ces entreprises d'étendre leur réseau, d'échanger des informations et de collaborer avec d'autres.

Pour promouvoir la qualité et le professionnalisme dans le secteur informel, il est impératif que des systèmes de notation des programmes de formation professionnelle soient développés et diffusés. Les organisations professionnelles peuvent jouer un rôle clé à cet égard en favorisant l'émergence de systèmes de formation plus modernes. Les gouvernements devraient soutenir et, le cas échéant, financer des programmes de formation approuvés par des organisations professionnelles. L'appartenance à une organisation ou une association professionnelle fournit un signal positif aux partenaires potentiels des PME.

Conclusion

Le secteur informel est très divers. En particulier, les grandes entreprises informelles pourraient assez facilement se formaliser mais choisissent de ne pas le faire, tandis que les petites entreprises informelles ont un besoin urgent d'assistance et fournissent un emploi de dernier recours à de nombreuses personnes. Dans ce chapitre, nous nous sommes concentrés sur les politiques à l'égard de ces dernières. Ceci est d'une importance cruciale étant donné la prédominance des petites entreprises informelles dans le paysage entrepreneurial africain et leur statut précaire. Nous avons passé en revue l'environnement des affaires dans les pays d'Afrique francophone et le système juridique de l'OHADA, dont des variantes sont en vigueur dans tous ces pays. Bien qu'il existe certaines dispositions concernant les PME, en général, une attention relativement faible est accordée aux petites entreprises informelles. La principale préoccupation des autorités est simplement de les taxer davantage, avec peu ou pas d'efforts pour fournir des services et les encourager à se formaliser.

Nous avons proposé un certain nombre de mesures pour aider les petits opérateurs informels. Les programmes d'incubateurs et d'accélérateurs d'entreprises par lesquels le gouvernement, des ONG ou des donateurs réunissent un certain nombre de petites entreprises pour fournir un encadrement et divers types de soutien se sont révélés efficaces dans les pays développés. Bien que les données manquent sur leur efficacité en Afrique, il y a des raisons de croire que ces programmes peuvent être

encore plus bénéfiques en raison des graves contraintes auxquelles font face les entrepreneurs. Les associations professionnelles peuvent également jouer un rôle plus important dans la collecte d'informations sur le petit secteur informel et la coordination des programmes d'assistance. Les gouvernements devraient travailler avec le secteur privé pour étudier et mettre en œuvre de telles mesures.

Références bibliographiques

Arias, O. *et al.* (2005). « Pending Issues in Protection, Productivity Growth, and Poverty Reduction ». World Bank Policy Research Working Paper 3799, Washington, D. C.

Benjamin, N. et A. A. Mbaye (2020). « The Failure of Structural Transformation in Francophone Africa and the Rise of the Informal Sector ». *In* Mbaye, A..A. Golub, S. S et F. Gueye (dir.), *Formal and Informal Enterprise in Francophone Africa : Analysis and Policies for a Vibrant Private Sector*, University of Cape Town Press.

Benjamin, N. C., Mbaye, A. A. et Gueye F. (2017). « The Interplay Between Formal and Informal Firms and Its Implications on Jobs in Francophone Africa : Case Studies of Senegal and Benin ». *In* Polese, A., Williams, C., Horodnic, I. et Bejakovic P. (dir.), *The Informal Economy in Global Perspective*. International Political Economy Series. Palgrave Macmillan, Cham.

Benjamin, N. et A. A. Mbaye (2012). *The Informal Sector in Francophone Africa : Firm Size, Productivity, and Institutions*. Washington, D. C. : World Bank.

Ceglowski, J., S. S. Golub, A. A. Mbaye et A. Prasad (2015). « Can Africa Compete with China in Manufacturing ? The Role of Relative Unit Labor Costs ». Document préparé pour la Conférence sur la Chine en Afrique, Unité de recherche sur les politiques de développement, Université du Cap. www.swarthmore.edu/sites/default/files/assets/documents/user_profiles/sgolub1/China-Africa%20Competitiveness

Fields, G. S. (2011). Informality : It's Time to Stop Being Alice-in-Wonderland-ish. *Technological Forecasting and Social Change*.

Fu, X., P. Mohnen et G. Zanello (2017). « Innovation and productivity in formal and informal fiirms in Ghana ». Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. Disponible sur www.nber.org/papers/w20935

Gelb, A., C. J. Meyer, V. Ramachandran et D. Wadhwa (2017). « Can Africa Be a Manufacturing Destination ? Labor Costs in Comparative Perspective ». *Working Paper* 466, octobre 2017.

Golub, S. et A. A. Mbaye (2015). « Creating Good Jobs in Africa : Demand- and Supply-side Policies ». Jobs and Development Blog, World Bank, August 18. http://blogs.worldbank.org/jobs/creating-good-jobs-africa-demand-and-supply-side-policies

Golub, S. et F. Hayat (2015). « Employment, Unemployment, and Underemployment in Africa », *in* C. Monga et J. Y. Lin (dir.), *Oxford Handbook of Africa and Economics.* Vol. 1 : *Context and Concepts*. New York : Oxford University Press.

Heintz, J. (2012). *Informality, Inclusiveness, and Economic Growth : An Overview of Key.*

Herrendorf, B., R. Rogerson et A. Valentinyi (2013). *Growth and Structural Transformation.*

ILO (International Labour Organization) (1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Organization, Geneva.

ILO (International Labour Organization) (2003). *The Scope of the Employment Relationship.* International Labour Conference, 91st Session, Report 5, 5th Item on the Agenda, International Labour Office, Geneva.

ILO (International Labour Organization) (2015). *Global Employment Trends for Youth 2015 : Scaling Up Investments in Decent Jobs for Youth.* International Labour Office, Geneva.

Loayza, N. V. (1997). *The Economics of the Informal Sector : A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America.* Document de recherche politique n° 1727, Banque mondiale, Washington, D. C.

Mbaye, A. A. (2002). « Capital humain, compétence et productivité du travail au Sénégal : une analyse empirique », *Économies et Sociétés*, Série F, n° 40, "Développement" — IV, 3-4 : 567-588.

Mbaye, A. A., Golub, S. S. et F. Gueye (2020). *Formal and Informal Enterprise in Francophone Africa : Analysis and Policies for a Vibrant Private Sector,* University of Cape Town Press.

Mbaye A. A., Zogning F. et F.Gueye (2020). « What Policies Can Support Small Informal Businesses in Africa ? ». *In* Mbaye, A., A. Golub, S.S et F. Gueye (dir.), *Formal and Informal Enterprise in Francophone Africa : Analysis and Policies for a Vibrant Private Sector,* University of Cape Town Press.

Mbaye, A. A., Diop, I. T. et Gueye, F. (2017). « Sortie des pays africains de la zone Franc : Entre le mythe et la réalité », *Revues Interventions Économiques,* Hors-série. Transformations, L'Afrique est-elle partie ? Bilan et perspectives de l'intégration africaine, sous la direction de Charlie Mballa et Issiaka Mandé.

Mbaye, A. A. et Gueye, F. (2018). » The Competitiveness Challenge of the Formal Sector in Francophone Africa : Understanding the Role of the Informal Sector and the Business Environment », *in* I. Adeleye et M. Esposito (dir.), *Africa's Competitiveness in the Global Economy*, 25-51. Cham : Palgrave Macmillan.

Mbaye, Ahmadou Aly *et al.* (2015). *Secteur informel, environnement des affaires et croissance économique : une analyse comparative de l'Afrique de l'Ouest et du centre,* CRDI, 2015.

McKenzie, David (2016). *Identifying and Spurring High-Growth Entrepreneurship : Experimental Evidence from a Business Plan Competition*, Mimeo. World Bank.

Myrdal, G. (1968). *Asian Drama : An Inquiry into Poverty of Nations*, Pantheon Books, New York.

OHADA (Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires) 2010. Acte uniforme portant sur le droit commercial général. www.Droit-Afrique.com

Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A.D. et Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informality : Exit and Exclusion.* Washington, D. C., World Bank.

Rodrik, D. (2015). « Premature Deindustrialization », Document de travail nº 20935, National.

Shehu E. et B. Nilsson (2014). Informal Employment among Youth : Evidence from 20 School-to-Work Transition Surveys. *Work4Youth publication*, nº 8, Bureau international du travail, Genève.

STATÉCO (2005). Méthodes statistiques et économiques pour le développement et la transition, AFRISTAT, DIAL, INSEE, 2005 nº 99, Document de travail nº 18996, National Bureau of Economic Research, Cambridge.

World Population Prospects 2017. World Population Prospects : The 2017 Revision.

Zogning, F. et Mbaye, A. A (2015). *Le financement des PME et la performance du secteur public : une perspective internationale*, Ottawa, Édition Parmitech.

Les collaborateurs

Jalila Ait Soudane, Université Mohammed V de Rabat, Maroc

Géoffroy Aliha, Université Jean Moulin Lyon 3, France

Younes Bennane, Kalmyk State University, Russie

Xavier Bitemo Ndiwulu, Université Kongo, République démocratique du Congo

Meryem Chiadmi, Université Mohammed V de Rabat, Maroc

Diéne Ousseynou Diouf, Université Assane Seck de Ziguinchor, Sénégal

Oumarou Faroukou Djibo, Université de Tahoua, Niger

Mallaye Douzounet, Université de N'Djaména, Tchad

Marie-Claude Drouin, Secrétaire générale de l'Association Réseau normalisation et Francophonie

André Dumas Tsambou, Université de Yaoundé II, Cameroun

Théophile Dzaka-Kikouta, Université Marien Ngouabi de Brazzaville et Université Kongo, République démocratique du Congo

Benjamin Fomba Kamga, Université de Yaoundé II, Cameroun

Karima Ghazouani, Université Mohammed V de Rabat, Maroc

Fatou Gueye, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal

Sanaa Haouata, Université Hassan II de Casablanca, Maroc

Nour Eddine Jallal, Université de Sidi Mohamed Ben Abdallah, Fès, Maroc

Meda M'wambere Judith, Université Norbert Zongo, Burkina Faso

Justin Kamavuako Diwavova, Université Kongo, République démocratique du Congo

Manfred Kouty, Institut des Relations internationales du Cameroun et Université de Yaoundé II, Cameroun

Soulaimane Laghzaoui, Université Ibn Tofail (Kénitra), Maroc

Ahmadou Aly Mbaye, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal

Issa Abdou Moumoula, Université Norbert Zongo, Burkina Faso

Mamadou Ndione, Université de Bourgogne Franche-Comté, France

Yvette Onibon Doubogan, Université de Parakou, Bénin

Riveltd Rakotomanana, Directeur exécutif du Centre d'Excellence en Entrepreneuriat

Tsoavina Randriamanalina, ISCAM, Business School, Madagascar
Jérôme Rossier, Université de Lausanne, Suisse
Bakouan Saiba, Université Norbert Zongo, Burkina Faso
Ismaïla Sène, Université Assane Seck de Ziguinchor, Sénégal
Mounia Sliman, Université Ibn Tofail (Kénitra), Maroc
Sanae Solhi, Université Mohammed V de Rabat, Maroc
Joel Stephan Tagne, Université de Ngaoundéré, Cameroun
Gérard Tchouassi, Université de Yaoundé II, Cameroun
Sara Yassine, Université Hassan II, Casablanca, Maroc

La question de l'emploi est cruciale pour tous les pays en développement et, en particulier, pour les pays africains. Poussée par une démographie galopante, la population en âge de travailler augmente à un rythme exponentiel ; celui des économies à générer des emplois décents est beaucoup plus lent. De manière générale, l'Afrique est un endroit où il est difficile de trouver un poste de qualité et la situation peine à s'améliorer. Les jeunes et les femmes font face à des problèmes d'employabilité, à de longs délais et à la précarité du travail disponible.

L'entrepreneuriat peut jouer un rôle important non seulement dans l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes, mais aussi dans l'essor économique de l'Afrique francophone. D'où l'intérêt grandissant porté à cette question tant par le monde universitaire que politique.

Si les États savaient comment mettre à profit la volonté entrepreneuriale des jeunes et des femmes, ils pourraient s'engager dans une véritable transformation économique qui mènerait à un développement durable. Pour y arriver, ils doivent s'attaquer aux obstacles à l'initiative privée. Cet ouvrage présente des études à la fois descriptives et analytiques pour aider à comprendre ce que les gouvernements peuvent faire pour améliorer la situation de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes en Afrique francophone.

Brahim Boudarbat est professeur titulaire et directeur de l'Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal.

Ahmadou Aly Mbaye est professeur d'économie et directeur du Laboratoire d'analyse des politiques de développement à l'Université Cheikh Anta Diop à Dakar.

Observatoire de la Francophonie économique
Université de Montréal
et du monde.

44,95 $ • 40 €

Couverture : © michaeljung/Shutterstock.com

Disponible en version numérique
www.pum.umontreal.ca

ISBN 978-2-7606-4202-7