



République du Bénin



Université d'Abomey-Calavi
(UAC)

Faculté des Lettres, Arts et Sciences
Humaines (FLASH)

ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE

ESPACE, CULTURES ET DEVELOPPEMENT

MEMOIRE

**POUR L'OBTENTION DU DIPLOME D'ETUDES APPROFONDIES (DEA)
EN SOCIO-ANTHROPOLOGIE**

OPTION : SOCIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT

**Insertion socio-professionnelle des jeunes
diplômés de l'enseignement supérieur à
Cotonou : l'entrepreneuriat comme outil de
développement humain.**

Présenté et soutenu par :

Raymond Bernard
AHOUANDJINOU

Sous la direction du :

Prof Albert TINGBE-AZALOU
Maître de Conférences des Universités

Mention Très-Bien

Décembre 2012

« Le destin n'est pas affaire de chance. Il est affaire de choix. Ce n'est pas une chose qu'il faut attendre. C'est une chose qu'il faut accomplir. »

William J. BRYAN¹

¹ http://fr.wikipedia.org/wiki/William_Jennings_Bryan, consulté le 13 mars 2012.

SOMMAIRE

RESUME	13
INTRODUCTION GENERALE.....	14
PREMIERE PARTIE : CONTEXTUALISATION DE LA RECHERCHE.....	17
Chapitre1 : Présentation du cadre et du contexte d'étude.....	19
Chapitre 2 : Problématisation de la recherche.....	33
Chapitre3 : Débat théorique autour de la problématique.....	46
DEUXIEME PARTIE : MODELE D'ANALYSE ET DEVIS DE RECHERCHE	104
Chapitre 1 : Modèle d'analyse.....	106
Chapitre 2 : Approche d'évaluation adoptée.....	117
Chapitre 3 : Techniques de collecte de données et mode de traitement.....	123
TROISIEME PARTIE : MISE EN ŒUVRE DE LA RECHERCHE.....	130
Chapitre 1 : Approche rétrospective des différents programmes d'enseignement.....	132
Chapitre 2 : Insertion socio-professionnelle des jeunes.....	148
Chapitre 3 : Entrepreneuriat et développement humain.....	165
CONCLUSION GENERALE.....	182
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	184
ANNEXES.....	199
TABLE DES MATIERES.....	200

DEDICACE

A Dieu Tout Puissant, qui dans son omniscience m'a inspiré à travers cette recherche.

A mes parents, qui n'ont ménagé aucun effort pour m'accompagner et me soutenir depuis toujours.

A la mémoire de notre collègue de promotion, feuè Gisèle AHIMIHOUÈ.

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos sincères remerciements à tous les enseignants de la filière Sociologie du développement de l'Ecole Doctorale de la FLASH, ainsi qu'aux enseignants de l'INJEPS, qui ont contribué au quotidien à notre formation.

Plus particulièrement, nous remercions notre directeur de mémoire, Monsieur Albert TINGBE-AZALOU, Maître de Conférences des Universités, pour sa confiance, son coaching et ses conseils inspirés. Nous remercions également tous ceux qui ont apporté leur pierre à la construction de cette modeste œuvre et qui nous ont aidé par leurs conseils, leurs encouragements et leurs assistances multiformes, notamment Monsieur Léonard KOUSSOUHON et son épouse, Messieurs Arnauld GBAGUIDI, Abou NIGUI GOMA DOURO, Joël AGONMOUNON, Raymond VIGNIKOU, Lorel, Bonheur et Gratien AHOUANDJINOU, Mesdemoiselles Astride SERO et Laures AYIKPON. Cette œuvre doit également son existence aux nombreuses personnes qui se sont prêtées à nos différentes questions, ainsi qu'à ceux qui nous ont facilité le terrain.

Infiniment merci à chacun et à tous.

SIGLES ET ACRONYMES

ACE : Agent Contractuel de l'Etat

AF : Administration des Finances

AFT : Administration des Finances et Trésor

AG : Administration Générale

AGT : Administration Générale et Territoriale

AHUI : Administration Hospitalière Universitaire et Intendance

AI : Administration des Impôts

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

APE : Agent Permanent de l'Etat

ATSS : Administration du Travail et de la Sécurité Sociale

AUF : Agence Universitaire de la Francophonie

BFE : Banques et Finances d'Entreprise

BM : Banque Mondiale

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

BU : Bibliothèque de l'Université

CAMES : Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur

CAPE : Conception d'Activités Pédagogiques Entrepreneuriales

CAPPA : Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat

CBRST : Centre Béninois de la Recherche Scientifique et Technique

CCA : Centre Culturel Américain

CCIB : Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin

CCNES : Conseil Consultatif National de l'Enseignement Supérieur

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDEL : Centre de Développement Economique et Local

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEBELAE : Centre Béninois des Langues Etrangères

CENOU : Centre National des Œuvres Universitaires

CES : Conseil Economique et Social

CG : Comptabilité Gestion

CM : Cabinet du Ministre

CNBSU : Commission Nationale des Bourses et Secours Universitaires

CNEED : Commission Nationale d'Etude des Equivalences de Diplômes

CNFC : Campus Numérique Francophone de Cotonou

CNRST : Conseil National de la Recherche Scientifique et Technique

CNS : Conseil National de la Statistique

CONFESJES : Conférence des ministres de la Jeunesse et des Sports des pays ayant le
français en partage

CPPE : Centre de Perfectionnement du Personnel des Entreprises

DCROU-UAC : Direction du Centre Régionale des Œuvres Universitaires d'Abomey-Calavi

DCROU-UP : Direction du Centre Régionale des Œuvres Universitaires de Parakou

DEA : Département d'Economie Appliquée

DEA : Diplôme d'Etudes Approfondies

DEUG : Diplôme d'Etude Universitaire Générale

DIT : Diplôme d'Ingénieur des Travaux

DM : Département de Management

DOB : Direction de l'Office du Baccalauréat.

DPP : Direction de la Prospective et de la Programmation

DRFM : Direction des Ressources Financières et du Matériel

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRI : Diplomatie et Relations Internationales

EFR : Etablissements de Formation et de Recherche

ENA : Ecole Nationale d'Administration

ENAM : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature

ENEAM : Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management

ENS : Ecole Normale Supérieure

ENSET : Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique

EPAC : Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi

ESAS : Ecole Supérieure des Assistants Sociaux

ESK : Ecole Supérieure de Kinésithérapie

FADESP : Faculté de Droit et de Sciences Politiques

FASEG : Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

FAST : Faculté des Sciences et Techniques

FLASH : Faculté des Lettres, Arts et Sciences humaines

FMI : Fonds Monétaire International

FNPEEJ : Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes

FREREF : Fondations des Régions Européennes pour la Recherche en Education et en Formation

FSA : Faculté des Sciences Agronomiques

FSS : Faculté des Sciences de la Santé

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GRH : Gestion des Ressources Humaines

HAAC : Haute Autorité de l'Audio-visuel et de la Communication

IFB : Institut Français du Bénin

IFE : Institut de la Francophonie pour l'Entrepreneuriat

IG : Informatique de Gestion

IGM : Inspection Générale du Ministère

ILACI : Institut de Langue Arabe et de la Culture Islamique

IMSP : Institut de Mathématiques et de Sciences Physiques

INDH : Initiative Nationale pour le Développement Humain

INE : Institut National d'Economie

INJEPS : Institut National de la Jeunesse, de l'Education physique et du Sport

INEPS : Institut National de l'Education Physique et du Sport

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

IRSP : Institut Régional de Santé Publique

ISQ : Institut de la Statistique du Québec

IUT : Institut Universitaire de Technologie

JCI : Jeune Chambre Internationale

LMD : Licence-Master-Doctorat

MAC : Marketing Action Commerciale

MCMEJF : Ministère Chargé de la Microfinance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes

MDAEP : Ministère du Développement, de l'Analyse Economique et de la Prospective

MESRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique

MJSL : Ministère de la Jeunesse, des Sports et Loisirs

MP : Maitrise Professionnelle

MRH : Management des Ressources Humaines

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

ONU : Organisation des Nations Unies

PAS : Programmes d'Ajustement Structurel

PIB : Produit Intérieur Brut

PME : Petites et Moyennes Entreprises

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitation

REESAO : Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest

RH : Ressources Humaines

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

SAC : Système d'Action Concret

SD : Secrétariat de Direction

SGM : Secrétariat Général du Ministère

SP : Secrétariat Particulier

STID : Sciences et Techniques de l'Information et de la Documentation

UAC : Université d'Abomey-Calavi

UD : Université du Dahomey

UFR : Unité de Formation et de Recherche

UNB : Université Nationale du Bénin

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

UP : Université de Parakou

UP- FLASH/PN : Unité Pédagogique de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines de Porto- Novo

VR/AARU : Vice-Recteur chargé des Affaires Académiques et de la Recherche Universitaire

VR/CIREIP : Vice-Recteur chargé Coopération Inter-universitaire, des Relations Extérieures et de l'Insertion Professionnelle

INDEX DES ENCADRES

Encadré n°1.....	135
Encadré n°2.....	136
Encadré n°3.....	144
Encadré n°4.....	145
Encadré n°5.....	145
Encadré n°6.....	146
Encadré n°7.....	151
Encadré n°8.....	153
Encadré n°9.....	155
Encadré n°10.....	158
Encadré n°11.....	159
Encadré n°12.....	161
Encadré n°13.....	172
Encadré n°14.....	177
Encadré n°15.....	179

INDEX DES SCHEMAS

Schéma n° 1 : Théorie de l'acte entrepreneurial.....	93
Schéma n°2 : Théorie de dialogique individu/création de valeur.....	95
Schéma n°3 : Théorie de la culture entrepreneuriale.....	99
Schéma n° 4 : Théorie de la compétence entrepreneuriale.....	100
Schéma n°5 : Cours au sein des facultés classiques.....	134

INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHES

Tableau n°1 : Population active de la commune de Cotonou.....	22
Tableau n°2 : Evolution de la recherche en entrepreneuriat.....	87
Tableau n°3 : L'entrepreneuriat : un champ de recherche multidisciplinaire.....	89
Tableau n°4 : Modèles didactique et entrepreneurial comparés.....	102
Tableau n°5 : Chronogramme de recherche.....	118
Tableau n°6 : Répartition de l'échantillon.....	122
Tableau n°7 : Récapitulation des centres de documentation et informations recueillies.....	124
Tableau n° 8 : Offres de formations au sein des facultés.....	133
Tableau n°9 : Répartition des diplômés sans emploi selon l'âge et le sexe.....	137
Tableaux n°10 : Répartition des diplômés sans emploi selon le niveau d'étude et la période de recherche d'emploi.....	138
Tableau n° 11 : Offres de formations au sein des écoles professionnelles.....	139
Tableau n° 12 : Raisons évoquées par rapport aux choix de formation.....	140
Tableau n°13 : Raisons évoquées par rapport aux attentes.....	141
Tableau n°14 : Raisons évoquées par rapport à la non adéquation des formations avec le marché du travail.....	142
Tableau n° 15 : Difficultés d'insertion des jeunes en rapport à l'emploi salarié.....	149
Tableau n° 16 : Difficultés d'insertion des jeunes en rapport à l'auto-emploi.....	151
Tableau n° 17 : Raisons évoquées par rapport au choix du secteur d'activité.....	154
Tableau n° 18 : Stratégies mises en place au niveau de l'emploi salarié.....	156
Tableau n° 19 : Stratégies mises en place au niveau de l'auto-emploi.....	157

Tableau n°20 : Stratégies mises en place sur le plan métaphysique.....	160
Tableau n°21 : Options à mieux explorer.....	162
Tableau n°22 : Recension des approches de définitions sur l'entrepreneuriat.....	166
Tableau n°23 : Raisons évoquées par les jeunes.....	168
Tableau n°24 : Obstacles à la création d'entreprise.....	171
Tableau n°25 : Effets de l'entrepreneuriat sur la vie des jeunes diplômés.....	174
Tableau n°26 : Effets de l'entrepreneuriat.....	175
Tableau n°27 : Conséquences du manque d'emploi au sein de la société.....	176
Graphe n°1 : Appréciations des enquêtés par rapport aux attentes de leurs formations.....	141
Graphe n°2 : Appréciations des enquêtés par rapport à l'adéquation de leurs formations aux besoins du marché du travail.....	142
Graphe n°3 : Intention d'exercice au sein des secteurs d'activités professionnelles.....	153
Graphe n°4 : Impact des diverses stratégies.....	161
Graphe n°5 : Connaissance de l'entrepreneuriat.....	166
Graphe n°6 : Fréquentation des structures d'appui à l'insertion professionnelle.....	167
Graphe n°7 : Apprentissage de l'entrepreneuriat dans le cadre de l'éducation formelle.....	170
Graphe n°8 : Apprentissage de l'entrepreneuriat dans le cadre de l'éducation non formelle.....	170
Graphe n°9 : Proportion de jeunes ayant pu créer une entreprise.....	171

RESUME

La présente recherche intitulée « **insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à Cotonou : l'entrepreneuriat comme outil de développement humain** », a pour objectif principal d'analyser l'effet de l'apprentissage de l'entrepreneuriat sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes, au regard du développement humain. Elle a été mise en œuvre grâce à une approche qualitative et quantitative. Ainsi, des outils tels que le questionnaire et le guide d'entretien ont servi à collecter les données empiriques. L'analyse des diverses données obtenues a été structurée en trois dimensions.

En ce qui concerne l'analyse rétrospective des différents programmes d'enseignement des écoles professionnelles, il ressort que ces programmes sont en manque d'adéquation avec le marché de l'emploi, depuis fort longtemps.

Les difficultés auxquelles sont sujets les jeunes en quête d'emploi s'observent aussi bien au niveau de l'emploi salarié qu'au niveau de l'auto-emploi. Les jeunes développent à cet effet plusieurs stratégies pour surmonter ces difficultés. Lesdites stratégies s'inscrivent aussi bien dans une approche physique que métaphysique.

L'apprentissage de l'entrepreneuriat permet aux jeunes d'acquérir un certain nombre d'outils leur permettant d'avoir une meilleure insertion socio-professionnelle, une amélioration de leur revenu ainsi qu'une amélioration des conditions et de la qualité de vie.

Mots clés :

- insertion socio-professionnelle ;
- apprentissage ;
- entrepreneuriat ;
- développement humain durable.

INTRODUCTION GENERALE

« Dans la pensée scientifique, la méditation de l'objet par le sujet prend toujours la forme de projet. »

Bachelard G².

Le Bénin, à l'instar de tous les pays du monde entier et plus particulièrement ceux de l'Afrique, est confronté à de nombreuses difficultés d'ordre social et économique, au nombre desquelles la pauvreté, le chômage, le sous-emploi. Le taux de chômage et de sous-emploi des jeunes diplômés, notamment ceux des universités est des plus élevé³. Une étude réalisée par la Banque Mondiale sur la problématique de l'emploi au Sénégal révèle un taux de chômage de 13 % et 27,5 %⁴ de sous-emploi. Il convient de noter que cette tendance est pratiquement la même au niveau des pays de l'Afrique de l'Ouest.

Cette situation révélatrice du phénomène du chômage et du sous-emploi se manifeste par une inadéquation entre les systèmes éducatifs et le marché de l'emploi. **Fournier⁵** estime à cet effet que, les étudiants sont généralement formés pour des emplois de « *col blanc*⁶ », souvent inexistants. Cela s'explique selon **Tapsoba⁷** par le fait que, les systèmes éducatifs ont été hérités de la colonisation, et qu'ils sont restés élitistes et inadaptables aux besoins d'emplois locaux. Ainsi, de milliers de jeunes sortent chaque année du système scolaire, sans compétences adéquates en corrélation avec le contexte du marché de l'emploi. En l'absence de perspectives, nombre d'entre eux choisissent l'exil entraînant ainsi un appauvrissement de l'Afrique, aussi bien de ses bras valides, que de ses jeunes cerveaux.

² **Bachelard G.** (1934), *Le nouvel esprit scientifique*, PUF, Paris.

³ [www.djibril.diop@umontreal.ca](mailto:djibril.diop@umontreal.ca), **Diop D.**, *50 ans d'indépendance : quelle Renaissance pour les États africains?*, Université de Montréal (Québec), consulté le 02 avril 2012.

⁴ **Banque Mondiale.** (2009). *Youth and Employment in Africa: The Potential, The Problem and The Promise* Washington DC: Banque Mondiale.

⁵ **Fournier G.** (2001). *L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes ?* in *Carriérologie*, revue francophone internationale, www.carriérologie.uqam.ca/volume08_3-4/06_fournier/06_fournier.htm. 92k-, consulté le 20 juin 2012.

⁶ Il s'agit des fonctions bureaucratiques, où on a la possibilité de se mettre en costume et cravate.

⁷ www.adeanet.org/adeaportal/adea/award, **Tapsoba S.**, Africa education journalism award, consulté le 10 août 2012.

Il est évident que de pareilles situations ne peuvent que mettre à mal le développement de tout pays. Pour **Krizner**⁸, cela pourrait être à l'origine d'un « *développement anémique*. » Ce type de développement se caractérise par un système économique en décalage avec le système social. Au niveau du système économique, la précarité est ambiante. De plus, lorsqu'une légère croissance économique s'observe, elle ne s'accompagne pas d'une augmentation du nombre d'emplois. Le peu d'emplois créés ne correspond pas souvent au profil des jeunes diplômés sans emploi, ainsi qu'à leurs attentes. Il se pose alors l'épineuse question de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en général, et des écoles professionnelles en particulier.

Il y a lieu de souligner qu'un emploi gratifiant et valorisant est source de liberté, permettant d'opérer des choix et de délimiter les contours d'un avenir certain. De même, c'est en acquérant une certaine stabilité sur le marché du travail que le jeune diplômé atteint le statut d'adulte et devient un citoyen à part entière. Il est ainsi capable de participer au développement du bien-être de la collectivité et à la société de consommation⁹. On comprend ainsi qu'une insertion socioprofessionnelle effective, se manifeste à travers un mieux-être total des jeunes, s'inscrivant de ce fait dans une optique de développement humain.

Malgré les initiatives mises en œuvre par les autorités publiques du Bénin pour juguler ce phénomène, la question de l'emploi des jeunes reste entière et se complexifie de plus en plus. Les jeunes eux aussi, principaux acteurs de cette réalité sociale ne manquent pas de consentir des sacrifices, dans l'optique d'améliorer leur situation. Cependant, force est de constater que ces efforts n'ont pas eu d'effets réels jusqu'à présent. Le nombre de jeunes diplômés sans emploi augmente chaque année. Au Bénin, surtout à Cotonou, le taux de chômage est de 37%¹⁰.

Fort de ces différents constats, nous nous sommes proposés de traiter comme sujet : « **insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à Cotonou : l'entrepreneuriat comme outil de développement humain.** » Notre préoccupation est donc, de jeter les bases d'une analyse objective des divers déterminants du chômage et du sous-emploi, dans une perspective du développement humain. Pour y arriver,

⁸ www.openlibrary.org/books/OL4776524M/développement anémique, Krizner E., consulté le 10 juillet 2012.

⁹ Fournier G. (2001). Id.

¹⁰ Ministère Chargé du Plan, de la Prospective et du Développement (2003), *Caractéristiques Socioculturelles et Economiques*, Tome 3, Cotonou.

notre démarche s'articule autour de trois centres d'intérêt qui constituent la charpente de l'étude :

- une première partie, qui rend compte de la contextualisation de la recherche ;
- ensuite, une deuxième partie qui présente le modèle d'analyse ainsi que le devis de recherche ;
- et enfin, la dernière partie qui prend en compte l'opérationnalisation de la recherche à travers le traitement des divers matériaux.

Les différentes parties de la présente étude sont respectivement subdivisées en trois (3) chapitres.

Chapitre I :

PREMIERE PARTIE :

CONTEXTUALISATION DE LA RECHERCHE

« Il est bien entendu que si l'on veut mener à bien une recherche, [...] il faut se positionner dans le champ sur lequel on travaille. »

Grawitz M¹¹.

¹¹ **Grawitz M.** (2004), *Lexique des Sciences Sociales*, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris.

Le chômage constitue l'un des maux qui minent les pays du monde entier. Il sévit encore plus au niveau des pays du Sud, avec la particularité d'une montée sans cesse chez les jeunes en âge de travailler. Cette situation entraîne un manque d'insertion de la jeunesse sur le marché de l'emploi, avec en aval une forte paupérisation, la marginalisation de ces jeunes au sein de la société et autres.

Malgré l'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur, ces jeunes en mal d'insertion socio-professionnelle, sont contraints d'exercer le plus souvent dans l'informel. Ils pratiquent ainsi des métiers précaires, avec pour seul dessein d'arriver à subvenir à leurs besoins élémentaires.

A travers cette étude, nous avons comme mobile d'analyser le phénomène d'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, en nous inscrivant dans une dynamique de développement humain. Cette première partie, présente dans le chapitre 1, le contexte général ayant suscité la thématique de l'étude, ainsi que la problématique et les hypothèses de la recherche, dans le chapitre 2. Les concepts clés usités dans cette recherche et l'état des lieux des travaux déjà effectués traitant de cette même thématique ou des thématiques analogues sont également clarifiés au chapitre 3.

Chapitre1 : Présentation du cadre et du contexte d'étude

Circonscrire le champ des analyses empiriques dans l'espace géographique et social s'avère important

Ce chapitre présente en une première articulation la monographie des différentes entités sociales de l'étude, ainsi que l'espace géographique dans lequel elles se situent. Ensuite, est présenté en une seconde articulation, le contexte général ayant suscité la thématique de l'étude.

1.1 Présentation du cadre d'étude

La présente étude a eu pour cadre la ville de Cotonou et l'Université d'Abomey-Calavi. Le choix de la ville de Cotonou se justifie par son positionnement géo-économique et stratégique faisant d'elle, l'un des plus grands centres d'affaires et d'opportunités du Bénin. De par la proximité avec le Nigéria, et l'existence du marché Dantokpa, Cotonou concentre plusieurs pôles d'activités et des entreprises susceptibles de recevoir les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Elle se situe également dans le département du Littoral, étant entendu que les départements de l'Atlantique et du Littoral réunis, regroupent plus du tiers¹² des diplômés de l'enseignement supérieur. L'UAC a également constitué un cadre d'étude. Les diplômés de l'enseignement supérieur dans le contexte de cette étude, se limitent aux diplômés de l'enseignement supérieur public d'une part, et aux personnes ayant effectué des études à l'UAC, d'autre part.

La présente section énonce les caractéristiques générales des différentes entités sociales de la recherche d'une part, ainsi que leur spécificité en ce qui concerne l'emploi et la formation.

1.1.1 Monographie de la ville de Cotonou

Cotonou est une ville cosmopolite regroupant une multitude de groupes ethniques à caractéristiques diverses. Afin de procéder à une meilleure circonscription de la réalité faisant l'objet de la présente recherche, les caractéristiques générales et spécifiques de la ville seront

¹² www. anpe.bj, rapport 2009 de l'Agence Nationale Pour l'Emploi

mises en exergue. Les caractéristiques générales ont rapport à la situation de la ville de Cotonou, et aux spécificités socioculturelles des divers acteurs s'y trouvant. Les caractéristiques spécifiques présentent les particularités de Cotonou, en ce qui concerne l'emploi, l'éducation et les jeunes.

1.1.1.1 Caractéristiques générales

Située sur le cordon littoral qui s'étend entre le lac Nokoué et l'Océan Atlantique, la commune de Cotonou est composée de sables alluviaux d'environ cinq mètres de hauteur maximale¹³. Elle est limitée au nord par la commune de Sô-Ava et le lac Nokoué, au sud par l'Océan Atlantique, à l'est par la commune de Sèmè-Kpodji et à l'ouest par celle d'Abomey-Calavi. Selon les informations disponibles, la création de Cotonou date de 1830 sur l'initiative du roi Ghézo¹⁴. Le nom Cotonou proviendrait de « *Kutonu*¹⁵ » qui signifierait « *lagune de la mort* » en raison de sa situation de carrefour du trafic des esclaves. Avec une superficie de soixante dix neuf (79) km², elle représente la seule commune du département du Littoral. Elle est subdivisée¹⁶ en treize (13) arrondissements, composés de cent quarante quatre (144) quartiers.

C'est un département qui a un poids économique important. En effet, le port, l'aéroport et le marché Dantokpa constituent des entités économiques qui génèrent une grande part des ressources économiques de la Nation béninoise. De plus, la présence de ces entités économiques sur le territoire de la ville favorise un flux considérable d'entrée et de sortie de personnes du pays. C'est un grand centre administratif et commercial permettant de convoier divers biens matériels à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur du pays. Ce statut que possède la ville de Cotonou, tend à l'assimiler à la capitale du pays au détriment de Porto-Novo. Néanmoins, il y a lieu de préciser, tel que le stipule la constitution¹⁷ en son article premier, que Porto-Novo est et demeure la seule et unique capitale du Bénin.

Cotonou abrite les principaux centres de décision administrative du pays. Il s'agit de la Présidence de la République, la Cour Constitutionnelle, la Haute Autorité de l'Audiovisuel et

¹³ **Afrique Conseil** (2006), *monographie de la commune de Cotonou*, p. 9.

¹⁴ Ghézo est un illustre roi d'Abomey

¹⁵ Kutonu, en langue nationale fongbé, signifiant lagune de la mort.

¹⁶ **Afrique Conseil** (2006), *Ibid*, p 10

¹⁷ Constitution de la République du Bénin (1990), titre premier, article premier.

de la Communication (HAAC), le Conseil Economique et Social (CES) et la quasi-totalité des départements ministériels. La totalité des représentations diplomatiques de pays étrangers et d'institutions internationales près le Bénin se situe également à Cotonou, ainsi que la plupart des coordinations des grands projets socio-économiques. Tout ceci fait de la ville, le principal pôle d'affaires et de création de richesse, donc d'emploi.

La population de Cotonou est évaluée à 665.100 habitants en 2002, avec un taux de croissance qui est de 2,07%¹⁸. Le premier groupe ethnique présent dans la ville était celui des Toffins. Ensuite, la ville s'est progressivement enrichie de toutes les ethnies du Bénin. Ainsi, les principaux groupes socio-culturels à Cotonou sont :

- le groupe Fon et apparentés, il s'agit des Fon, des Goun, des Mahi, les Toffins. Ils représentent 56,7% de la population de la ville ;
- le groupe Adja et apparentés, il s'agit des Mina, Adja, et Xwa. Ils représentent 18,3% de la population ;
- le groupe Yorouba, il s'agit des Yorouba, Nagot, et Idaasha. Ils représentent 11,5% de la population ;
- et les autres groupes composés des Bariba, des Dendi, des Yoa, des Lokpa, des Otamari, des Peulh.

Qu'en est-il des caractéristiques de la ville, qui sont en corrélation avec l'éducation et l'emploi ?

1.1.1.2 Caractéristiques spécifiques

Le niveau d'instruction à Cotonou, est l'un des plus élevé du pays. La majorité des habitants de Cotonou ont au moins le niveau primaire avec une proportion de 37.7% contre 23.7%¹⁹, qui est la proportion de la population n'ayant aucun niveau d'instruction. Le niveau d'instruction au BAC n'est pas le même. Sur cent (100) personnes vivant à Cotonou, à peine six (6) ont le diplôme du Baccalauréat. Le niveau d'instruction des femmes est en général plus faible que celui des hommes. Dans la tranche d'âge des personnes ayant 15 ans et plus, 69,% sont alphabétisés avec 81% d'hommes et 57.2%²⁰ de femmes.

¹⁸ INSAE (2002), Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat.

¹⁹ Afrique Conseil (2006), *monographie de la commune de Cotonou*, p. 28.

²⁰ Afrique Conseil (2006), *Ibid*, p31.

L'effectif des femmes est plus élevé que celui des hommes, soit un taux de 51,4 % chez les femmes contre 48,6 % chez les d'hommes²¹. Selon le troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH3), l'effectif de la population à Cotonou est très élevé au niveau de la tranche d'âge comprise entre 15 et 59 ans, avec un pourcentage de 62,7 %. La population à Cotonou, comme dans la grande partie du pays, est donc en majorité constituée de jeunes.

Les activités économiques au sein de la ville de Cotonou sont exercées pour la plupart dans les principaux secteurs tels que l'agriculture urbaine, le commerce, les Petites et Moyennes Entreprises (PME), les Petites et Moyennes Industries (PMI), ainsi que divers trafics. A partir des analyses portant sur l'étude de la population active et la structure de l'emploi, on note que le secteur informel regroupe une forte proportion de la population active de Cotonou. Ainsi, tel que l'illustre le tableau n°1 ci-après, le secteur informel regroupe 82,8% des actifs occupés et le secteur formel 17,2%, réparti de façon inégale entre le secteur public (7%) et le secteur privé (10,2%).

Tableau n°1 : Population active de la commune de Cotonou

	Total	Masculin	Féminin
Population occupée	97,7	97,1	98,3
Cherche 1er emploi	1,3	1,6	1
Chômeur	1	1,4	0,7
Total	100	100	100
Effectif	302 221	159 769	142 452

Source : INSAE/RGPH3-Février 2002

En ce qui concerne le secteur de l'éducation, de nombreuses difficultés subsistent. Essentiellement, il s'agit de :

²¹ INSAE (2002), Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat.

- l'insuffisance du personnel enseignant qualifié ;
- l'effectif pléthorique dans les écoles ;
- l'état délabré de certaines écoles ;
- des grèves perlées dans le système.

Il y a lieu de préciser que ces difficultés se notent au niveau des trois ordres d'enseignement que sont l'enseignement maternel et primaire, l'enseignement secondaire et professionnel, ainsi que l'enseignement supérieur. Toutefois, le secteur de l'éducation dispose également d'atouts favorables à son plein développement. Il s'agit entre autre de :

- l'existence de structures d'appui ;
- l'existence de structures privées de formation et d'initiatives à l'auto emploi ;
- l'existence de politique nationale en matière d'éducation à travers les subventions et la formation du personnel ;
- l'existence de partenaires appuyant le développement du secteur.

Au total, il résulte que la ville de Cotonou est constituée en grande partie de jeunes. Ces jeunes sont constitués dans une forte proportion de femmes, avec un niveau d'instruction relativement faible dès la classe de terminale. La ville dispose de plusieurs atouts faisant d'elle un centre névralgique en ce qui concerne diverses opportunités pour ces jeunes, notamment l'emploi.

Qu'en est-il à présent de l'Université d'Abomey-Calavi ?

1.1.2 Présentation de l'Université d'Abomey-Calavi

Située sur la route inter-état n°2, dans le quartier Agori, l'UAC est érigée dans l'arrondissement Calavi centre. Elle est la plus grande et la plus ancienne université du Bénin. Il y a lieu de préciser, qu'il existe deux universités publiques sur le territoire national. Il s'agit de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) et de l'Université de Parakou (UP). Elles sont dirigées chacune par un Recteur. Le Recteur dans sa mission est assisté de deux Vice-

Recteurs, chacun dans un domaine spécifique, un Secrétaire Général et un Agent Comptable.

Les Vices-Recteurs sont en charge de :

- la Coopération inter-universitaire, des Relations Extérieures et de l'Insertion Professionnelle (VR/CIREIP) ;
- des Affaires Académiques et de la Recherche Universitaire (VR/AARU).

Dans le cadre de la formation, et de l'insertion professionnelle, les missions²² essentielles du Recteur sont :

- veiller au bon fonctionnement de l'Université en coordonnant les actions de formation et de recherche des facultés, instituts, écoles et centres qui la composent ;
- assurer le recrutement de personnel de qualité, la formation des formateurs et leur qualification nationale et internationale particulièrement dans le cadre du CAMES ;
- œuvrer à la création et à l'animation des mécanismes d'une relève de qualité.

L'UAC est régie par un certain nombre de réglementations, lui conférant ainsi un cadre institutionnel.

1.1.2.1- Cadre institutionnel de l'Université d'Abomey-Calavi

Au même titre que l'UP, la création de l'UAC est consacrée par le décret n°2006-107 du 16 mars 2006. Elle est dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. C'est un établissement à caractère public, scientifique, technique et culturel. Il y a lieu de préciser que ce décret vient formaliser l'appellation de l'UAC, qui était en vogue depuis 2001.

➤ Mission de l'Université d'Abomey-Calavi

Etant chargée d'assurer l'enseignement, la recherche et les prestations de service au profit de la société, l'UAC a pour mission²³ de :

- former des cadres pour les besoins du développement économique, social, intellectuel et culturel du Bénin, de l'Afrique et du Monde ;
- participer au développement de la recherche scientifique fondamentale et appliquée ;
- contribuer à donner l'impulsion nécessaire à l'économie nationale.

Dans ce contexte, elle est chargée :

²² Arrêté n°091/MESRS/CAB/DC/SGM/RUAC/SP du 15 avril 2009 portant attributions, organisation et fonctionnement du Rectorat de l'UAC.

²³ Arrêté n°090/MESRS/CAB/DC/SGM/RUAC/SP du 15 avril 2009 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Université d'Abomey-Calavi

- d'assurer la formation initiale et continue dans les domaines scientifique, professionnel, social et culturel ;
- d'assurer des formations qui répondent aux besoins du marché de l'emploi et qui tiennent compte des contextes national, régional et mondial ;
- d'assurer le lien entre la théorie et la pratique ;
- d'assurer le lien de l'enseignement et de la recherche au travail productif ;
- d'assurer la promotion et le renforcement de l'adéquation de la formation avec les exigences du développement et de la vie professionnelle ;
- de favoriser l'appropriation par les travailleurs, des progrès de la science et de la technique dans leurs différents secteurs d'activités.

L'UAC est structurée en un certain nombre d'écoles, d'instituts et de facultés contribuant à travers leurs diverses missions à la formation des jeunes béninois et étrangers.

➤ **Structuration de l'Université d'Abomey-Calavi**

L'Université d'Abomey-Calavi est composée²⁴ de campus, de centres universitaires et des unités de service d'application et de production. Ils se situent à Abomey-Calavi, à Ouidah, à Lokossa, à Cotonou, à Porto-Novo, et à Dangbo. Les établissements de l'UAC sont structurés en établissements :

- de formation générale que sont la FADESP, la FAST, la FLASH, la FASEG ;
- de formation professionnelle que sont l'ENAM, la FSA, la FSS, l'INJEPS, l'ENEAM, l'ENAS, l'EPAC et ;
- de formation post-universitaire que sont l'IRSP, l'ILACI, l'IMSP, et le CEBELAE.

Les facultés, écoles, instituts et centres sont classés dans la catégorie des Etablissements de Formation et de Recherche (EFR). Ils sont répartis sur divers sites et en Centre Universitaire qui sont au nombre de cinq (5). Au niveau du site du Centre Universitaire d'Abomey-Calavi, il s'agit de :

- l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) ;
- l'Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi (EPAC) ;
- la Faculté des Lettres, Arts et Sciences humaines (FLASH) ;
- la Faculté des Sciences et Techniques (FAST) ;
- la Faculté de Droit et de Sciences politiques (FADESP) ;
- la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) ;

²⁴ Arrêté n°090/MESRS/CAB/DC/SGM/RUAC/SP du 15 avril 2009 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Université d'Abomey-Calavi.

- la Faculté des Sciences Agronomiques (FSA) ;
- l'Institut de Langue Arabe et de la Culture Islamique (ILACI).

Au niveau du Centre Universitaire de Cotonou, il s'agit de :

- la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) qui comprend :
 - o l'Ecole Supérieure de Kinésithérapie ;
 - o l'Ecole Supérieure des Assistants Sociaux ;
 - o l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) de médecine ;
 - o l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) de pharmacie ;
- le Centre béninois des Langues étrangères (CEBELAE) ;
- l'Ecole Nationale d'Economie appliquée et de Management (ENEAM).

Au niveau du Centre Universitaire de Porto-Novo il s'agit de :

- l'Institut National de la Jeunesse, de l'Education physique et du Sport (INJEPS) ;
- l'Ecole Normale Supérieure (ENS) ;
- l'Unité Pédagogique de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences humaines de Porto-Novo (UP- FLASH/PN).

Le Centre Universitaire de Dangbo abrite l'Institut de Mathématiques et de Sciences physiques (IMSP). Le Centre universitaire de Lokossa regroupe l'Institut Universitaire de Technologie (IUT), ainsi que l'Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET). Quant au Centre Universitaire de Ouidah, il abrite l'Institut régional de Santé publique (IRSP).

Il y a lieu de préciser que, l'université dispose depuis octobre 2009, de nouveaux Centres Universitaires tels que ceux de Kétou et d'Abomey. Certains établissements s'érigeront également sur les sites d'Adjohoun, Adjarra et Dassa.

En dehors des établissements de formations universitaires, l'UAC dispose d'établissements de services à savoir :

- le Centre Nationale des Œuvres Universitaires (CENOU) qui est un organisme placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. Il s'appuie sur ses centres régionaux que sont la Direction du Centre Régionale des Œuvres Universitaires d'Abomey-Calavi, le (DCROU-UAC), et la Direction du Centre Régionale des Œuvres Universitaires de Parakou (DCROU-UP) ;
- la Bibliothèque de l'Université (BU) ou Bibliothèque Centrale située sur le Campus d'Abomey-Calavi. Elle offre des services variés aux étudiants et aux professeurs en appui à leurs activités de formation, d'enseignement et de recherche ;

- le Campus Numérique Francophone de Cotonou (CNFC) qui est installé près de la BU et ;
- l'Office du Baccalauréat.

L'Université d'Abomey Calavi est désignée sous le vocable d'organisme sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. Il convient donc de présenter succinctement le cadre institutionnel du MESRS.

1.1.2.2 Cadre institutionnel du MESRS

Le MESRS a à sa tête le Ministre, qui est chargé de la gestion du ministère et en est l'ordonnateur du budget. Le décret fixant les missions et attributions du ministère est le décret n°2007-300 du 17 juin 2007 portant composition du gouvernement.

➤ Mission et attributions du MESRS

Le ministre a pour mission²⁵ la conception, la mise en œuvre et le suivi de la politique de l'Etat en matière d'enseignement supérieur et de recherche scientifique.

A ce titre, il est chargé entre autres de :

- la détermination des conditions de recrutement, de formation, d'affectation, de promotion des enseignants et des chercheurs, ainsi que des conditions de leur habilitation à dispenser des enseignements ou à diriger la recherche ;
- la gestion des carrières des personnels enseignant, de recherche, du personnel administratif et technique du ministère.

Qu'en est-il à présent de la structuration du ministère ?

➤ Structuration du Ministère

Le MESRS dispose d'un certain nombre de structures lui permettant d'assurer sa mission. Il s'agit :

- des structures rattachées au Ministre que sont l'Inspection Générale du Ministère, la Cellule de Communication du Ministère, le Secrétariat Particulier et le Cabinet du Ministre ;
- du Secrétariat Général du Ministère (SGM) ;
- de trois Directions Centrales dépendant du SGM à savoir la Direction de la Prospective et de la Programmation (DPP), la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction des Ressources Financières et du Matériel (DRFM) ;

²⁵ Décret n°2007-442 du 02 octobre 2007 portant attributions, organisation et fonctionnement du MESRS.

- de Directions Générales et assimilées dénommées Directions Générales ;
- des Directions Techniques ;
- des Organismes et Etablissements publics sous tutelle que sont l'Université d'Abomey-Calavi (UAC), l'Université de Parakou (UP), le Centre National des Œuvres Universitaires (CENOU), le Centre Béninois de la Recherche Scientifique et Technique (CBRST), les organes consultatifs et/ ou délibératifs (le Conseil Consultatif National de l'Enseignement Supérieur, le Conseil National de la Recherche Scientifique et Technique, la Commission Nationale des Bourses et Secours Universitaires, la Commission Nationale d'Etude des Equivalences de Diplômes).

Après la présentation du cadre de l'étude, il convient d'aborder son contexte ?

1.2 Contexte de l'étude

L'enseignement supérieur a connu plusieurs mutations. Autant ces mutations étaient induites par les changements d'ordre politique et économique, autant elles étaient induites par les changements d'ordre académique et universitaire. Ceci a donc eu pour conséquences une certaine évolution, une certaine variation au niveau des différents programmes d'enseignements de l'Université.

La présente section fait donc l'état des mutations subies au niveau de l'Université et des pratiques de formation à l'UAC.

1.2.1 Enseignement supérieur au Bénin

L'enseignement supérieur béninois est caractérisé par deux secteurs : le secteur public et le secteur privé. Au niveau du secteur public, nous avons l'Université d'Abomey-Calavi et l'Université de Parakou. Le secteur privé est composé de soixante deux (62) établissements dont quatre (4) Universités²⁶. Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes limités au secteur public, notamment aux écoles professionnelles de l'UAC.

²⁶ **INFRE** (2001), *Rapport national sur le développement de l'éducation*, préparé pour le BIE par : Tchitchi T., Odjou J., Dongbehounde J., Labe F., Gnimadi A., sous la direction de Tchitchi T., Porto-Novo.

C'est le décret²⁷ du 21 août 1970, qui a institué la création de la première Université du Bénin. Elle avait pour nom Université du Dahomey (UD). Trois années plus tard, intervient un autre acte réglementaire²⁸ pour modifier le décret du 21 août 1970. Avec les diverses mutations sociopolitiques, le gouvernement du régime militaro-marxiste d'alors, a procédé au changement de nom de l'Université. Elle passe donc de l'Université du Dahomey à l'Université Nationale du Bénin (UNB) en 1975. Durant plus de deux décennies, l'Université Nationale du Bénin a été la seule université au Bénin. C'est à partir de 2001, qu'on assiste à une autre mutation majeure au niveau de l'université. Ainsi, l'UNB d'alors est remplacée par deux universités que sont l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) et l'Université de Parakou (UP). C'est l'arrêté²⁹ du 16 mars 2006, qui a consacré la création de ces deux nouvelles universités.

Dès lors, les réformes et mutations à l'UAC se sont observées le plus sur les plans administratif et structurel. Il était question de la démocratisation de l'université, ainsi que du respect des franchises universitaires. Le processus effectif de démocratisation de l'Université fut noté en 2003, à la faveur de l'élection des Chefs d'établissements. Ce processus a surtout connu une évolution grâce aux enseignants. Ainsi, après deux mois de grève, les enseignants ont obtenu l'élection du Recteur et des Vice-Recteurs en 2006.

La création³⁰ du rectorat de l'UAC a été effective par l'arrêté du 15 avril 2009. Le Rectorat est l'organe exécutif de l'UAC. Il est animé par une équipe composée du Recteur, de deux Vice-Recteurs, du Secrétaire Général et de l'Agent Comptable. Le rectorat est la structure chargée de la conduite des affaires administratives, académiques, pédagogiques et financières de l'UAC dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'éducation en matière d'enseignement supérieur et de recherche scientifique à l'université.

Au niveau de la formation, les enseignements à l'université ont également connu des modifications. On est passé des formations classiques, aux formations professionnelles. Ensuite, la réforme du système LMD, induit une certaine flexibilité au niveau de l'enseignement. Il faut préciser que cette réforme est toujours en cours et a pour but de conduire l'université vers une modernisation des offres et des conditions de formation.

²⁷ Décret n°70-217/CP/MEN du 21 août 1970 portant création et organisation de l'Université et des Enseignements Supérieurs au Dahomey.

²⁸ L'acte réglementaire modifiant celui du 21 août 1970 est le décret n°73-338 du 24 octobre 1973.

²⁹ Arrêté n° 2006-107 du 16 mars 2006 portant création et organisation de deux universités nationales en République du Bénin.

³⁰ Arrêté n° 092/MESRS/CAB/DC/SGM/R-UAC/SP-C du 15 avril 2009 portant organisation et fonctionnement du Rectorat de l'UAC.

L'université d'Abomey-Calavi est confrontée à plusieurs difficultés. Celles-ci ont pour conséquences le défaut de qualité de l'enseignement, l'insuffisance d'outils nécessaires aux apprenants pouvant leur permettre d'affronter valablement le marché de l'emploi, le faible arrimage entre les formations à l'université et les besoins du marché de l'emploi.

Plusieurs dysfonctionnements sont notés à l'UAC, et s'observent sur les plans financier, matériel, logistique et autres. Essentiellement, il s'agit de :

- l'effectif très élevé d'étudiants notamment au niveau du premier cycle de la plupart des facultés ;
- le manque de salles de cours, d'amphithéâtres et l'inexistence de bureaux pour les enseignants ;
- la pénurie d'enseignants et le manque de personnel administratif qualifié répondant aux profils exigés ;
- l'inexistence d'un corps de conseillers pédagogiques du supérieur ;
- la faiblesse de la contribution de l'Etat au budget de l'UAC ;
- une politique inadéquate de répartition des enseignants-chercheurs ;
- l'insuffisance et/ou la vétusté de ressources pédagogiques, de documentation ;
- le manque de matériels roulants dans le cadre des sorties pédagogiques.

Tous ces dysfonctionnements ne sont pas sans conséquences sur les acteurs en présence, notamment les étudiants, qui une fois sortis de l'université rencontrent de nombreuses difficultés.

Les diverses mutations à l'UAC se sont également effectuées au niveau des offres de formation.

1.2.2 Pratiques de formation à l'Université d'Abomey-Calavi

Les formations à l'université ont évolué pour l'essentiel des formations classiques aux formations professionnelles. Ainsi, depuis l'Université du Dahomey en 1970, à l'Université d'Abomey-Calavi en 2001, les formations étaient essentiellement classiques. Elles avaient cours dans les facultés classiques telles que la FASEG, la FADESP et autres. Ces formations sont sanctionnées par des diplômes de Licence et Maîtrise. Il y a lieu de préciser que durant cette période, quelques rares formations professionnelles avaient cours. Ces formations sont dispensées au sein des écoles telles que l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) et l'Institut National d'Economie (INE). Dans la pratique, c'est après la réussite à un concours, notamment au concours de magistrature pour le cas de l'ENA par exemple, que le candidat va

suivre une formation de deux ans. A la fin de cette formation, il reçoit le diplôme de magistrature.

Avec les exigences du marché de l'emploi, les formations professionnelles ont commencé par être généralisées dès 2002. Elles avaient cours dans les écoles professionnelles telles que l'Institut National d'Economie (INE) devenu par la suite Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM), l'Institut National de l'Education Physique et du Sport (INEPS), devenu Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport (INJEPS) et autres. Il y a lieu de noter que certaines formations professionnelles avaient également cours dans des facultés classiques telles que la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG), la Faculté des Sciences et Techniques (FAST). Les diplômes délivrés ont pour nom DESS ou Maîtrise Professionnelle (MP). Cette professionnalisation des formations s'est par la suite développée et accentuée. Avec l'introduction du système LMD, dont le leitmotiv est la « *professionnalisation et l'insertion professionnelle*³¹ », on assiste à une uniformisation des systèmes de formation. Les diplômes sont donc en trois catégories essentielles que sont la licence (trois ans après le BAC), le master (cinq ans après le BAC), et le doctorat (huit ans après le BAC). Il faut toutefois préciser que, cette catégorisation n'est pas rigide et dépend des filières de formation. De plus, le LMD étant pour ainsi dire toujours à la phase d'internalisation, toutes les écoles et facultés n'appliquent pas encore totalement cette réforme.

Dans le cadre de notre recherche, les étudiants interrogés proviennent pour la plupart de l'INJEPS, de l'ENEAM et de l'ENAM. Les formations à l'INJEPS sont de deux ordres. Il s'agit de :

- la filière des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportive (STAPS) et ;
- la filière des Sciences et Techniques des Activités Socio-Educatives (STASE).

Ces formations sont d'une durée de cinq années, avec la possibilité de s'arrêter au niveau du premier cycle (licence), contrairement à une formation en médecine par exemple. Les diplômes obtenus en fin de formation sont le Certificat d'Aptitude au Professorat d'EPS (CAPES), pour la filière STAPS, et le diplôme d'Administrateur de l'Action Sociale et Culturelle (AASC), pour la filière STASE.

³¹ UAC (2009), concevoir les offres de formation dans le système LMD à l'UAC.

A l'ENEAM, les offres de formations sont au nombre de dix huit (18)³². Les formations sont réparties en huit options, au niveau de deux départements du cycle I. Il s'agit du :

- Département d'Economie Appliquée (DEA), avec les options statistique, planification et démographie ;
- Département de Management (DM), avec les options management des entreprises, gestion des transports et logistique, finance, gestion commerciale, informatique de gestion.

Au niveau du cycle II, les filières sont réparties en trois options :

- banques et finances ;
- contrôle de gestion et audit ;
- statistiques.

Il y a lieu de souligner que l'ENEAM dispose également d'un cycle de formation de deux années, pour l'obtention du Brevet de Technicien Supérieur (BTS), selon quatre options :

- Comptabilité Gestion (CG) ;
- Marketing Action Commerciale (MAC) ;
- Banques et Finances d'Entreprise (BFE) et ;
- Informatique de Gestion (IG).

Au total, ces différentes formations sont sanctionnées au cycle I par le Diplôme d'Ingénieur des Travaux (DIT) avec options, ou diplôme du cycle I de l'ENEAM, ainsi que le Diplôme d'Etat du BTS avec options. Au cycle II, il s'agit du diplôme d'Ingénieur ou d'Administrateur avec options.

Pour ce qui est de l'ENAM, les formations disponibles sont au nombre de treize (13)³³. Elles sont réparties en quatre options au premier cycle. Il s'agit de :

- l'administration générale (AG), avec trois filières ;
- l'administration financière (AF), avec trois filières ;
- le secrétariat de direction, avec une seule filière et ;

³² UAC (2005), Guide d'information et d'orientation 2004-2005 : comment s'inscrire à l'UAC, Abomey-Calavi.

³³ UAC (2005), Id.

- les Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication (STID), avec deux filières.

Au second cycle, trois options sont offertes aux étudiants :

- le management, avec trois filières ;
- l'administration générale, avec une filière et ;
- l'administration des finances, avec une filière.

L'ENAM offre également des formations continues selon deux options que sont l'administration générale et celle des finances. Les formations sont sanctionnées par des diplômes du cycle I avec options, ainsi que les diplômes de cycle II avec options (diplôme d'administrateur civil).

A ce stade de l'étude, nous avons posé la problématique, indiqué les objectifs, ainsi que les hypothèses de la recherche.

Chapitre 2 : Problématique de recherche

Le présent chapitre est consacré à la présentation de la situation problème et à sa manifestation, ainsi qu'à la formulation des objectifs et des hypothèses de recherche.

2.1 Prolégomènes à une réflexion contemporaine sur l'emploi

S'intéresser à la question de l'emploi de nos jours, impose de remonter aux sources mêmes de l'aventure humaine, se démarquant ainsi de celle animale. Il s'avère donc nécessaire de procéder à une rétrospective de cette notion, afin de cerner les diverses problématiques qu'elle a soulevé à travers le temps. Notre dessein à travers cette section est de relever les grandes mutations subies par les acteurs, en ce qui concerne le travail et l'emploi.

La prise de conscience de la nécessité du travail par l'homme remonterait selon nos données à la colère de Dieu³⁴ à travers les saintes écritures (ancien et nouveau testament). Il y a lieu de souligner que bien avant cela, le travail existait, mais ne revêtait pas un aspect coercitif. Ainsi, à travers le récit de la création, « *l'Eternel Dieu prit l'homme et le plaça dans le jardin d'Eden pour le cultiver et le garder.*³⁵ ». Le travail dont il était question, revêtait plus le caractère de l'entretien, de la conservation et du maintien. Car par la suite, Dieu dit : « *tu pourras manger de tous les arbres du jardin, mais tu ne mangeras pas de l'arbre de la connaissance du bien et du mal*³⁶. » Ainsi, l'homme pouvait s'alimenter avec les fruits des arbres, existant dans le jardin d'Eden. Il n'avait donc pas forcément besoin d'en planter ou de travailler avant de bénéficier des fruits de ces arbres. Cependant, une exception lui était faite, il ne devrait pas toucher à l'arbre de la connaissance du bien et du mal.

Ayant dérogé à cette injonction, l'homme fut contraint à travailler pour se nourrir ; « *puisque [...] tu as mangé de l'arbre au sujet duquel je t'avais donné cet ordre [...] le sol sera maudit à cause de toi. C'est à force de peine que tu en tireras ta nourriture tous les jours de ta vie.*³⁷ ». Ainsi, l'homme qui n'avait jadis forcément besoin de peine avant de se nourrir, y était à présent contraint. Il devait affronter les épines et les ronces de la terre, afin de se nourrir. Dès lors, la conception du travail en tant que peine, sacrifice, supplice apparaît.

³⁴ Etre suprême étant à l'origine de la création humaine.

³⁵ Genèse 1,2, chapitre 2, verset 15.

³⁶ Genèse 1,2, chapitre 2, verset 16.

³⁷ Genèse 2,3 chapitre 3, verset 17.

« *C'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain.*³⁸ » La première problématique apparaissant autour de la notion du travail, est donc le travail comme sanction, le travail comme affliction.

L'homme dut donc se mettre au travail pour gagner sa vie. Cette mise au travail a été accompagnée d'une transformation des représentations sociales du travail d'une part, et de mutations au niveau des conditions de travail d'autre part. Notons que les mutations résultent pour la plupart du progrès technique et de l'évolution des rapports sociaux.

En ce qui concerne, les représentations faites du travail, il s'agit essentiellement du travail en tant qu'objet négatif (torture, peine, affliction), et du travail en tant qu'objet positif (libération, affranchissement, satisfaction). Le travail était perçu pendant longtemps de façon négative. Du latin, *tripalus* (trois poteaux pour immobiliser l'animal à ferrer) renvoyant de ce fait à *tripalium*, qui signifie un instrument de torture. Il est donc dur et difficile de travailler, et la notion de souffrance y était souvent rattachée. Par la suite, il y eut un changement au niveau de la représentation du travail. Ainsi, avec **Montesquieu**³⁹, le travail vint à être assimilé à une richesse. Pour lui, la pauvreté viendrait non pas d'un manque de biens matériel ou financier, mais plutôt d'une absence d'activités (travail). **Weber**⁴⁰ quant à lui, en faisant une analyse croisée entre la vie protestante et le fondement du capitalisme, appréhende le travail permanent, « [...] *dans une profession séculière, comme moyen ascétique le plus élevé, et à la fois, preuve la plus sûre de régénération.* » Autrement dit, à force de travailler avec foi et abnégation, on ne saurait perdre son identité, et de ce fait sa valeur. Allant dans le même sens, **de Tocqueville**⁴¹ appréhende à travers la démocratie américaine, une société de travail. Cette société est caractérisée par le fait que chaque acteur peut accéder à une strate sociale supérieure, grâce justement à son travail. Le travail devient donc valorisé et valorisant avec l'avènement de la société dite moderne. La problématique ayant donc évolué, on est passé du travail en tant que peine, au travail en tant que richesse et objet d'ascension sociale.

Pour ce qui est des mutations au niveau des conditions de travail, les premiers travaux se sont limités à l'organisation du travail au sein des entreprises industrielles. Ceci fut essentiellement l'œuvre d'auteurs tels qu'Adam Smith, Emile Durkheim, Frederick Taylor.

³⁸ Genèse 1,2, chapitre 2, verset 19

³⁹ **Montesquieu C. L. (de Secondat)** (1748), *De l'esprit des lois*.

⁴⁰ **Weber M.** (2004), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.

⁴¹ **de Tocqueville A.** (1988), *De la démocratie en Amérique*, Garnier, Flammarion., Paris

Pour **Smith**⁴², la clé du progrès économique et social se situe à travers une division technique et sociale du travail. Cette vision est illustrée à travers l'exemple de la manufacture d'épingles. L'organisation du travail est fondée sur le découpage du travail en dix huit (18) opérations, pour produire une épingle de manière plus efficace. Ceci permet donc de produire plus vite, avec un taux de production plus élevé.

Durkheim⁴³ par contre, conçoit une autre approche de la division du travail. Il accentue sa thèse sur la connotation sociale de la division du travail, que sur celle technique. La division sociale du travail remplit une fonction essentielle qu'est la création des liens de solidarité. Ceci constitue donc un fondement essentiel au lien social. Ainsi, le travailleur, outre la tâche qu'il accomplit, s'intéresse également à ses collaborateurs et de ce fait se crée un ensemble d'interactions. « *Ce n'est donc pas une machine qui répète des mouvements dont il n'aperçoit pas la direction, mais il sait qu'il tend vers un but, qu'il conçoit plus ou moins distinctement. Il sent qu'il sert à quelque chose.* » **Durkheim** ressort à travers son œuvre la problématique de la solidarité et de la complémentarité induite à travers le développement de la division du travail. Il fait également mention de trois formes de la division du travail, dite formes « *pathologiques* ». Il s'agit de :

- la division anormale, caractérisée par les crises industrielles et antagonistes entre le travail et le capital ;
- la division contrainte, caractérisée par l'inégalité sociale des chances ;
- la division bureaucratique, caractérisée par les dysfonctionnements de la coordination des systèmes bureaucratiques.

Il faut souligner que la notion de la division bureaucratique sera reprise plus tard par **Besnard**. Aussi, la division du travail chez **Durkheim**, trouve t-elle son essence à travers les sociétés modernes caractérisées par la solidarité organique.

A la même époque, **Taylor**⁴⁴ élabore les principes de l'organisation scientifique du travail. Ceci consistait essentiellement à réduire les tactiques de flânerie des ouvriers et de séparer le travail de conception, de celui de l'exécution. Le travail d'exécution quant à lui, a été divisé en des formes élémentaires (tâches) accessible à tous, en vue d'une meilleure

⁴² **Smith A.** (1776), *La nature et les causes de la richesse des nations*, GF-Flammarion, Paris, 2 volumes, 1991.

⁴³ **Emile Durkheim** (1973), *De la division du travail social*, Puf, Paris.

⁴⁴ http://fr.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor, consulté le 01 avril 2012.

opérationnalisation. On note ainsi une forte augmentation de la productivité du travail, ainsi qu'une meilleure intégration des travailleurs peu ou non qualifiés.

Marx⁴⁵ introduit quant à lui, la problématique de la discrimination et des inégalités sociales provenant du travail. Il appréhende le travail à une lutte. Il s'agit en effet de la lutte des classes, caractérisée par des phénomènes d'aliénation et de domination. En faisant une critique du capitalisme, il estime que le travail en tant que facteur de production, qui devrait permettre à tous les hommes de s'affranchir des contraintes, et de créer de ce fait la richesse, n'a pas cet effet dans la pratique. Du travail de la classe du prolétariat, naît alors une lutte pour rééquilibrer la société. **Marx** appréhende ainsi l'histoire de la lutte des classes à travers l'ensemble des rapports de production constituant le fondement réel d'une société. Il montre par la suite les changements intervenus dans la division du travail, dans le cadre du capitalisme industriel.

Le développement d'une sociologie de l'emploi, après celle du travail permet de nuancer les concepts de travail et d'emploi. **Fridman et Naville**⁴⁶ définissent le travail comme l'ensemble des conditions d'exercice d'une activité directe de production de biens et de services. Tandis que l'emploi est perçu également comme l'exercice d'une activité, mais avec la particularité qu'elle confère un certain statut social dans la société. Les auteurs font donc appel aux concepts tels que travail, emploi, profession dans l'optique de cerner des phénomènes sociaux complexes.

Par la suite, vinrent les études portant sur le travail en tant qu'expériences sociales créatrices d'intérêt manifesté par exemple par le désarroi et la souffrance des chômeurs. Mais avant, il convient de situer un peu le contexte. A partir des années 1930, apparaît le courant économique basé sur l'interventionnisme de l'Etat. Le concept usité était celui d'état providence développé par les auteurs, tels que **Keynes, Nurske**, et autres.

L'interventionnisme de l'Etat, consiste à mettre en œuvre des stratégies d'intervention et des objectifs d'équité. Ce courant se manifeste par une présence accrue de l'Etat dans tous les secteurs d'activités. Il était question de prélèvements obligatoires, d'un développement des infrastructures et une extension des dépenses au profit de tous les citoyens. Cette période est

⁴⁵ **Marx K** (1867), *le capital*, livre I, édition sociales.

⁴⁶ **Friedman G. et Pierre N.** (1961), *Traité de sociologie du travail*, Armand Colin, Paris.

surtout marquée par des emplois dans le secteur public. Il s'agit des diverses tâches en rapport au fonctionnement des services publics, de la bureaucratie étatique.

Mais avec les nombreuses crises intervenues, à la faveur de la seconde guerre mondiale en 1945, et par la suite du choc pétrolier aux Etats-Unis en 1974, les politiques keynésiennes ont perdu leur efficacité. Ainsi, tel qu'observé par **Hume**⁴⁷, l'alourdissement de la pression fiscale a entraîné des effets pervers. Le loisir est préféré au travail, la consommation à l'épargne. Ces conséquences étaient surtout dues au fait, que les conduites et usages étaient sujets à des influences émanant de la connaissance des acteurs de l'existence d'un système de protection.

Le nouveau courant usité est à présent, celui de l'économie de marché. Le déclin de l'idéologie socialiste a donc permis l'émergence du capitalisme à partir de la théorie du néo-libéralisme. Il est question de libéraliser les marchés financiers pour les investisseurs, de démonopoliser plusieurs secteurs d'activités qui jusque là étaient la chasse gardée de l'Etat. Ceci se manifeste par la privatisation d'entreprises publiques, et l'introduction des particuliers au niveau du marché. Les conséquences de ce nouveau courant ne se sont pas fait attendre. On assiste à une accentuation de la pauvreté. La situation économique et financière de nombreux ménages s'est dégradée. Il apparaît par ce biais le chômage de longue durée. Ce qui impose donc de nouvelles réflexions sur l'insertion professionnelle.

Dans cette logique, les chercheurs se sont investis sur des pistes de réduction du taux de chômage qui ne faisait que s'accroître. Plusieurs thèses ont été mises en œuvre, afin d'analyser et de proposer des stratégies de plein emploi pour tous, et partant de contribuer au développement. Le constat est que, les recherches sur cette problématique se sont catégorisées à partir d'un moment donné. Ainsi, les sociologues se sont surtout penchés sur les problèmes liés à l'exercice du travail. Leurs réflexions se rapportent pour l'essentiel, à l'activité professionnelle salariée et ces divers contours. Les économistes par contre, se sont penchés sur les problématiques en rapport aux problèmes d'emploi. Leurs travaux se rapportent essentiellement aux modalités d'accès à l'emploi, aux conditions et formes d'éviction du marché du travail. Jusqu'aujourd'hui, ces différentes thèses n'ont pu servir de panacée, car le manque d'emploi et le sous-emploi demeurent toujours avec impétuosité à travers le monde

⁴⁷ **Hume D.** (1847), *Essai sur les impôts*, in *Mélanges d'économie politique I*, Guillaumin, Paris.

entier. Les problématiques actuelles ont donc essentiellement rapport à la précarisation de l'emploi, à l'insertion socioprofessionnelle.

Dans le cadre de cette recherche, nous orientons le problème sous l'angle de l'arrimage entre l'entrepreneuriat et le développement humain. Autrement dit, comment l'entrepreneuriat peut-t-il contribuer au développement humain à travers une meilleure insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés ?

2.2 Enoncé du problème

Il est admis de tous que le travail et l'emploi, portent avant tout une dimension vertueuse et sociale. C'est dans ce sens que **Montesquieu**⁴⁸ affirme dès le XIX^e siècle « *qu'un homme n'est pas pauvre parce qu'il n'a rien, mais parce qu'il ne travaille pas.* » L'emploi au sein d'un système sociétal, contribue à coup sûr au développement. Dès lors, une somme d'emploi productif est nécessaire pour la réalisation des principaux objectifs sociaux⁴⁹ (la satisfaction des besoins essentiels, la réduction de la pauvreté, etc.)

La question de l'emploi et du plein emploi demeure toujours un sujet à controverse dans nos Etats. L'état des lieux dans ce domaine n'est pas très reluisant. Il demeure interminablement un problème d'actualité, surtout chez les jeunes. D'après une étude effectuée par le Bureau International du Travail⁵⁰, l'effectif des jeunes à la recherche d'un premier emploi à travers le monde atteindra un niveau sans précédent au cours des années à venir. Ainsi, en 2015 au moins six cent soixante millions (660.000.000) de jeunes travailleront ou chercheront un emploi ; ce qui représente une augmentation de 7,5% par rapport au nombre de jeunes actifs recensés en 2003. De plus, le nombre total de chômeurs est estimé à cent quatre vingt douze millions (192.000.000), dont quatre vingt huit millions (88.000.000) de jeunes en 2005 et par conséquent, le taux de chômage des jeunes est 3,5 fois plus élevé que celui des adultes. Le nombre de jeunes en situation de chômage dans le monde représentait en 2005 près de la moitié (43,7%) de l'ensemble de la population au chômage. Pourtant, ils ne constituaient que 25% de la population en âge de travailler (les 15 ans et plus)⁵¹. De façon

⁴⁸ **Montesquieu C. L. (de Secondat)** (1748), *De l'esprit des lois*, Tome II, Edition chez Chatelain.

⁴⁹ **Turnham D.** (1993), *Centre de développement de l'OCDE*, cahier de politique économique N°7, Création d'emploi et stratégie de développement.

⁵⁰ **BIT** (2003), *Le chômage et le sous-emploi des jeunes*, www.world-psi.org.

⁵¹ **BIT** (2006), cité par **ILO** (2006): *Global Employment Trends for Youth*, Geneva : International Labour Office.

générale, ces chiffres témoignent de la grande difficulté des jeunes à trouver un emploi décent contrairement aux adultes.

Au Bénin, l'état des lieux au niveau de l'emploi est également critique. Chaque année, près de 30.000 jeunes diplômés béninois sortis du système d'éducation formelle se présentent sur le marché du travail et sont confrontés à des difficultés qui réduisent leurs possibilités d'insertion socio-professionnelle⁵². Les taux de chômage des jeunes compris entre 25 et 34 ans sont très élevés parmi les titulaires d'un diplôme des enseignements technique et professionnel (17%), et du supérieur (15%). Les taux de sous-emploi de ceux qui sortent des enseignements secondaire (second cycle, technique) et supérieur s'élèvent à respectivement à 56, 69% et 55%⁵³. Au regard de ces différents constats, il n'est donc pas superflu d'affirmer qu'au Bénin le problème du chômage et du sous-emploi se pose avec acuité. Ainsi, de la grande masse des jeunes qui sortent avec leurs diplômes de l'université, à peine le tiers arrive à s'insérer sur le marché de l'emploi. La masse restante est donc soit dans le secteur informel avec des emplois précaires, soit carrément sans emploi. Et chaque année, s'ajoute un nouveau lot de jeunes plein d'espoir d'embauche mais très tôt désillusionnés. Les différentes politiques d'insertion professionnelle des jeunes diplômés qui se sont succédées, ainsi que la décision du chef de l'Etat en 2006, de valoriser fortement le capital humain⁵⁴, afin d'obtenir des femmes et des hommes instruits, éduqués, formés et en bonne santé n'ont pas encore eu un réel effet.

L'explosion de la demande au niveau de l'éducation dans l'enseignement supérieur ainsi que la très lente progression du tissu économique, ont limité les capacités d'insertion des nouveaux diplômés sur le marché du travail. Selon **Coignard**⁵⁵, le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur béninois est en pleine décroissance avec un pourcentage d'emploi dans un secteur formel des plus bas au monde, de l'ordre de 5 %. Cette situation interpelle à plus d'un titre, les acteurs du système éducatif sur les fondements de l'offre de formation des nouvelles filières créées et de la certification de cette offre. De façon générale, l'enseignement supérieur et le système socio-économique dans la plupart des pays en voie de développement, ainsi qu'au Bénin, ont une structure qui laisse penser à un certain parallélisme. Le système éducatif a ses grands objectifs qui sont généralement conduits par les programmes de formation pour déboucher sur la certification des diplômés, d'une part. Tandis

⁵² Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs, (2008), *Journée de Réflexion sur le Programme d'Insertion Socio-professionnelle et Economique de Jeunes*.

⁵³ INSAE (2006), Enquête Démographique de Santé, EMICOV.

⁵⁴ Extrait de *la Réforme Administrative au Bénin, Document-Cadre*, MFPTRA, Cotonou, juin 2000, p 7.

⁵⁵ **Coignard E.** (2008) : Bilan et perspectives de l'Enseignement Supérieur béninois à l'horizon 2015.

que, le système socio- économique, poursuit en général un objectif de croissance économique dans un contexte de mutations technologiques qui ne sont pas sans incidences sur le marché du travail, d'autre part, **Senou**⁵⁶. Ainsi, le problème de l'insertion des jeunes diplômés du système éducatif béninois sur le marché du travail est posé par ce parallélisme. La conséquence est donc immédiate. Seuls 30% des jeunes âgés de 25 à 34 ans occupent un emploi de cadre (supérieur ou moyen) dans le secteur moderne⁵⁷. Ce type d'emploi étant cependant, ce à quoi se préparent ceux qui fréquentent l'université.

Il y a lieu de préciser que cette situation relative à l'emploi, n'a pas toujours caractérisé le Bénin et les pays africains en général. Elle a eu pour fait porteur, la crise économique des années 80. Au lendemain des indépendances en Afrique noire, plusieurs secteurs d'activités étaient très accessibles. Cela se traduisait par le fait que les jeunes qui sortaient des universités à l'époque, accédaient aussitôt à un emploi. Certains avaient même la possibilité du choix entre deux ou plusieurs emplois. Ainsi, « *les administrations et les entreprises publiques, le secteur privé moderne aussi, embauchèrent à tour de bras les jeunes diplômés, ou d'autres qui l'étaient moins. Dans certains pays, l'embauche des jeunes diplômés était automatique et constituait même un droit pour ceux qui ne trouvaient pas à s'employer ailleurs* »⁵⁸. Malheureusement, cette situation n'a pas perduré.

Au Bénin, comme dans la plupart des pays de la sous-région, la crise des années 80, qui a frappé de plein fouet plusieurs secteurs de la vie sociétale n'a pas été sans conséquences. Il s'agit en effet, de la récession économique, financière, de la fronde sociale, avec l'incapacité du gouvernement d'alors à payer les salaires des fonctionnaires. Cette situation n'a fait que s'empirer jusqu'à 1986, conduisant ainsi le gouvernement à adopter et à mettre en œuvre une série de Programmes d'Ajustement Structurel (P.A.S), avec l'appui de la Banque Mondiale (BM) et du Fonds Monétaire International (FMI). Quelques unes des manifestations du PAS étaient un encouragement au départ volontaire de la fonction publique, un gel des recrutements à la fonction publique. Ainsi, l'Etat qui, au lendemain des indépendances était le principal pourvoyeur d'emploi, a cessé de remplir cette fonction. A partir de ces réformes d'ordre structurel et conjoncturel, la question de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés au Bénin s'est accentuée. La mise en œuvre des PAS a eu des conséquences

⁵⁶ **Senou B.** (2011) : *Quel enseignement supérieur pour une meilleure insertion professionnelle au Bénin ?*

⁵⁷ **INSAE** (2006), Enquête Démographique de Santé, EMICOV.

⁵⁸ *Les implications socio-démographiques du concept de « diplômés sans emploi » en République du Congo*, www-aidelf.ined.fr/colloques/Aveiro/Communications_Aveiro/Adjmagbo/R_Libali.doc-, consulté le 20 avril 2012.

fâcheuses sur l'emploi, se traduisant par un chômage aggravé, un sous-emploi accru et une précarité sans précédent au sein des populations⁵⁹. Ces diverses mesures d'ajustement économiques et financières ont donc eu pour corollaire un accroissement du taux de chômage de la main-d'œuvre qualifiée. De ce fait, les possibilités d'insertion professionnelle pour les diplômés se sont réduites car le tissu économique n'est pas suffisamment structuré pour créer de nouveaux emplois⁶⁰.

Aussi, faut-il souligner que le chômage et le sous-emploi sont des facteurs qui endiguent le développement de tout Etat. Le développement apparait de nos jours sans aucune ambiguïté, comme un phénomène social total⁶¹. Et, dans cette totalité, les éléments tels que la culture, l'éducation, la formation, l'emploi sont primordiaux. La gageure de l'équilibre entre la création d'emplois et la masse des nouveaux venus sur le marché du travail⁶², doit donc être relevé afin d'aspirer à un développement réel.

Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) annoncé en 2000, par le Secrétaire Général des Nations Unies, contribuent à travers leur mise en œuvre à la réduction de la pauvreté dans toute sa multi-dimensionnalité. De plus, les deux premiers⁶³ objectifs mettent l'accent sur la possibilité pour l'être de satisfaire ses besoins fondamentaux, notamment se nourrir et s'instruire, à partir des ressources économiques. En se focalisant sur le paradigme du développement humain, on note un complément des aspects portant sur l'être (politique, culturel, technique, social), à celui relatif à la croissance économique sur lesquels insistent les deux premiers OMD. Ainsi, le paradigme du développement humain implique une prise en compte du capital humain, physique et social. Cela passe bien évidemment par une éducation/formation efficiente, un emploi valorisant et ceci pour tous. Subséquemment, le principal objectif du développement humain selon le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) qui est d'élargir la gamme des choix offerts aux populations pourra être réalisé. Ces choix doivent prendre en compte « *les possibilités d'accéder aux revenus et à*

⁵⁹ Ministère du Plan de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi. (1996). Déclaration de Politique de la Population. Cotonou. p.5.

⁶⁰ Ministère du Plan de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi. (1996). Id, p.35.

⁶¹ **Gurvitch G.** (1968) : *Vocation actuelle de la sociologie*, quatrième édition, Puf, Paris.

⁶² **Turnham D.** (1993), *Création d'emploi et stratégie de développement*, Centre de développement de l'OCDE cahier de politique économique N° 7, Création d'emploi et stratégie de développement

⁶³ Les deux premiers OMD sont : réduire l'extrême pauvreté et la faim, assurer l'éducation primaire pour tous.

l'emploi, à l'éducation et aux soins de santé [...]»⁶⁴. Dès lors, « les libertés réelles des personnes pourront s'accroître⁶⁵. » Mais dans un contexte caractérisé par une désarticulation entre les universités et le marché du travail, comment promouvoir donc le développement humain, notamment en ces aspects relatifs à la formation et l'emploi ?

Les formations dans les universités en général et celles qui sont professionnalisées en particulier devraient amener les intellectuels à agir dans le sens du développement de leur pays. Ainsi, on pourra renverser la tendance selon laquelle « *les diplômés ne sont toujours pas le symbole d'une dose de connaissance pouvant enclencher des actions positives en matière de développement*⁶⁶ ». Il est un obstacle pour le développement de tout Etat que d'avoir des ressources qualifiées et de ne pas les employer. Tous ces jeunes livrés à eux-mêmes apporteraient beaucoup pour le pays de par leurs connaissances et compétences. Ceci pourrait éviter d'entraîner chez eux un sentiment d'insatisfaction, en attente d'un emploi correspondant à leur qualification, se refusant ainsi de se mettre à leur propre compte, soit par manque de confiance, soit par défaut de compétences, ou d'initiatives⁶⁷.

Dans ce contexte, l'idée centrale est de savoir si une réforme du système universitaire, à travers l'introduction de l'entrepreneuriat au niveau de toutes les formations professionnelles, ne serait pas une réponse à la gageure du développement humain, notamment à travers une meilleure insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés ? Autrement dit, n'existe-t-il pas une corrélation entre l'analphabétisme entrepreneurial des jeunes et la quête d'emploi gratifiant, qui est une condition au développement humain ?

Mais avant d'aller plus loin, il convient de préciser la nuance qui existe entre une formation professionnelle et une formation classique générale, dans le contexte de l'éducation formelle. La formation professionnelle est l'ensemble des dispositions proposées aux ressources humaines, afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail, impliquée par les évolutions technologiques et économiques et de favoriser leur évolution professionnelle⁶⁸. La formation professionnelle est reçue au niveau des écoles, instituts et facultés professionnelles telles que l'Ecole Nationale

⁶⁴ **PNUD** (1996), Rapport du Programme des Nations Unies Pour le Développement sur les objectifs du développement humain

⁶⁵ **Sen A.** (1999), *Development as Freedom*, University Press, Oxford.

⁶⁶ **Holou R.** (2007), *Pourquoi l'Afrique pleure et s'enfoncé. Les vraies causes et solutions de la misère africaine*. Trafford.

⁶⁷ **OCS** (2007), *Rapport sur le Profil Social National*, Cotonou, Observatoire du Changement Social.

⁶⁸ **Peretti J.-M.** (2003-2004) : *Gestion des ressources humaines*, 11ème édition, Vuibert.

d'Administration et de Magistrature (ENAM), l'Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM), l'Institut Nationale de la Jeunesse de l'Education Physique et du Sport (INJEPS), la Faculté des Sciences Agronomique (FSA). Tandis que la formation classique, permettant également d'acquérir des connaissances, le plus souvent générales est reçue au niveau des facultés de formation classique telles que la Faculté des Lettres, Art et Sciences Humaines (FLASH), la Faculté de Droit et des Sciences Politiques (FADESP), la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG). Ainsi, la présente étude s'articule surtout autour de la situation des jeunes diplômés ayant reçu de façon spécifique une formation professionnelle à l'UAC et qui éprouvent des difficultés à aspirer au développement humain.

Par voie de conséquence, notre objet de recherche se pose dans les termes suivants sous forme de questionnement central : **l'apprentissage de l'entrepreneuriat peut t-il contribuer au développement humain à travers une meilleure insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés ?**

La question soulevée nous a permis de formuler les hypothèses de recherche et de définir les objectifs de l'étude.

2.3 Hypothèses et objectifs

Après avoir indiqué les hypothèses de recherche, nous ferons état des objectifs visés à travers la présente étude.

2.3.1 Hypothèses de recherche

L'hypothèse principale de la recherche est la suivante : l'acquisition du savoir, du savoir-faire et du savoir-être entrepreneurial permet aux jeunes diplômés d'accroître leur possibilité d'insertion socio-professionnelle, dans une optique de développement humain.

Cette hypothèse principale a été déclinée en hypothèses spécifiques que sont :

1. les programmes d'enseignement des écoles professionnelles de l'Université d'Abomey Calavi (UAC) sont en adéquation avec les réalités du marché du travail ;

2. les jeunes développent des stratégies d'ordre entrepreneurial dans l'optique d'avoir un emploi ;
3. la culture entrepreneuriale permet aux jeunes diplômés, d'acquérir des outils pour améliorer leurs vies quotidiennes et professionnelles.

De ces hypothèses, ont-été déclinés les objectifs de l'étude.

2.3.2 Objectifs de l'étude

L'objectif général de cette étude est d'analyser l'effet de l'apprentissage de l'entreprenariat sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes, au regard du développement humain.

Ce qui revient de façon spécifique à :

1. faire une étude rétrospective des différents programmes d'enseignement, au niveau des formations professionnelles de l'Université d'Abomey Calavi (UAC) ;
2. identifier les difficultés rencontrées par les jeunes dans l'optique d'avoir un emploi, ainsi que les diverses stratégies mises en place pour pallier cet état de chose ;
3. montrer que l'apprentissage de l'entreprenariat contribue à l'acquisition d'outils permettant aux jeunes diplômés d'améliorer leurs vies quotidiennes et professionnelles.

Il convient à présent, de procéder à la clarification des concepts de base et de faire la recension des écrits majeurs portant sur les questions de l'emploi, de l'insertion socio-professionnelle, ainsi que le développement humain.

Chapitre3 : Débat théorique autour de la problématique

L'entrepreneuriat et l'insertion socio-professionnelle étant au centre des préoccupations de plusieurs auteurs en sciences sociales, nous avons effectué nos recherches dans plusieurs centres de documentation pour faire le point des connaissances sur notre sujet. Cette démarche nous a conduit dans plusieurs centres de documentations des villes d'Abomey-Calavi, Cotonou et Porto-Novo.

3.1 Champ conceptuel

Certains concepts liés à notre étude méritent d'être clarifiés et explicités afin de permettre une bonne compréhension du sujet et des résultats de nos recherches. Aussi, paraît-il nécessaire de préciser la pertinence d'une stylistique de la mise en mots des concepts qui s'imposent. Il s'agit essentiellement de l'insertion, de l'emploi, de jeunesse, de l'entrepreneuriat et du développement. Il faut souligner que les concepts s'inscrivant dans une dynamique plurielle seront également passé en revue.

3.1.1 Insertion

Selon le dictionnaire Larousse, insérer consiste à introduire, faire entrer. Le concept d'insertion entoure une notion sociale, désignant ainsi l'action de mener un individu à ne plus vivre en marge de la société⁶⁹. C'est un processus à l'issue duquel, chaque individu trouve une place au sein de la société dans laquelle il vit. L'insertion est aussi le processus d'entrée dans la vie active, se caractérisant par le passage de l'inactivité à l'activité⁷⁰.

Pour **Vernières**⁷¹, l'insertion est le processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi. **Vultur**⁷² appréhende quant à lui, le concept d'insertion à un ensemble de discours, de politiques et de pratiques sociales qui engagent des acteurs appartenant à différents champs de l'espace social. Il y a cependant lieu, de différencier le concept d'insertion de celui de la

⁶⁹ www.wikipedia.org/wiki/Insertion, définition insertion, consulté le 01 avril 2012

⁷⁰ Il faut préciser qu'il s'agit dans ce cas de l'exercice d'une activité professionnelle.

⁷¹ **Vernières M.** cité par **kourouma D.**, *quels déterminants pour l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés en Guinée*, <http://www.observateur-guinee.com>, consulté le 10 mars 2012

⁷² **Vultur M.** (2003), *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés»*. Analyse du programme d'intervention de La Réplique, Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société.

réinsertion prenant en compte des individus ayant déjà une expérience professionnelle donc ayant déjà travaillé au moins une fois.

Goyette⁷³ appréhende l'insertion à un processus long et complexe, impliquant différentes trajectoires qui se diversifient selon trois types de variables, que sont :

- les caractéristiques individuelles. Ces caractéristiques prennent en compte le sexe, l'âge, la nationalité, l'origine sociale, le statut professionnel des parents, les événements marquants vécus dans l'enfance, les modèles familiaux et projets parentaux, l'appartenance à des réseaux, attitudes et stratégies d'insertion ;
- les caractéristiques de la formation suivie. Elles prennent en compte la spécialité de formation, le diplôme, le parcours, et l'orientation ;
- et les facteurs structurels. Ils prennent en compte les politiques des entreprises, le contexte socio-économique local, réseaux d'accès à l'emploi, organismes d'intervention en insertion auprès de la jeunesse.

Il ressort de ces diverses approches, que le concept d'insertion est un concept polysémique renvoyant à plusieurs dimensions. Elle peut être sociale, professionnelle et, de ce fait globale⁷⁴.

▪ L'insertion sociale

Il s'agit de l'accompagnement social d'une personne. Elle se caractérise par une intégration des jeunes à la société et par le passage à l'âge adulte, impliquant la jouissance des diverses dimensions de l'autonomie sociale. Selon **Louis**, c'est « *l'art d'aider les personnes, notamment les jeunes à sortir d'une situation de marginalité involontaire, en leur permettant de limiter l'écart entre les normes sociales parfois nouvelles et des pratiques individuelles, afin qu'elles trouvent à nouveau une place dans un champ d'activité dont elles sont exclues*⁷⁵. »

L'insertion sociale représente également l'ensemble des actions visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants

⁷³ **Goyette M.** (2003), *Portrait des interventions visant la préparation à la vie autonome et l'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes des centres jeunesse du Québec*, Université Laval.

⁷⁴ www.social.gouv.fr/htm/modedemploi/index.htm, consulté le 01 février 2012

⁷⁵ www.wikipédia.com/insertion, consulté le 05 février 2012

avec son environnement. La nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement⁷⁶ constituent des critères permettant d'évaluer le résultat de ces actions.

Dans une approche très volontariste, centrée sur l'individu, **Benedetto**⁷⁷ appréhende l'insertion sociale comme le produit d'une action unilatérale des jeunes. Cela se manifeste par la création de son propre emploi, de sa propre entreprise⁷⁸. Dans une perspective très différente, **Langlois**⁷⁹, estime que l'insertion sociale a rapport à la rigidité des structures sociales, en partie favorisée par l'institutionnalisation du marché du travail. Selon la première approche, l'insertion sociale met en cause la capacité des jeunes à s'intégrer tandis que, dans la seconde approche, il est question de la capacité d'intégration de la société. La première tend à présenter les jeunes comme les seuls acteurs de leur destinée, la seconde comme des victimes d'un système en panne. Toutefois, de récentes études tendent à tirer profit de la complémentarité de ces deux points de vue, en présentant le processus d'insertion sociale « *comme le produit d'une interaction plutôt que le fait de mouvements unilatéraux*⁸⁰.»

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, l'insertion peut être également professionnelle.

▪ **L'insertion professionnelle**

Elle se traduit par le fait d'exercer un premier emploi. Il s'agit dans ce cas d'une mise en contact avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail. Cela fait également appel à une dimension économique se caractérisant par l'intégration des jeunes dans le tissu productif.

Pour **Vultur**⁸¹, la notion d'insertion professionnelle s'explique à travers la comparaison entre un état initial et un état final du processus d'entrée dans la vie active. Cette définition a trait au début et la fin du processus d'insertion. Cependant, l'insertion professionnelle ne se limite pas simplement au moment d'accès à l'emploi. De ce fait, elle constitue un « *processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une*

⁷⁶ Dictionnaire des personnes âgées, de la retraite et du vieillissement, Sous la direction de **Sournia J. C.**, Coordonnée par **Wolf N. et Dep L.**

⁷⁷ **Benedetto P.** (1995), *Les jeunes sont-ils acteurs de leur insertion professionnelle*, in revue carriérologie, été, pp. 105-116.

⁷⁸ Québec, Ministère de l'Éducation (1986), *Les jeunes et l'entrepreneuriat*, Québec, Secrétariat à la jeunesse.

⁷⁹ **Simon L.** (1986), *Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise*, in Dumont F., *Une société des jeunes ?*, Québec, IQRC, pp. 301-324.

⁸⁰ **Simon L.** (1986), Id.

⁸¹ **Vultur M.** (2003), Id.

*position d'activité relativement stabilisée*⁸². » Ce processus, faut-il le souligner, est complexe ponctué d'essais et d'erreurs, d'avancées, d'arrêts et de reculs sur le marché de l'emploi. Certains auteurs tels que **Drolet et al**, préfèrent l'expression «*transition professionnelle*⁸³» pour décrire cette période de construction, de déconstruction ou d'abandon.

Vincens⁸⁴ distingue deux types de définitions d'insertion professionnelle, que sont les définitions *objectives* et celles qui sont *subjectives* :

- les définitions objectives mettent l'accent sur le point de vue du chercheur qui choisit l'événement initial et final, ces événements étant les mêmes pour tous les individus ;
- et les définitions «subjectives», sont axées sur les représentations que les individus se font de l'insertion.

On parle de réinsertion professionnelle pour les personnes qui perdent leur emploi, après des années de service au sein d'une entreprise ou d'une administration, et qui font jouer les mêmes mécanismes que les jeunes à la recherche d'emploi.

Pour **Bigourdan-Siloé**⁸⁵, l'insertion par l'activité économique désigne la réintégration, dans le fonctionnement social régulier des personnes qui en ont été exclues. Ce type d'insertion s'opère par le biais du système de l'économie et de l'entreprise. Ces systèmes constituent des outils de socialisation et de professionnalisation pédagogique favorisant l'accès ou le retour à l'emploi.

Partant de l'aspect social et professionnel de l'insertion, on en vient à une définition faisant la jonction des deux aspects, conférant ainsi à l'insertion le caractère global ou socio-professionnel.

▪ L'insertion socio-professionnelle

⁸² **Mansuy M., Coupié T., Fetsi A., Scatoli C., Mooney P. et Van den Brande G.** (2001), *Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles et des Communautés européennes.

⁸³ **Drolet J. L., Pelletier R. et Monette M.** (1996), *un regard dialectique sur l'expérience de transition études-travail*, Revue des sciences de l'éducation, vol XXII, no 1, pp. 97-118.

⁸⁴ **Vincens J.** (1997), *L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle*, *Formation emploi*, no 60, p. 21-36.

⁸⁵ **Bigourdan-Siloé B.** (2003), *L'insertion par l'activité économique : définition, tendances et réalités*, Grand Lyon millénaire.

Pour un meilleur accomplissement des jeunes au sein de leur société, l'insertion doit être non seulement sociale mais aussi professionnelle. L'insertion sociale dépend donc de l'insertion professionnelle. C'est pourquoi l'on parle souvent d'insertion socio-professionnelle. Le Conseil supérieur de l'éducation définit l'insertion socio-professionnelle comme étant « *l'aboutissement du passage de la jeunesse et du cycle des études à la vie adulte et au cycle du travail rémunéré, d'une certaine forme de dépendance à la pleine autonomie*⁸⁶ ». Elle vise l'acquisition d'une autonomie complète, passant par une autosatisfaction des besoins primordiaux, une vie conjugale épanouie, et un emploi garanti. Ceci se manifeste donc par l'accompagnement des personnes qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi en raison, par exemple, d'un niveau de formation trop faible, d'un manque d'expérience professionnelle ou d'une inactivité prolongée⁸⁷.

Pour **Fournier**⁸⁸, le processus d'insertion socio-professionnelle ne dépend exclusivement pas que des contingences du marché du travail, pas plus qu'elle n'est conditionnée par certaines caractéristiques individuelles. « *Le processus d'insertion socio-professionnelle est plutôt issu du jeu d'influence des caractéristiques de l'environnement et de celles de l'individu.* » Selon **Vincens**⁸⁹, la réponse à une meilleure problématique de l'insertion sociale et professionnelle, réside dans la juxtaposition de la notion d'insertion à celle de « *projet de vie* ». Il y a lieu de souligner que le « *projet de vie* » s'entend par ce que le jeune espère de son devenir tant sur les plans social que professionnel. L'insertion socioprofessionnelle pour le jeune est donc le passage vers la vie adulte autonome.

Au total, nous retenons dans le cadre de cette étude, la notion d'insertion socio-professionnelle. Il s'agit donc pour les jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC, de trouver des réponses qui entravent leur insertion, tant sur le plan professionnel (trouver un emploi gratifiant), que sur le plan social (avoir une place de choix au sein du système sociétal). Ainsi, il est question pour eux d'entrer dans la vie active (marché du

⁸⁶ Québec (1997), *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager* (Rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins en éducation), Québec, Conseil supérieur de l'Éducation.

⁸⁷ www.fias.acfi@acfi.be, consulté le 10 février 2012.

⁸⁸ **Geneviève F.** (2000), *L'insertion socio-professionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes*, Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Laval).

⁸⁹ **Vincens J.** (1981), *Problématique générale de l'insertion dans la vie active. Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires*, Louvain, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain.

travail), et «*d'exprimer leur personnalité sur le mode d'une identité née du sentiment d'avoir sa place dans la société*⁹⁰. »

Qu'en est-il à présent de l'explicitation du concept d'emploi ?

3.1.2 Emploi

Le concept d'emploi est polysémique et renferme plusieurs acceptions, selon que l'on se situe dans le champ de telle ou telle autre discipline. En Droit⁹¹, emploi désigne un poste de travail prévu au budget et doté des crédits nécessaires à la rémunération de son titulaire. Dans le domaine de la Gestion des Ressources Humaines⁹² (GRH), un emploi est un ensemble de tâches et de compétences sous-jacentes, qui permettent de contribuer à l'activité de l'entreprise. Un emploi se décline en postes de travail inscrits (ou non) à l'organigramme de l'entreprise, occupés (ou non) par des employés disposant de capacités nécessaires. Au sens comptable, qu'il s'agisse aussi bien de la comptabilité nationale, que celle d'une entreprise, l'emploi désigne le fait d'affecter des ressources à une utilisation donnée. En Economie⁹³, ce terme comprend deux sens différents. Dans le sens micro-économique, l'emploi désigne à la fois l'exercice d'une activité économique et le poste de travail. Dans le sens macro-économique, l'emploi est un élément de la conjoncture économique. De ce point de vue, il s'appréhende par les statistiques des effectifs occupés et la durée réelle de travail. C'est ainsi qu'on parle de plein-emploi et de sous-emploi.

Pour **Lapierre**⁹⁴, l'emploi est « *l'ensemble des tâches habituellement confiées à une même personne dans un système productif* ». Il s'agit donc de l'occupation confiée à une personne, aussi bien que la tâche à laquelle elle est affectée. S'inscrivant dans le même ordre d'idées, **Maruani** estime que « *le terme travail peut désigner d'une part, toute activité humaine orientée vers la production de biens et de services utiles, ou du moins considérés comme tels; d'autre part, l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité : organisation*

⁹⁰ **Hamel J.** (2002), *Brèves remarques sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Bulletin d'information. Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française, vol.24, n°1, p.48.

⁹¹ Lexique des termes juridiques (1999), 12^{ème} édition, Dalloz, Paris, p 122.

⁹² Cette définition de l'emploi est souvent usitée dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

⁹³ Lexique d'économie (1999), 6^{ème} édition, Dalloz, Paris, pp. 253-254.

⁹⁴ www.lexiquesociales.fr, consulté le 10 mars 2012.

*du travail, conditions de travail, mais aussi représentations du travail, comportement et attitudes à l'égard du travail*⁹⁵.» C'est également la situation globale de l'activité économique, portant sur l'ensemble des personnes employées.

Le concept d'emploi recouvre une connotation de contrepartie. Selon le **PNUD**, l'emploi est un « *travail effectué moyennant une rémunération*⁹⁶. » C'est donc l'exercice d'une profession rémunérée ; fonction, place. Ainsi, une activité de bénévolat ne peut être considérée comme un emploi.

Le concept d'emploi renvoie à deux axes principaux ; l'axe de l'emploi salarié et celui de l'emploi indépendant ou non salarié. Au niveau de l'emploi salarié, il s'agit des professions exercées à la fonction publique ou privée où l'individu reçoit une contrepartie de son travail mensuellement. Par contre au niveau de l'emploi non salarié, il s'agit des professions libérales ou indépendantes, où la contrepartie est reçue automatiquement après le travail ou le service rendu (artisanat, commerce, exploitation agricole).

L'emploi selon le **Conseil National de la Statistique** (CNS), « *constitue le premier moyen de participer à la création de richesses, de s'intégrer à la société, d'assurer la vitalité régionale et de contribuer à l'épanouissement des personnes.* »⁹⁷

De toutes ces définitions, la caractéristique commune est que l'emploi procure des ressources à toute personne qui l'exerce. Le concept d'emploi fait appel à une gamme de concept qui lui est associé. Il s'agit du travail, du chômage et des diplômés sans emploi. Quelle est donc la dissimilitude qui existe entre ces différents concepts ?

▪ Travail

Etymologiquement, travail vient du latin « *tripalium* », qui signifie l'instrument de torture. Cette définition met en relief la souffrance que provoque toute tâche de travail, ou encore la peine nécessaire à la réalisation d'une tâche et la production d'un objet. Néanmoins, comme le rappelle **Vatin**⁹⁸ le travail se définit avant tout par son caractère technique puisque avant d'être un instrument de torture, le *tripalium* latin représentait le trépid et le socle dont l'usage était réservé à la torture. Pour **Fortin** « *Le travail constitue une composante*

⁹⁵ **Maruani M.** (1994), *Travail et emploi*, éditions l'Harmattan, logiques sociales, Paris, p 237.

⁹⁶ **PNUD** (1999). *Rapport sur le développement humain au Bénin*. p.149.

⁹⁷ **Conseil National de la Statistique** (2000), *Mission de la Fondation*, Rapport annuel.

⁹⁸ **Vatin F.** (1999), *Le travail, sciences et société*, Edition de l'Université de Bruxelles.

*essentielle de la nature humaine. Il ne doit plus être considéré comme une condamnation mais plutôt comme un lieu de réalisation personnelle, de créativité et d'épanouissement*⁹⁹. »

Au sens professionnel du terme, le travail a rapport au déploiement d'une technicité en vue d'une activité particulière. Le travail, « *c'est d'abord le moyen d'une production, la mise en œuvre d'une technicité*¹⁰⁰. » Le travail peut être également défini du point de vue économique. Dans cette perspective, il est assimilé à la fois à l'effort fourni, à la technicité mise en œuvre, à l'organisation de la tâche et au résultat de la combinaison de ces trois derniers en termes de rendements.

Le travail se distingue du travailleur au sens où l'homme, qui était un facteur d'énergie et donc de production, s'est vu petit à petit remplacer par la machine. Ainsi, pour **Vatin**, « *travailler c'est [...] produire, c'est-à-dire exister dans son œuvre pour soi, pour soi et pour les autres*¹⁰¹. » Le travail peut être également assimilé à un espace. Ainsi, il constitue « *un espace de construction d'une identité professionnelle et sociale*¹⁰². »

L'activité professionnelle peut être considérée comme la réalisation, l'actualisation d'un travail déterminé. Mais cette approche cache le décalage quasi-permanent entre le travail prescrit et le travail réel. C'est dans cet ordre d'idées, que **Perrier** parle du « *travail comme énigme*¹⁰³. »

On retient de ces diverses approches que le travail recouvre un caractère de technicité et de rendement provenant de l'effort fourni, ainsi que de l'organisation de la tâche. A contrario, l'emploi fait appel à une prestation moyennant une rémunération. Dans ce contexte, nous optons donc pour la définition de l'emploi de **Ngoma Massala**, étant donné que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur aspirent à un mieux-être passant par l'exercice d'une activité qui soit rémunérée, bien rémunérée pour subvenir à tous leurs besoins. « *L'emploi désigne toutes les formes d'activités salariales ou indépendantes et d'une manière générale, l'ensemble des activités socialement utiles et licites, génératrices de*

⁹⁹ **Fortin P.-A.** (2001), *Culture Entrepreneuriale et Pauvreté*, Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), Institut de la Francophonie pour l'Entrepreneuriat (IFE).

¹⁰⁰ **Vatin F.** (1999), Id, p 13.

¹⁰¹ **Vatin F.** (1999), Ibid, p 15.

¹⁰² **Dubar C.** (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Collin, Paris.

¹⁰³ **Perrier A.** (1997), *De la valeur travail au travail des valeurs*, in reconnaissances du travail, pour une approche ergonomique, sous la direction de Schwartz Y., PUF, Paris, p.105.

revenus par lesquelles une personne tire les moyens de subsistance et améliore la qualité de sa vie¹⁰⁴. »

Il y a lieu de souligner que le concept de travail, renvoie également à celui de marché du travail.

▪ **Marché du travail**

La définition du travail proposée par **Maruani**¹⁰⁵ ci-dessus, laisse entrevoir la notion du marché du travail : ses formes, ses modalités et ses résultats (précarité/stabilité, chômage, etc.), d'une part ; la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts et des rôles sociaux pour un individu comme pour un groupe socioprofessionnel d'autre part.

Le marché du travail¹⁰⁶ *« est le lieu de confrontation entre offre de travail par les travailleurs et demande de travail par les entreprises »*. Les travailleurs constituent l'offre et les employeurs la demande. Ce qui est vendu, constitue la force de travail ou les heures de travail en contrepartie d'un prix, le salaire réel horaire. Pour **Krelle**¹⁰⁷, *« le marché du travail est le lieu économique d'échange des demandeurs du travail et des offreurs du travail à un prix donné. La loi de l'offre et de la demande y règle les échanges sans déséquilibre majeur. »*

Le lexique d'économie précise que *« le marché du travail est une expression conventionnelle s'appliquant à l'ensemble des problèmes de l'emploi : chômage, durée de travail, rémunération, volume de population active, etc. Dans la théorie néoclassique, le marché du travail est un concept relatif au mécanisme d'équilibration de l'offre et de la demande de travail. L'offre de travail pour les ménages est une fonction croissante du salaire, mais elle peut être atypique lorsque les salaires sont très bas ou très élevés. La demande de travail par contre est une fonction décroissante du salaire. Elle correspond à la production marginale du travail¹⁰⁸. »*

¹⁰⁴ **Ngoma Massala G.** (2006), *Les conditions d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail dans le secteur formel au Congo*, Direction Générale de la Population, Congo-Brazzaville.

¹⁰⁵ La définition est la suivante : *« le terme travail peut désigner d'une part, toute activité humaine orientée vers la production de biens et de services utiles, ou du moins considérés comme tels ; d'autre part, l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité : organisation du travail, conditions de travail, mais aussi représentations du travail, comportement et attitudes à l'égard du travail. »*

¹⁰⁶ **Michon F.** (1994), *Le travail et l'emploi*, éditions de l'Harmattan, Paris, p.141.

¹⁰⁷ **Krelle W.** (1970), *Production, demande, prix*, éditions Gauthiers-Villars, Grands-Augustins, p. 21.

¹⁰⁸ Lexique d'économie (1999), 6^{ème} édition, Dalloz, Paris, p. 390.

Dans le cadre de la présente étude, le marché du travail constitue la ville de Cotonou. C'est donc le lieu où se confrontent l'offre (les diverses compétences des jeunes diplômés) et la demande (la fonction publique, les entreprises privées, et para-publiques).

Quels sont à présent les différents contours des concepts du chômage et de diplômés sans-emploi ?

▪ Chômage

Ngahan et Mukama, appréhendent le chômage comme « *la résultante d'un déséquilibre sur le marché du travail traduisant une offre excédant la demande de main d'œuvre*¹⁰⁹. » Le chômage a donc pour principale manifestation le rationnement permanent de l'emploi. Au sens du **BIT**¹¹⁰, est chômeur toute personne n'ayant pas exercé une activité économique ne serait-ce qu'une heure durant les quatre dernières semaines.

Le chômage est défini selon une approche quantitative et qualitative. L'approche quantitative, induit des représentations macro-économique et sociale du chômage. Cette approche stipule que le chômage est une conséquence mécanique de la baisse de la croissance. Ainsi, le chômage est assimilé par **Join-Lambert** à un *solde* ; c'est-à-dire « *comme la différence entre le niveau de population active et le niveau de l'emploi*¹¹¹ ». Lorsque la courbe de l'emploi ne croît pas au même rythme que celle de la population active l'écart se creuse et le chômage augmente.

L'approche qualitative du chômage résulte d'une inadéquation entre les qualifications des demandeurs d'emploi et celles requises sur le marché du travail. Ainsi, le chômage est appréhendé comme « *le résultat d'un déficit en formation (chômage d'inadéquation), c'est-à-dire comme le désajustement entre les formations à la structure des emplois*¹¹² ». Dans ce cas, le déficit en qualification des demandeurs d'emploi est avancé pour expliquer les difficultés d'insertion professionnelle.

¹⁰⁹ **Mukama N et Ngahan T. (J de R)**. (2004), *Le Cameroun face au défi de la pauvreté et de l'emploi des jeunes : Analyse critique et propositions Jeunesse Horizon*, p 8.

¹¹⁰ **BIT** (2000). *Les jeunes au travail : promouvoir la croissance de l'emploi*. Turin.

¹¹¹ **Join-Lambert M.-T.** (1994), *Politiques sociales*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques & Dalloz.

¹¹² **Ourtin J.-L.** (2000), *Politiques sociales, politiques d'emploi et territoires, Ville et emploi, le territoire au cœur des nouvelles formes de travail, la Tour d'Aigues*, éd. de l'Aube, p. 350

Il existe plusieurs formes de chômage, dont les plus sévissantes sont le chômage d'inadéquation, de rotation et celui de longue durée. Le chômage d'inadéquation se manifeste par un manque de l'adaptation de l'offre au besoin sur le marché du travail. Cela se manifeste par un manque de qualification ou une sous-qualification des demandeurs d'emploi. Ils constituent ainsi le résidu en raison de leurs difficultés de reclassement et d'insertion¹¹³. De même, pour **Ginsbourger** et **Merle**¹¹⁴, lorsque la qualification générale des travailleurs disponibles sur le marché du travail s'accroît, les demandeurs d'emploi peuvent également faire l'objet du chômage d'inadéquation. Il s'agit par exemple des personnes âgées, des femmes, des immigrés.

Pour **Guittou**, le chômage de rotation¹¹⁵ se manifeste par le déséquilibre global du marché du travail et s'analyse comme une file d'attente dans laquelle les demandeurs d'emploi se trouvent en concurrence pour accéder aux emplois. La diffusion d'un chômage de rotation en période de pénurie d'emploi provoque une déconnexion croissante entre l'effort global de formation et la situation globale des jeunes sur le marché du travail. Le chômage de longue durée se manifeste lorsque la période d'insertion professionnelle est plus d'une année. Pour **Leray**¹¹⁶, il est particulièrement fréquent chez les travailleurs vieillissants, et est souvent dû à des facteurs comme la qualification, la nationalité, le niveau de formation ou encore le handicap.

Le chômage de longue durée se traduit par une accumulation des difficultés sur la durée. Ainsi, aux « *difficultés financières liées à la réduction des montants de l'indemnisation, s'ajoutent avec le temps des problèmes d'autre nature (problèmes d'estime de soi, de désocialisation, etc.*¹¹⁷) » Dans ce cas, les objectifs d'insertion professionnelle pour

¹¹³ **Marchand O.** (1993), *les groupes sociaux face au chômage : des atouts inégaux*, Données sociales, p.158, cité par **Join-Lambert M.-T.** (1994), Id, p.164.

¹¹⁴ **Ginsbourger F. et Merle V.** (1989), *La formation des bas niveaux de qualification : analyse socio-économique d'une catégorie*, in **Pailhous J. et Vergnaud G.**, Adultes en reconversion, faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage?, la Documentation française, p. 19.

¹¹⁵ **Guittou C.** (1996), *Droit, action publique et travail. Etude juridique des politiques d'insertion par le travail*, Thèse pour le doctorat en Droit, Université de Paris X.

¹¹⁶ **Leray M.-R.** (1991), *Rapport du Conseil économique et social, Le chômage de longue durée*, p. 107.

¹¹⁷ Politique de l'emploi, fonctionnement du marché du travail, Travail et emploi, mars 1984, op. cit.

les chômeurs de longue durée sont spécifiques et distincts des objectifs existants de reclassement professionnel, de formation ou de conversion¹¹⁸.

Selon les économistes, le chômage peut avoir plusieurs effets sur les demandeurs d'emploi. Il s'agit par exemple de l'obsolescence des qualifications, la perte des droits aux allocations de chômage, (effets individuels), ainsi que des effets psychologiques négatifs. Subséquemment, le chômage est défini comme « *un problème de déséquilibre global du marché du travail*¹¹⁹ ». **Salais** parle à cet effet de phénomène de « *file d'attente*¹²⁰ ». Il s'agit du chômage de rotation, au sein duquel les demandeurs d'emploi se trouvent en concurrence pour accéder aux emplois. Contrairement à la file d'attente habituelle, l'ordre d'entrée ne détermine pas le rang de sortie, c'est-à-dire que les chômeurs présents dans la file d'attente n'ont aucune assurance d'en sortir lorsque la file avance. Dans ce contexte, la seule façon d'en sortir pour **Marchand** cité par **Join-Lambert** est *l'employabilité*, qu'il définit comme étant « *la probabilité de sortir du chômage, mesurée par la proportion, par rapport au nombre de chômeurs d'une catégorie donnée, de ceux qui sortent rapidement du chômage*¹²¹. »

En se référant à l'approche du chômage en tant que file d'attente, le chômage est donc un flux et non un stock. Cela veut dire d'après **Gayraud**¹²² que les nouveaux entrants au chômage, concurrencent en permanence les chômeurs déjà présents dans la file. Lorsque ceux-ci sont plus employables, ils passent devant les chômeurs déjà présents, qui de ce fait, reculent dans la file d'attente. Avec la définition de **Ledrut**, cité par **Gazier** selon laquelle l'employabilité désigne « *l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un*¹²³ », on peut donc conclure qu'elle diminue au fur et à mesure que le chômage augmente.

¹¹⁸ **Guillon C.** (1996), Id.

¹¹⁹ **Guillon C.** (1996), Ibid, p. 487.

¹²⁰ **Salais R.**, (1982), *Le chômage, un phénomène de file d'attente*, in Economie et Statistique, n° 123.

¹²¹ **Marchand O.** (1993), *Les groupes sociaux face au chômage : des atouts inégaux*, Données sociales, 1993, p.158, cité par **Join-Lambert M.-T.** (1994), Ibid, p. 164

¹²² **Gayraud L.** (2006), *La politique d'emploi des personnes handicapées, Genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire, (le cas de la Gironde)*, Thèse n°1333, Thèse pour le doctorat de l'Université Victor Segalen-Bordeaux 2, Mention : Sciences de l'Éducation, tome 1.

¹²³ **Ledrut R.** (1966), *Sociologie du chômage*, Paris, PUF, 1966, p. 68, cité par **Gazier B.** (1990), Ibid.

Au total, le chômage se traduisant par l'exclusion des personnes actives du marché du travail peut prendre différentes formes¹²⁴ que sont :

- l'exclusion du marché du travail primaire vers le marché du travail secondaire¹²⁵, c'est-à-dire des emplois stables vers les emplois instables qui, en général sont mal rémunérés ;
- l'exclusion du marché du travail secondaire vers le chômage chronique ;
- l'exclusion avant toute insertion professionnelle durable qui touche essentiellement les *jeunes primo demandeurs d'emploi*¹²⁶ ou des femmes voulant prendre ou reprendre un emploi ;
- l'exclusion sociale et la marginalisation comme conséquence ultime du processus d'exclusion du marché du travail.

A présent, qu'est ce que réellement un diplômé sans-emploi ?

▪ **Diplômés sans-emploi**

Pour **Nitcheu**, les diplômés sans emploi désignent « *une catégorie de chômeurs, qui, en raison de leur niveau de qualification, représentent un intérêt particulier aussi bien pour les entreprises que pour les pouvoirs publics.*¹²⁷ » Ce concept caractérise également un moment évolutif de la situation économique et du marché du travail en rapport avec le système de formation producteur des qualifications au niveau mondial en général et en Afrique en particulier. Il traduit une évolution conceptuelle de la notion de chômeur, mais aussi celle de la composition socio-professionnelle de la population des chômeurs.

En termes d'analyse, le concept de diplômés sans-emploi se révèle être comme l'expression de frustrations, suite à de nombreux échecs dans le processus de revendication du

¹²⁴ Politique de l'emploi, fonctionnement du marché du travail, Travail et emploi, mars 1984, p. 37-38.

¹²⁵ Cette exclusion est systématisée par la théorie de la segmentation. C'est une théorie qui a pris naissance aux États-Unis de l'observation des populations marginalisées des ghettos noirs. Théorie repris par **Michon F.** (1983), *l'économie du travail en France. Une rétrospective pour un bilan*, document multigraphié, séminaire d'économie du travail, faculté de Paris 1.

¹²⁶ Cette expression est utilisée pour désigner ceux qui pour la première fois veulent accéder à un emploi, et qui de ce fait sont des jeunes.

¹²⁷ **Nitcheu G.** *Enseignement Supérieur public. Les diplômés de plus en plus marginalisés en Afrique*, www.rfi.fr/Fichiers/Mfi/Education/1666.asp, consulté le 11 mars 2012.

droit à l'emploi moderne¹²⁸. La naissance de ce concept en Afrique, provient d'un contexte bien précis. Il a vu le jour à la faveur de l'incapacité de la Fonction Publique, pourvoyeuse quasi-exclusive d'emplois automatiques aux diplômés, et de l'accumulation de contingents des jeunes diplômés des Universités chaque année.

Selon le **PNUD**, le diplômé sans-emploi est une « *personne n'ayant jamais travaillé et qui est à la recherche d'un premier emploi*¹²⁹. » Ainsi, de part sa formation, il dispose de capacités nécessaires pour exercer un emploi. Aussi est-il activement disponible à offrir sa force de travail en échange d'une rémunération. Par suite, le diplômé sans-emploi, est donc une personne en situation de manque d'emploi possédant un diplôme et qui est demandeur d'un premier emploi.

Au total, on retient que le chômeur se distingue du diplômé sans-emploi, en ce que le chômeur a déjà eu au moins une expérience professionnelle¹³⁰, tandis-que le diplômé sans-emploi est en quête du premier emploi. La catégorie sociale de la présente étude est celle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en quête du premier emploi, pour qui le chômage se manifeste par la non insertion. Nous retenons donc la définition du **PNUD**, cité ci-dessus.

Le chômage sévit plus au niveau des jeunes. La notion de jeunesse a souvent renvoyé à plusieurs acceptions.

3.1.3 Jeunesse

Les diverses acceptions de ce concept sont dépendantes des aspects tels que l'âge, la transition, l'environnement économique et socio-culturel, ainsi que les inégalités entre pays. La complexité de ce concept, se définissant selon plusieurs approches, est entre autre due au fait qu'il soit traversé par des tendances communes aux autres classes d'âge. **Vicenzo**¹³¹

¹²⁸ Les implications socio-démographiques du concept de « diplômés sans emploi » en République du Congo, www-aidelf.ined.fr/colloques/Aveiro/Communications_Aveiro/Adjamagbo/R_Libali.doc-, consulté le 20 avril 2012.

¹²⁹ **PNUD** (1999), *Développement humain au Bénin*, Rapport d'étude, Cotonou.

¹³⁰ Il y a lieu de ne pas confondre dans ce contexte, l'expérience professionnelle au stage, bien qu'il en soit une des formes. Par expérience professionnelle, nous entendons une activité rémunérée et régie par un contrat de travail en bonne et due forme.

¹³¹ **Vicenzo C.** (2001), *Dossier jeunes adultes*, in recherches et prévisions N° 65-2001.

propose donc à ce qu'on l'étudie de façon relationnelle son rapport à l'âge adulte d'une part, à l'enfance et à l'adolescence d'autre part.

Pour certains auteurs, la jeunesse est perçue comme une tranche d'âge ou une période de la vie comprise entre la naissance et l'âge adulte. A cet effet, l'**UNESCO** stipule que « *la jeunesse est la période de la vie durant laquelle s'acquièrent les compétences et les virtualités sociales en vue de responsabilités et rétributions de la vie adulte.*¹³² » Compte tenu des critères tels que le contexte social, les différences du niveau de vie, l'âge communément reconnu pour la jeunesse au sein des pays dits développés, est souvent compris entre 15 et 24 ans. En ce qui concerne les pays du Sud, l'intervalle d'âge est compris entre 15 ou 18 à 35 ans. Dans les pays du Sud, les jeunes connaissent parfois leur insertion socio-professionnelle très tardivement (entre 35 ou 40 ans), à cause des conditions économiques qui ne sont pas souvent favorables. En opérant à une synthèse entre les réalités des pays du Nord et ceux du Sud, la Conférence des ministres de la Jeunesse et des Sports des pays ayant le français en partage (**CONFESJES**), a fixé *la période de la jeunesse entre 16 et 30 ans avec des modulations jusqu'à 35 ans selon les programmes*¹³³. Allant dans le même sens, l'Organisation des Nations Unies (**ONU**), définit la jeunesse comme étant l'ensemble des personnes dont l'âge est compris entre 15 et 24 ans inclus. Il faut souligner que les adolescents et les jeunes adultes sont ceux qui composent la jeunesse. En termes d'âge, les adolescents ont généralement entre 13 et 19ans, et les jeunes adultes entre 20 et 24ans. Cependant d'autres critères permettent également de les distinguer dont ceux sociologiques, psychologiques et sanitaires. Selon l'approche sociologique basée sur la théorie des cycles d'existence¹³⁴, la jeunesse est perçue comme un temps de transition, de passage marqué par des étapes repérables conduisant à *l'âge adulte*¹³⁵. Ainsi, **Galland**¹³⁶ distingue quatre phases successives que sont :

- la fin des études ;
- le départ du domicile familial ;
- l'insertion dans le marché du travail ;
- la formation d'un couple.

¹³² www.unesco.org/news/fr.unesco/jeunesse, consulté le 21 avril 2012.

¹³³ Colloque sur les créneaux porteurs dans le domaine de la micro-entreprise (2001), Rabat. p 7.

¹³⁴ Cette approche a été systématisée par l'école anglo-saxonne depuis près de cinquante années et est beaucoup développée au Québec.

¹³⁵ Expression utilisée par certains auteurs tels que **Galland, Dumont** pour désigner la jeunesse.

¹³⁶ **Galland O.** (1990), cité par **Vincenzo C.** (2001), *ibid.*

Une autre approche dite approche processuelle fait à la fois un arrimage entre la désynchronisation des phases d'insertion et les nuances apportées à une notion figée de l'âge adulte. Ainsi, la période de la jeunesse est alors mise en perspective par rapport au processus d'autonomisation d'une part du point de vue de l'insertion, et d'autre part du point de vue de la chaîne des générations. Aussi, faut-il ajouter, que l'usage induit à assimiler la jeunesse à un état d'esprit. De ce fait, les personnes d'un certain âge s'estiment encore jeunes, compte tenu de leur état d'esprit (dynamisme, capacités physique et intellectuelle).

Les auteurs comme d'**Almeida-Topor et al**¹³⁷ affirment que, la littérature disponible sur le concept de jeunesse en général, et sur l'Afrique en particulier oscillent entre deux dimensions principales que sont la *dimension chronologique* et celle liée au *statut social*. La dimension chronologique situe la jeunesse entre 15 et 25 ans pour certains et entre 10 voire 40 ans pour d'autres. La dimension liée au statut social, avec pour référence le mariage, marque la fin de la jeunesse et l'accès à la responsabilité. Ainsi, poursuivent-ils, « *on est considéré comme jeune tant qu'on n'a pas accédé au pouvoir de décision pour son propre compte ou celui des autres.* »¹³⁸

Plusieurs concepts sont associés à celui de jeunesse. Il s'agit essentiellement du concept de jeune adulte et de jeunesse contemporaine.

▪ Jeune adulte

Pour **Cigoli**¹³⁹, l'expression *jeune adulte* unit deux éléments apparemment contradictoires, faisant ainsi d'elle un oxymoron. Cela s'illustre par la volonté de considérer comme potentiellement inhibant, l'allongement de la dépendance à maintenir dans la jeunesse des individus qui devraient déjà être des adultes. Ainsi, le rapprochement du terme adulte de celui de jeune, permet de percevoir le jeune par rapport à ce qu'il n'est pas encore, mais qu'il aurait déjà dû être : mûr, indépendant, responsable, bref, tous les mots associés au champ sémantique du mot adulte.

¹³⁷ **d'Almeida-Topor H., Coquery-Vidrovitch C. et Guitart F.** (1992), *La jeunesse en Afrique*, p.15, Paris, l'Harmattan.

¹³⁸ **d'Almeida-Topor H., Coquery-Vidrovitch C. et Guitart F.**, Id. p.15.

¹³⁹ **Cigoli V.** (1987), *Giovani adulti e loro genitori : un eccesso di vicinanza ?*, in *Giovani in famiglia tra autonomie nuove dipendenze*, Studi Interdisciplinari sulla famiglia, (sous la dir. de Scabini E. et Rossi G.), Vita e Pensiero, Milano, n° 16.

▪ Jeunesse contemporaine

La compréhension du concept de jeunesse contemporaine, s'opère selon plusieurs auteurs, à travers un corpus de trois paradoxes significatifs. Pour **Bourdelaïs et Gourdon**¹⁴⁰, le premier paradoxe a rapport à la description des âges, pouvant s'effectuer à travers des catégories de plus en plus fines, alors même que ce qui les distingue tend à se brouiller. Le deuxième paradoxe stipule que *l'entrée dans l'âge adulte s'accomplit par une individualisation des trajectoires biographiques*¹⁴¹. S'inscrivant dans le même ordre d'idées, **Mauger**¹⁴², ajoute que ces trajectoires sont entourées par des institutions et des instances de tutelle ou de médiation. Enfin, le troisième paradoxe, précise que les jeunes sont sujets à une situation d'« *apesanteur sociale*¹⁴³ » de la part des adultes. Cela se traduit par le fait, qu'ils soient contraints de faire preuve, de plus de maturité et de responsabilité au cours d'une très longue période.

Au total, le concept de jeunesse peut être défini selon trois critères essentiels, à savoir le critère de l'âge, le critère du statut social ou de la prise des responsabilités sociales et celui de l'état d'esprit. Dans le cadre de la présente étude, les critères pris en compte sont ceux de l'âge et du statut social. Ainsi, les jeunes diplômés considérés au sein de l'étude sont des personnes dont l'âge est compris entre 16 et 35 ans d'après la conception de la CONFEJES, et qui sont en mal d'insertion socio-professionnelle, de prise de responsabilité, donc de statut social, selon l'approche de **d'Almeida-Topor et al.**

Un autre concept, qu'il est important d'explicitier, est celui de l'entrepreneuriat.

3.1.4 Entrepreneuriat

Pour **Gastine**¹⁴⁴, l'entrepreneuriat est un concept difficile à définir puisqu'un flou entoure à la fois la graphie du mot et la délimitation des activités qu'il recouvre. Il distingue

¹⁴⁰ **Bourdelaïs P. et Gourdon V.** (1997), *Catégories d'âge et âge des catégories*, colloque l'âge entre nature et culture, UIESP.

¹⁴¹ **Bois-Reymond M.** (1993), *Orientations de la jeunesse néerlandaise : émergence d'une biographie individualisée*, in l'allongement de la jeunesse (sous la dir. de Cavalli A. et Galland O.), Arles, Actes Sud.

¹⁴² **Mauger G.** (1994), *Les jeunes en France. Etat des recherches*, Paris, la documentation française.

¹⁴³ **Cavalli A.** (1993), *Prolungamento della fase giovanile e orientamenti al futuro*, in *Giovani anni 90. Terzo rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia* (sous la dir. de Cavalli A. et De Lillo A.), Bologna, il Mulino.

¹⁴⁴ **Gastine L.** (2007), *L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon*, Grand Lyon – DPSA, le centre ressource prospective du grand Lyon.

donc trois orthographes différentes pour écrire le même mot : « *entrepreneuriat, entrepreneuriat, ou entrepreneuriat*¹⁴⁵ ». Orthographe qu'il qualifie d'ailleurs d'incertaine, car Le Petit Robert « *ne saurait servir d'expédient puisqu'il ne mentionne aucun des trois mots*¹⁴⁶. » Cette difficulté orthographique pourrait s'expliquer à travers le fait que ce mot est une traduction de l'anglais « *entrepreneurship* ». Afin d'éviter des confusions autour d'une notion déjà floue, l'Office québécois de la langue française¹⁴⁷, propose de privilégier l'orthographe *entrepreneuriat*, car elle dérive bien de celle d'*entrepreneur*. La difficulté sémantique étant écartée, qu'en est-il de la compréhension du concept ?

Plusieurs chercheurs estiment que, « *l'entrepreneuriat est un concept difficile à définir, car les entrepreneurs et les activités entrepreneuriales ne sont guère aisés à identifier et à étudier, et que le concept est complexe, équivoque et vague*¹⁴⁸. » De plus, il est également « *trop complexe pour être réduit à une simple définition, son intelligibilité nécessitant une modélisation*¹⁴⁹. »

Pour les auteurs du Global Entrepreneurship, « *l'entrepreneuriat est un processus, mis en œuvre par une ou plusieurs personnes, englobant toutes les actions de création d'une nouvelle organisation de manière indépendante ou avec un employeur*¹⁵⁰. » **Filion**¹⁵¹ quant à lui définit l'entrepreneuriat comme « *le processus par lequel des personnes prennent conscience que le fait de posséder leur propre entreprise constitue une option ou une solution viable, ces personnes pensent à des entreprises qu'elles pourraient créer, prennent connaissance de la marche à suivre pour devenir un entrepreneur et se lancent dans la création et le démarrage d'une entreprise.* » Pour **Verstraet**¹⁵², « *l'entrepreneuriat est un phénomène combinant un individu et une organisation [...], son action induit du changement et conduit à une modification partielle de l'ordre existant.* »

¹⁴⁵ A cet effet, le rédacteur du supplément *Entreprendre, la vraie vie* du n°59 d'acteurs de l'économie Rhône-Alpes utilise indifféremment les trois orthographes.

¹⁴⁶ **Gastine L.** (2007), Id.

¹⁴⁷ <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/officialisation/index.html>, consulté le 11 juin 2012.

¹⁴⁸ Global Entrepreneurship Monitor (2000), Rapport exécutif.

¹⁴⁹ **Verstraete T.** (dir) (2000), *Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat*, Editions Management et Société, Paris.

¹⁵⁰ Global Entrepreneurship Monitor (2005), *Rapport sur l'entrepreneuriat dans le monde*.

¹⁵¹ <http://www.refer.mg/cours/analyse-projet/mod1/entrepreneuriat.htm>, consulté 12 juin 2012.

¹⁵² **Verstraete T.** (dir) (2000), Id.

L'entrepreneuriat entraîne la création plus ou moins régulière de valeurs nouvelles sur les marchés territoriaux ou extérieurs, telles que de nouvelles structures de production et la création de nouveaux biens ou le choix de nouvelles localisations. Cette création affecte d'autres entreprises et les acteurs ou « *joueurs économiques* » de la région ou de l'extérieur qui profitent ou non de l'évolution du marché. Dans cet ordre d'idées, **Julien et Cadieux** définissent l'entrepreneuriat comme « *l'action humaine, soutenue par le milieu environnant, générant de la valeur sur le marché par la création ou le développement d'une activité économique, évoluant avec cette valeur pour finalement affecter l'économie, et ce, dans le but de mieux répondre aux besoins individuels et collectifs d'un territoire*¹⁵³. »

Plusieurs auteurs tels que **Bruyat**¹⁵⁴ abordent la question de l'entrepreneuriat à partir de l'acte d'entreprendre initié par un auteur ou acteur principal qui est l'entrepreneur et suivant un processus donné. Selon les économistes, l'entrepreneur est une personne qui prend des risques, car investit de l'argent. L'approche des psychologues et spécialistes du comportement humain, par contre consiste à comprendre le système de valeurs et les motivations de l'entrepreneur. Ainsi, **Mc Clelland**¹⁵⁵ (1961) estime qu'il y a deux dimensions essentielles qui détermineraient un comportement d'entrepreneur que sont :

- le besoin d'accomplissement, qui pousse un individu à être responsable de la solution de ses problèmes et en conséquence à se fixer lui-même les objectifs aptes à l'épanouir ;
- le besoin de puissance, qui passerait par une volonté plus ou moins explicite d'occuper une place prédominante dans un système.

Fillion¹⁵⁶ quant à lui définit l'entrepreneur, comme un homme social, qui est le produit de son milieu. **Bygrave et Hofer**¹⁵⁷ proposent deux types de définition de l'entrepreneuriat, à savoir une traditionnelle et une nouvelle. La définition traditionnelle de l'entrepreneuriat, prend en compte les caractéristiques et les fonctions de l'entrepreneur. La définition nouvelle quant à

¹⁵³ **Pierre-André Julien et Louise Cadieux** (2010), *la mesure de l'entrepreneuriat*, rapport d'étude, Institut de la Statistique du Québec, INRPME – UQTR.

¹⁵⁴ **Bruyat C.** (1994), *Contributions épistémologiques au domaine de l'entrepreneuriat*, Revue Française de Gestion, n°101, pp.113-125.

¹⁵⁵ **Mc Clelland D. C.** (1961), *The Achieving Society*, Princeton, NJ: van Nostrand.

¹⁵⁶ **Fillion L. C.** (1997), *Le champ de l'entrepreneuriat : histoire, évolutions, tendances*, cahier de recherche n°97.01, HEC Montréal.

¹⁵⁷ **Bygrave W.D. et Hofer C.W.** (1991), *Theorizing about entrepreneurship*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Winter, pp13-22.

elle, associe à l'ancienne définition, les caractéristiques du « *process* » (processus) entrepreneurial. Il s'agit du processus par lequel une personne ou un groupe de personnes, en interaction avec une entreprise existante, crée une nouvelle organisation ou participe au renouvellement de l'organisation par l'innovation.

Il ressort, qu'il existe un nombre important de définitions de l'entrepreneuriat, qui selon **Julien et Cadieux**¹⁵⁸ peuvent être regroupées essentiellement en huit aspects clés. Il s'agit de :

- la création d'une nouvelle entreprise ou de son propre emploi ;
- la création de nouveaux produits ou processus ;
- la prise de risque tant pour l'entrepreneur que pour l'entreprise ;
- l'innovation ;
- la création de valeur ;
- la capacité de l'entreprise à générer des profits et à croître ;
- le repérage et l'exploitation d'une ou de plusieurs opportunités d'affaires ;
- et la mobilisation des ressources, qu'elles soient limitées ou non.

Davidsson¹⁵⁹ en synthétisant ces différentes dimensions, aboutit à quatre types d'entrepreneuriat que sont : la création d'une nouvelle entreprise, la reprise d'une entreprise déjà existante avec des innovations mineures ou majeures, une nouvelle entreprise sur un nouveau marché et l'élargissement du marché pour une entreprise existante.

Pendant qu'un certains nombres d'auteurs, parlent de l'entrepreneuriat en termes de création pure, d'autres le considèrent comme un processus d'innovation pouvant être lié au comportement entrepreneurial de certains employés œuvrant au sein d'une petite ou d'une grande entreprise. Pour **Counot et Mulic**¹⁶⁰, la première forme dite création pure, est effective si l'activité exercée ne constitue pas la poursuite d'une activité de même type, exercée antérieurement au même endroit par une autre entreprise. La seconde forme dite reprise d'entreprise se caractérise selon **Carrier**¹⁶¹, par l'achat, la donation ou l'héritage d'une

¹⁵⁸ **Pierre-André Julien et Louise Cadieux** (2010), Ibid.

¹⁵⁹ **Davidsson P.** (2001). *Entrepreneurship: what it is, what it isn't and how we can study it*, Communication au colloque de Basbon/Kaufmann Foundation, Boulder.

¹⁶⁰ **Counot S. et Mulic S.** (2004), *Le rôle économique des repreneurs d'entreprise*, INSEE Première, n° 975, www.ceder-reprendre-une-entreprise.com, consulté le 12 mai 2012.

¹⁶¹ **Carrier C.** (2008), *L'intrapreneuriat : évolution et tendances dans les connaissances et les pratiques*, in *Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales*, Schmitt, C. (dir), Presses de l'Université du Québec, pp 71-82.

entreprise déjà existante. Elle peut également s'effectuer à travers l'essai¹⁶², et à cet effet, on parle d' « *intrapreneuriat*. » Pour **Dumais et al**¹⁶³, l'intraprenariat est la conception de nouveaux projets ou de nouvelles activités ou développement des activités actuelles, à partir d'une entreprise existante, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Partant de ces différentes considérations, l'OCDE propose une définition prenant en compte à la fois la dimension de la création d'entreprise et celle de la reprise d'entreprise. Ainsi, elle définit l'entrepreneuriat comme « *toute action humaine pour entreprendre en vue de générer de la valeur via la création ou le développement d'une activité économique identifiant et exploitant de nouveaux produits, de nouveaux procédés ou de nouveaux marchés*¹⁶⁴. »

En conséquence, l'entrepreneuriat constitue pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, un outil leur qui leur permettra de créer de la richesse à travers la création d'une entreprise ou la reprise d'une ancienne entreprise. A cet effet, la définition de l'OCDE vient bien à propos.

Il faut souligner qu'une nouvelle forme d'entrepreneuriat a fait surface, il s'agit de l'entrepreneuriat social.

▪ **Entrepreneuriat social**

Etant un concept en émergence, **Peredo et McLean**¹⁶⁵, estiment qu'on ne saurait avoir une définition faisant l'unanimité sur tous ses aspects. Pour **Zhara et al**, cité par **Brouard**, l'entrepreneuriat social peut se définir comme « *les processus liés à la découverte d'occasions afin de créer de la richesse sociale et les processus organisationnels développés et utilisés*

¹⁶² Il s'agit d'une pratique par laquelle une entreprise favorise le départ de certains de ses salariés et les aide à créer leur propre entreprise.

¹⁶³ **Dumais M., Jean B., Morin S.A. et Dionne A.** (2005), *La propriété locale des entreprises, la relève entrepreneuriale et le développement des collectivités*, Rapport de recherche présenté au Réseau des SADC du Québec, Rimouski.

¹⁶⁴ **OCDE** (2006), *Comprendre l'entrepreneuriat : Mise au point d'indicateurs pour les comparaisons et évaluations internationales*, Paris.

¹⁶⁵ **Peredo A M. et McLean M.** (2006), *Social entrepreneurial: A critical review of the concept*, Journal of World Business, vol. 41, n° 1, pp 56-65.

*pour atteindre les fins désirés*¹⁶⁶.» La Jeune Chambre de Commerce du Montréal¹⁶⁷ propose que l'entrepreneuriat social soit défini comme une entreprise qui :

- réalise une mission sociale ;
- génère des revenus et utilise un modèle d'affaires ;
- innove via une approche entrepreneuriale et ;
- diversifie ses partenaires et ses sources de financement de manière durable.

Malgré une multitude de définitions, il y a un consensus sur le « *caractère multidimensionnel*¹⁶⁸ » du concept et sa double connotation. Ainsi, comme le stipulent **Mair et Marti**¹⁶⁹, ce concept présente une double perspective : entrepreneuriat et social. Pour certains auteurs dont **Ulhoi**¹⁷⁰, l'élément central qui ressort de l'entrepreneuriat social est la mission sociale à accomplir. L'organisation sociale joue un rôle d'agent de changement. Ce rôle est « *conscient et non seulement accidentel*¹⁷¹.» La mission sociale dans ce contexte rejoint un peu la mission économique : on parle à cet effet d'économie sociale. L'économie sociale, s'inspirant de la formule « *s'associer pour entreprendre autrement*¹⁷² », fait appel à trois dimensions que sont : le social, l'économique et le politique. Ainsi, comme l'explique **Favreau**, *s'associer* permet de répondre à des besoins socio-économiques, socio-culturels et socio-politiques, de se regrouper dans des organisations démocratiques. « *Entreprendre* » permet d'affronter le marché dans la production de biens et services, et « *autrement* » permet la pluralité d'engagements citoyens avec des mobiles socio-politiques divers.

¹⁶⁶ **Zhara S.A., Gedajlovic E., Neubaum D.O. et Shulman J.M.** (2006), *Social Entrepreneurship: Domain, Contributions and Ethical Dilemmas*, University of Minnesota Conference on Ethics and Entrepreneurship, p.12, cité par **François Brouard** (2006), *l'entrepreneuriat social, mieux connaître le concept*, 23rd Annual Conference of the Canadian Council for Small Business & Entrepreneurship, Trois-Rivières, Sprott School of Business, Carleton University, www.sprott.carleton.ca/~fbrouard.

¹⁶⁷ Cette définition émane d'un rapport de la Jeune Chambre de Commerce de Montréal en 2009, intitulé *L'entrepreneuriat social au Québec : pour un dynamisme social axé sur l'initiative*.

¹⁶⁸ **Sullivan Mort G, Weerawardena J. et Carnegie K.** (2003), *Social entrepreneurship: Towards conceptualization*, *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, vol. 8, n°1, pp 76-88.

¹⁶⁹ **Mair J. et Marti I.** (2006), *Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight*, *Journal of World Business*, vol. 41, n°1, pp 36-44.

¹⁷⁰ **Ulhoi J.P.** (2005), *The social dimensions of entrepreneurship*, *Technovation*, vol. 25, n° 8, pp939-946.

¹⁷¹ **Sullivan Mort G, Weerawardena J. et Carnegie K.** (2003), Id.

¹⁷² **Favreau L.** (2006), *Economie sociale et politiques publiques - l'expérience québécoise*, *Horizons*, vol. 8, n°2, pp 7-15.

Pour **Bacq et Janssen**¹⁷³, les approches sur le concept de l'entrepreneuriat social se résument essentiellement en deux écoles à savoir l'école européenne et celle américaine. L'approche européenne de l'entrepreneuriat social est très ancrée dans le secteur social. L'approche américaine, quant à elle, est marquée par deux écoles de pratique et de pensée indépendantes : l'école de l'innovation sociale et l'école de l'entreprise sociale. Les approches sur l'entrepreneuriat selon ces deux écoles, font respectivement référence à l'entrepreneur pour l'une, et à la mission sociale pour l'autre. Ainsi, en un premier temps, **Hjorth et Bjerke**¹⁷⁴, estiment que les entrepreneurs sociaux agissent pour répondre à une carence sociale en créant une organisation à but non lucratif, voire une entreprise commerciale. L'entrepreneur social est donc un individu visionnaire, dont l'objectif premier n'est pas de faire du profit mais de créer de la valeur sociale.

En un second temps, et selon l'approche de l'école de l'innovation sociale, l'entrepreneur social a pour but de créer de la valeur sociale et de soutenir de manière durable les améliorations sociales. **Boschee et Mcclurg**¹⁷⁵ estiment à cet effet que l'impact social prime sur la génération de profit et de richesses. Pour l'école de l'entreprise sociale, l'impact social doit être le but premier des entreprises sociales. Le caractère social de l'entreprise sociale est garanti par le fait que, selon cette école elle est nécessairement une organisation à but non lucratif. La mission sociale revêt ainsi une signification aussi large que l'étendue des activités sociales dans lesquelles peuvent s'investir les organisations de ce type.

Au total, l'entrepreneuriat social peut être considéré comme une dimension de l'entrepreneuriat, qui prend en compte l'amélioration des conditions de vie des populations. Les membres du Réseau européen EMES¹⁷⁶, affirment à cet effet que l'entrepreneuriat social peut être considéré comme une source de solution à certains maux que connaissent nos sociétés.

¹⁷³ **Bacq S. Janssen F.** (2006), Définition de l'entrepreneuriat social : Revue de la littérature selon les critères géographique et thématique, Center for Research in Entrepreneurial Change and Innovative Strategies (CRECIS), Louvain School of Management, Université catholique de Louvain.

¹⁷⁴ **Hjorth D. et Bjerke B.** (2006), *Public Entrepreneurship: Moving from Social/Consumer to Public/Citizen*, in **Steyaert C. et Hjorth D.** (Eds.), *Entrepreneurship as Social Change: A Third Movements*, in Entrepreneurship Book, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp 97- 120.

¹⁷⁵ **Boschee J. et Mcclurg J.** (2003), *Toward a better understanding of social entrepreneurship: Some important directions*, http://www.sealliance.org/better_understanding.pdf, consulté le 13 mai 2012.

¹⁷⁶ Le Réseau EMES est un réseau créé en 1996, et composé des centres de recherche universitaires et des chercheurs des quinze Etats membres de l'Union Européenne (UE). L'appellation EMES fait référence au titre du premier programme de recherche du réseau sur l'émergence des entreprises sociales en Europe.

A présent, qu'en est-il du concept de développement humain ?

3.1.5 Développement humain

Afin de mieux appréhender les contours du concept de développement humain, il paraît important de procéder au prime abord à une explicitation du concept de développement.

▪ Développement

Diachroniquement, le concept de développement remonterait à Aristote jusqu'au XIX^e siècle, où les progrès de la technique et de la science sont devenus les moteurs de la croissance et de sa représentation. **Rist** parle à cet effet du « *triomphe de l'évolutionnisme social*¹⁷⁷. » Dans cette logique, le développement est non seulement irréversible, mais il apparaît aussi inévitable, tout comme l'évolution naturelle. Ensuite, ce concept fut remis à jour à la faveur des discours des dirigeants des puissances occidentales, notamment celui du Président américain Harry Truman, en janvier 1949. Ainsi, à travers son discours, le Président américain disait qu'il faille « *lancer un nouveau programme qui soit audacieux et qui mette les avantages de notre avance scientifique et de notre progrès industriel au service de l'amélioration et de la croissance des régions sous-développées*¹⁷⁸. » Dans cette perspective, le développement était perçu par analogie au sous-développement, où il était question pour les pays dits sous-développés d'atteindre le niveau des pays riches. C'est à partir de cette époque, que les réflexions sur ce concept ont commencé par être multiples et multiformes.

Plusieurs auteurs ayant abordé la question du développement, estiment que c'est un concept polysémique, qui évoque plusieurs dimensions à la fois. Pour **Tremblay**, ces dimensions sont « *théoriques et même idéologiques*¹⁷⁹ ». Ainsi, pour des auteurs tels que **Rist**¹⁸⁰, le concept de développement relève de la croyance, tandis que pour d'autres comme **Latouche**¹⁸¹, il relève des théories, telle que la théorie économique. Dans une première

¹⁷⁷ **Rist G.** (1996), *Le développement : histoire d'une croyance occidentale*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, p. 52.

¹⁷⁸ **Truman H.**, cité par **Rist G.** (1996), *Id.*, p. 118.

¹⁷⁹ **Tremblay S.** (1999), *Du concept de développement au concept de l'après-développement : trajectoire et repères théoriques*, Collection Travaux et études en développement régional, Université du Québec à Chicoutimi.

¹⁸⁰ **Rist G.** (1996), *Ibid.*

¹⁸¹ **Latouche S.** (1995), *Autre économie ou autre société*, in Latouche S. (sous la direction de), *L'économie dévoilée. Du budget familial aux contraintes planétaires*, Paris, les éditions Autrement, coll. Mutations, n°159, pp 190-195.

approche, le développement est défini à travers la thèse de l'évolutionnisme. Ainsi, pour **Darwin**¹⁸², par le biais de la sélection naturelle, seules les espèces les plus fortes subsistent, donc se développent. Ce développement s'opère à travers la transmission à la descendance d'un certain nombre de caractères, dont les caractères innés pouvant leur permettre de s'adapter. **Lamarck**¹⁸³ par contre, explique le développement des êtres humains à travers la non régression des organes. A cet effet, il estime que les êtres se développent, lorsqu'ils utilisent leurs organes et que ces derniers ne régressent pas. Ce qui implique l'hérédité des caractères acquis. Quant à **Rist**¹⁸⁴, le développement est assimilable au processus qui induit le changement dans l'évolution naturelle. De l'évolution naturelle au changement social, la transposition semble assez simple à réaliser. L'évolution, le changement social deviennent donc les processus de développement.

Dans une seconde approche, le développement est perçu comme la croissance économique. Ceci fut essentiellement l'œuvre des auteurs tels qu'**Adam Smith** (1723-1790), **David Ricardo** (1772-1823) et **Jean-Baptiste Say** (1767-1832). Les principes de l'économie élaborés par les premiers théoriciens de l'économie classique, ont servi de base aux théories du développement économique, donc du développement tout court. Le développement signifiait l'obtention d'une croissance économique significative sur une longue période. Dans cette logique, **Rostow**¹⁸⁵ définit le processus universel du développement des nations à partir de la croissance. Croissance qui s'effectue à travers quatre étapes que sont : la société traditionnelle, les conditions préalables du démarrage ou du décollage, le démarrage, le progrès de la maturité et l'ère de la consommation de masse. Par la suite, l'approche économique a été élargie et fait référence aux avancées quantitatives sur tous les plans. Ainsi, selon l'**Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH)**, le développement en tant que croissance économique, a trait à « *l'ensemble des mutations positives (techniques, démographiques, sociales, sanitaires...) que peut connaître une zone géographique (continent, pays, région*¹⁸⁶...) »

¹⁸² **Darwin C.** (1859), *De l'origine des espèces*, 6^e édition, traduction d'Edmond Barbier, Reinwald, Paris <http://www.amazon.fr/LOrigine-esp%C3%A8ces-Charles-Darwin/dp/2080706853>

¹⁸³ **Lamarck**, cité par **Grawitz M.** (2004), *Lexiques des sciences sociales*, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris.

¹⁸⁴ **Rist G.** (1996), *Ibid.*

¹⁸⁵ **Rostow W.** (1952), *The process of economic growth*, http://fr.wikipedia.org/wiki/Walt_Whitman_Rostow

¹⁸⁶ **INDH** (2006), *du développement et de ses paradigmes*, Formation des cadres provinciaux en charge de l'évaluation de projets INDH, Marrakech.

Formulant des critiques à l'approche du développement en tant que croissance, donc en son aspect quantitatif, plusieurs auteurs ont affirmé que le développement est également qualitatif. Ainsi, **Bret**¹⁸⁷ définit le développement comme l'amélioration des conditions et de la qualité de vie. Allant dans le même sens, l'**INDH** définit le développement comme, «*le processus par lequel une société se donne les moyens de mobiliser ses forces productives sans la transformation de son milieu en vue d'améliorer les conditions de vie et de bien être de ses membres*¹⁸⁸.» Quant à **Perroux**, cité par **Bollouvi**, le développement consiste à «*l'évolution au cours de laquelle les besoins fondamentaux de l'homme sont progressivement satisfaits (le fait que les hommes accèdent au minimum vital*¹⁸⁹). »

En opérant à une fusion des différentes thèses évoquées ci-dessus, on en vient à une approche du développement qui soit à la fois quantitative et qualitative. **Perroux** définit à cet effet le développement comme «*la combinaison des changements mentaux et sociaux qui rendent la nation apte à faire croître, cumulativement et durablement son produit réel global*¹⁹⁰.» Pour **Tremblay**, le développement est «*un processus de changement ininterrompu, ayant des effets cumulatifs qui sont irréversibles et qui sont dirigés vers une finalité précise*¹⁹¹.»

On en vient par la suite à des paradigmes ayant pour socle le développement, et s'appuyant soit sur l'environnement, soit sur la culture, soit sur l'être lui-même etc. On parle à cet effet de développement durable, de développement endogène, de développement culturel, de développement humain.

Qu'en est-il donc du paradigme de développement humain ?

Pour **Ugaz**¹⁹², le concept de développement humain remonte à Aristote (384 -322 av. J-C), avec comme idée principale que la richesse n'est pas une fin en soi. Ainsi, il estime que «*la richesse n'est pas le bien suprême que nous cherchons. Car elle est simplement utile et à une*

¹⁸⁷ **Bret B.** (1995), *Le tiers-monde : croissance, développement, inégalités*, Ellipses.

¹⁸⁸ **INDH** (2006), Id, p.3.

¹⁸⁹ **Bollouvi W.** (2007), *Quel développement pour l'Afrique Subsaharienne ?*, Harmattan, Paris.

¹⁹⁰ **Perroux F.** (1964), *L'économie du XXème siècle* PUF, Paris, p. 155, cité par **B. Conte**, Le concept de développement, [http:// conte.u-bordeaux4.fr](http://conte.u-bordeaux4.fr), consulté le 15 mai 2012.

¹⁹¹ **Tremblay S.** (1999), Id, p. 7.

¹⁹² **Ugaz C.** (2008), *Concept du Développement humain*, Atelier Technique Régional sur la mesure du développement humain, Dakar.

*autre fin qu'elle-même*¹⁹³ ». Cela voudra dire que l'accumulation de bien matériel n'est pas une condition *sine qua on* pour mener une « *vie épanouissante* ».

Le développement humain est un concept holistique couvrant tous les aspects du développement. Tout en prenant en compte la dimension économique, il associe également les dimensions sociale et politique. Le point central est l'augmentation des choix des individus et leur épanouissement à travers deux aspects que sont :

- la formation des capacités humaines et ;
- l'utilisation des capacités acquises (ou de leur fonctionnement).

L'objectif de base du développement humain est d'augmenter les choix des individus. Depuis son lancement, en 1990, la série des Rapports mondiaux sur le développement humain définit le développement humain comme l'élargissement des possibilités de choix ouvertes aux individus. Parmi ces possibilités, figurent trois qui revêtent une importance capitale pour la réalisation de nombreuses autres, à savoir : « *vivre longtemps et en bonne santé, acquérir un savoir et avoir accès aux ressources nécessaires pour jouir d'un niveau de vie convenable*¹⁹⁴ ». A cela, s'ajoutent divers éléments liés au respect de soi-même, tels que la liberté politique, la garantie de voir ses autres droits fondamentaux respectés et ce que **Smith**¹⁹⁵ désigne par l'aptitude à se mêler aux autres sans avoir « *honte d'apparaître en public* ».

Le développement humain signifie aussi bien l'élargissement de ces possibilités que l'amélioration du bien-être matériel. En effet, le développement humain n'occulte pas le rôle de la croissance économique. Toutefois, elle doit être réalisée selon **Ugaz**¹⁹⁶, en parallèle avec la réduction des inégalités, la solidarité, la diminution du taux de chômage, le non affaiblissement de la démocratie, l'identité culturelle, bref une croissance tenant compte de l'avenir.

Selon le rapport de la Commission SUD, le développement humain est, « *un processus qui permet aux êtres humains de développer leur personnalité, de prendre confiance en eux-*

¹⁹³ Aristote, cité par **Ugaz C.** (2008), Ibid, p.3.

¹⁹⁴ **PNUD** (1998), *Rapport mondial pour le développement humain*, Economica, Paris, p.1.

¹⁹⁵ **Adam Smith**, cité par **PNUD** (1997), *Rapport mondial sur le développement humain, la pauvreté dans la perspective du développement humain : définition et mesure*, p.1.

¹⁹⁶ **Ugaz C.** (2008), *Concept du Développement humain*, Atelier Technique Régional sur la mesure du développement humain, Dakar.

*mêmes et de mener une existence digne et épanouie. C'est un processus qui libère les populations de la peur du besoin et de l'exploitation et qui fait reculer l'oppression politique, économique et sociale. C'est par le développement que l'indépendance politique acquiert son sens véritable. Il se présente comme un processus de croissance, un mouvement qui trouve sa source première dans la société qui est elle-même en train d'évoluer*¹⁹⁷.» Le développement humain a pour dessein de placer l'homme au centre du processus de développement. Ceci paraît d'autant plus pertinent dans un contexte néolibéral où, le respect des grands équilibres macroéconomiques reste la priorité pour les pays du Sud. Seule, la croissance ne suffit pas pour atteindre un niveau de développement considérable et qui soit maintenu. Le développement humain apparaît ainsi comme une approche axée à la fois sur la croissance économique mais également sur les personnes. Afin d'y accéder, « *les communautés doivent également faire preuve d'une résilience suffisante pour résister aux chocs récurrents et avoir la possibilité de choisir leurs propres moyens d'existence*¹⁹⁸.

Pour **Sen**¹⁹⁹, le développement humain est un processus d'élargissement des capacités humaines. Il doit se centrer sur la personne et non sur les biens, en dépassant ainsi le réductionnisme de l'homo œconomicus²⁰⁰. L'approche de **Sen** repose sur la notion de « *capabilities*²⁰¹ » (capacités). Cette notion fait référence à ce que la personne peut faire ou être (des options) et ce qu'elle peut en effet arriver à faire ou à être (des buts), et non aux biens dont elle dispose. Vivre longtemps, bénéficier de plus d'éducation, de la dignité et du respect de soi-même, ce sont des éléments qui permettent d'élargir la gamme d'options disponibles pour un individu. Ainsi, avoir des biens est une condition nécessaire mais non suffisante pour élargir ces options. De ce fait, les capacités désignent l'ensemble des choix

¹⁹⁷ Rapport de la Commission SUD, cité par l'**INDH** (2006), Ibid, p.8.

¹⁹⁸ **PNUD** (2012), *vers une sécurité alimentaire durable un regain d'optimisme*, Rapport sur le développement humain en Afrique, , p.3.

¹⁹⁹ **Sen A.** (1979), Issues in measurement of poverty, [http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20issues in measurement of poverty](http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20issues%20in%20measurement%20of%20poverty.pdf), consulté le 10 juin 2012.

²⁰⁰ **Sanahuja A.** (2010), L'élaboration d'un indicateur vert qui montre le degré de développement atteint en parallèle à la durabilité de celui-ci, peut-être un premier pas pour faire face aux carences de l'indicateur de développement humain, <http://www.iteco.be/Un-autre-indicateur-de>, consulté le 10 juin 2012.

²⁰¹ **Sen A.** (1979), Equality of What, Stanford University. <http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20Equality%20of%20what.pdf>, consulté le 10 juin 2012.

multidimensionnels qui s'offrent à un individu, plutôt que des choix effectifs induits par la pauvreté²⁰².

Fortement inspiré par les travaux de **Sen**, le **PNUD**, à travers son rapport mondial sur le développement humain de 1997, effectue une corrélation entre pauvreté et développement humain. Ainsi, « *la pauvreté est la négation des opportunités et des possibilités de choix les plus essentielles au développement humain*²⁰³. » On comprend alors à travers la notion du développement humain que la pauvreté ne consiste uniquement pas en un manque de revenus. Dans ce contexte, les perspectives fondamentales de l'espèce humaine sont mises à mal. Il s'agit notamment de « *la chance de vivre une vie longue, saine, constructive, et de jouir d'un niveau de vie décent, ainsi que la liberté, la dignité, le respect de soi-même et d'autrui*²⁰⁴. »

Conte²⁰⁵ affirme que, le développement humain ne se limite pas, uniquement à la progression ou au recul du revenu national. Il a pour objectif de créer un environnement dans lequel les individus puissent développer pleinement leur potentiel et mener une vie productive et créative, en accord avec leurs besoins et leurs intérêts. Il poursuit en affirmant que « *la véritable richesse des nations, ce sont leurs habitants.* »

Selon le **PNUD**²⁰⁶, l'Indicateur du Développement Humain (IDH) mesure le niveau moyen auquel se trouve un pays donné selon trois critères essentiels du développement humain que sont : la longévité, l'instruction et la condition de vie. L'IDH est un outil synthétique de mesure du développement humain reposant sur trois indices à savoir :

- l'indice d'espérance de vie, il s'agit de l'aptitude à vivre longtemps et en bonne santé ;
- l'indice de niveau d'instruction, il s'agit de l'instruction et de l'accès au savoir, représentés par le taux d'alphabétisation des adultes pour 2/3 et le taux brut de scolarisation, tous niveaux confondus (pour 1/3) et ;

²⁰² **Bourguignon F.** (2008), *Du revenu aux dotations : le renouvellement des conceptions de la pauvreté*, Regards Croisés sur l'économie, pp. 34 - 45.

²⁰³ **PNUD** (1997), *La pauvreté dans la perspective du développement humain : définition et mesure*, Rapport mondial sur le développement humain.

²⁰⁴ **PNUD** (1997), Id, p.1.

²⁰⁵ **Bernard Conte**, Le concept de développement, [http:// conte.u-bordeaux4.fr](http://conte.u-bordeaux4.fr), consulté le 17 avril 2012.

²⁰⁶ **PNUD** (1998), *Rapport mondial pour le développement humain*, Economica, Paris.

- l'indice de PIB/habitant, il s'agit des possibilités de bénéficier d'un niveau de vie décent, représentée par le PIB par habitant (désignant ainsi la parité du pouvoir d'achat).

Au total, nous retenons que le développement humain fait un arrimage entre la croissance économique et le bien-être total des individus. Ainsi, pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur de l'UAC, il est question d'atteindre durablement un bien-être social, économique, politique et autres. L'approche de **Conte** vient donc bien à propos.

A présent, nous allons passer en revue les principales thèses des auteurs se rapportant à l'insertion socio-professionnelle et l'entrepreneuriat, dans une perspective du développement humain.

3.2 Axe de la question

Il ressort de nos diverses recherches et consultations, une littérature abondante sur l'insertion socio-professionnelle et l'entrepreneuriat, comme outil d'aide à la résorption du problème de l'emploi et partant à un mieux-être. Ainsi, dans le souci d'emprunter une démarche méthodologique adaptée au sujet, nous avons d'abord pris connaissance des écrits scientifiques en rapport à l'insertion socio-professionnelle, et ensuite consulté les ouvrages et articles des auteurs ayant effectué des travaux sur l'entrepreneuriat et son enseignement.

3.2.1 Insertion socio-professionnelle

La littérature en rapport à l'emploi est assez fournie. Cette thématique a intéressé les spécialistes de plusieurs disciplines. Après un tour d'horizon des autres tendances, nous nous sommes concentrés sur le phénomène de l'emploi, tel qu'étudié à travers le champ de la socio-anthropologie.

Compte tenu des diverses ramifications du développement, notamment à travers les paliers en profondeurs, **Gurvitch**²⁰⁷ affirme que le « *développement est un phénomène social total.* » Les effets de l'emploi, se manifestent autant sur les plans, social, économique, politique et autres. Dans ces conditions, ne serait-on pas également tenté d'affirmer à la suite de cet auteur, que l'emploi est un phénomène social total ?

²⁰⁷ **Gurvitch G.** (1968) : *Vocation actuelle de la sociologie*, quatrième édition, Puf.

3.2.1.1 L'emploi des jeunes : un phénomène social total

A travers une analyse de la politique éducative, **Stamm**²⁰⁸ définit les contours du problème du chômage des jeunes. Ainsi, en partant de l'évolution des structures de la société fondée sur le travail, il appréhende la figure sociale de la jeunesse, ainsi que sa situation du manque d'emploi. Pour lui, cette évolution problématise l'idée que nous nous faisons des transitions linéaires débouchant sur la vie professionnelle. Egalement, cette évolution des structures de la société met en lumière la nécessité d'apprendre à vivre avec des impondérables, en nous libérant progressivement de l'illusion de l'emploi à temps plein et de l'attente de temps meilleurs.

Le Bissonais²⁰⁹ quant à lui s'attarde sur le problème du chômage tel que vécu par les jeunes peu qualifiés. Ainsi, ces jeunes peu qualifiés et ceux des quartiers dits « *en difficulté* », sont les principaux concernés par les emplois en Contrats à Durée Déterminée (CDD) et les missions d'intérim. Ces jeunes sont les premiers à subir les crises économiques, dont les répercussions s'observent surtout au niveau social. Pour eux, obtenir un emploi est de plus en plus difficile, accéder à l'autonomie également.

A travers son ouvrage, **Tirot**²¹⁰ relate la saine colère d'un jeune fonctionnaire du ministère des Finances français, lassé de constater partout la précarité des « *vingtennaires* ». La question centrale de cet ouvrage, est de comprendre comment la France peut-elle faire partie des pays dits développés, avec la jeunesse la plus pessimiste au monde ? A travers une étude quantitative, il montre à quel point le système économique défavorise la jeunesse. Chiffres et exemples à l'appui, il illustre qu'en France toutes les conditions sont réunies pour qu'éclate une guerre des générations qui ne dit pas encore son nom. Selon lui, les jeunes subissent d'énormes frustrations, dues aux privilèges des « *papy-boomers* », à la banalisation du chômage chez les moins de trente (30) ans. A cela, s'ajoutent l'état de servitude que subissent trop souvent les stagiaires, les clichés sur la « *bof génération* », ou encore les monopoles de la « *génération 68* ». Il conclut son analyse en affirmant que la France est en train de revenir à

²⁰⁸ **Stamm M.** (2006), *Le chômage des jeunes. Esquisse d'une analyse psychosociale*, Revue européenne de formation professionnelle, n°39, pp. 113 – 124.

²⁰⁹ **Le Bissonais A.** (2009), *Les missions du possible : Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion*, Editions Apogée.

²¹⁰ **Tirot G.** (2008), *France anti-jeune : Comment la société française exploite sa jeunesse*, Max Milo éditions.

un régime archaïque dans lequel la naissance et le milieu l'emportent sur le mérite ou l'envie de réussir.

Afin de mieux cerner la problématique de l'emploi dans un contexte de déficit, **Behrens**²¹¹ remonte à l'école, notamment à la formation professionnelle. Pour lui, le passage à la vie active d'une part, et l'obtention d'un emploi d'autre part, deviennent de plus en plus difficile. Cela se justifie à travers le fait que, de nombreux jeunes n'ont pas la formation professionnelle qui les prépare de façon adéquate à l'entrée sur le marché du travail. Ainsi, on ne peut plus se contenter de traiter ce problème comme un dysfonctionnement passager ou conjoncturel de l'interface entre système éducatif et monde du travail. Dans ce contexte, les pouvoirs publics doivent se positionner comme des acteurs de première, et faire du chômage une préoccupation centrale dans le processus d'intégration des marchés européens du travail.

Pour **Sylla**²¹², les jeunes des quartiers populaires ont un taux de chômage deux fois supérieur à celui des autres jeunes. Ils sont confrontés à un cumul de difficultés dans l'accès à l'emploi, dû à diverses causes allant de la formation initiale à des discriminations subies du fait de l'origine ou de l'adresse. Il faut souligner que ces jeunes représentent pour l'économie et la société en général un potentiel énorme, qui reste toutefois mal exploité.

En opérant à une stratification des classes sociales, **Lopez et Thomas**²¹³ estiment que les difficultés d'insertion professionnelle sont plus accrues pour les jeunes dont les parents sont moins diplômés. Ainsi, l'enfant dont le père est un ouvrier aura plus du mal à trouver un emploi, que l'enfant d'un cadre ou d'un parent de professions intermédiaires. Ils soulignent que ces différences tiennent en grande partie compte du niveau de diplôme atteint. Cependant, à diplôme équivalent, l'origine sociale a peu d'effet sur la participation à l'emploi. Lorsqu'ils sortent de l'enseignement supérieur, les enfants d'ouvriers, même s'ils accèdent à des salaires plus faibles en moyenne, ne sont pas plus confrontés au chômage que les enfants de cadres. L'origine des parents induisent également un clivage important. Ainsi, en France par exemple,

²¹¹ **Behrens M.** (2007), *La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure*, Institut de recherche et de documentation pédagogique, pp. 1-78, <http://publications.irdp.relation.ch/ftp/1188227886072>, consulté le 26 mai 2012.

²¹² **Sylla F.** (2008), *L'emploi des jeunes des quartiers populaires*, Conseil Economique et Social, pp. 1- 95, www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/docton/08071725.pdf, consulté 27 mai 2012.

²¹³ **Lopez A. et Thomas G.** (2006), *L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles*, Institut national de la statistique et des études économiques, Données sociales, pp. 293-305, www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06yh.PDF, consulté le 02 juin 2012.

à diplôme équivalent et avec une profession du père comparable, les jeunes issus de l'immigration, notamment maghrébine et africaine ont un risque bien plus élevé de rester à l'écart de l'emploi que les jeunes d'origine européenne. De plus, certains événements du passé familial semblent également influencer sur les difficultés d'insertion.

Compte tenu du problème de l'emploi touchant plus particulièrement les jeunes, **Allain**²¹⁴ en vient à une catégorisation de ces jeunes, qu'il désigne par « *génération Y.*» Pour lui, la génération Y est composée des jeunes nés après les années 1980. Elle regroupe les jeunes, ainsi que les jeunes adultes. Les jeunes adultes qui la composent sont polyvalents, aiment s'afficher, s'affirmer et surtout séduire. Ils sont parfaitement à l'aise avec les nouveaux médias et les nouvelles technologies, voyagent beaucoup. En ce qui concerne l'insertion professionnelle, et compte tenu d'un certain nombre d'aléas, ils sont appelés à changer d'emploi très souvent au cours leur vie. Cette description de la génération Y, pourra selon l'auteur permettre aux employeurs de mieux comprendre les attentes de la jeunesse. Leurs appréhensions pourront être ainsi dissipées, lorsque voyant toute une génération de travailleurs partir à la retraite, sont perplexes devant les attentes et les revendications de leurs successeurs. En posant également un regard comparatif sur les différentes générations, notamment avec celle des adultes, **Allain** met en lumière les tensions qui surgissent entre elles et les modes d'accommodement possibles.

Ollivier et Tanguy²¹⁵ estiment quant à eux, que l'arrivée au sein des entreprises de la génération Y est inéluctable, massive et durable. Cette ruée de jeunes laisse aujourd'hui sans réponse nombre d'organisations et de managers. Pour ces auteurs, avec le fossé générationnel, les managers et dirigeants d'entreprise estiment que ces jeunes font l'objet d' « *absentéisme empirique*²¹⁶ ». Toutefois, ils estiment qu'il est urgent de comprendre et d'agir concrètement pour mettre l'énergie et la créativité de cette jeunesse aux multiples qualités, au service de la création de valeur. Ceci pourra se faire à travers l'action de « *revisiter* » les modes de management au regard du prisme de la génération Y. Ainsi, la compréhension et la mise en

²¹⁴ **Allain C.** (2008), *Génération Y : Qui sont-ils, comment les aborder ? Un regard sur le choc des générations* Editions les logiques.

²¹⁵ **Ollivier D. et Tanguy C.** (2008), *Génération Y mode d'emploi : Intégrez les jeunes dans l'entreprise !*, de Boeck Université.

²¹⁶.Expression utilisée par **Ollivier et Tanguy** pour désigner le zapping comportemental des jeunes, leur sentiment d'appartenance à l'entreprise chancelant, l'arrêt au premier obstacle, l'allergie aux règles et à la hiérarchie.

œuvre d'un schéma qui fait de la difficulté apparente d'intégrer la génération Y dans l'entreprise deviendra une extraordinaire opportunité de développement.

Bourdon et al²¹⁷ proposent une lecture de la question du travail des jeunes au regard de la perspective des transformations qu'ont connues les sociétés occidentales au cours des deux dernières décennies. Pour eux, pour permettre une meilleure insertion des jeunes, il faut tenir compte de trois axes principaux que sont :

- les parcours professionnels et le rapport au travail ;
- l'insertion professionnelle et les liens études-travail ;
- ainsi que les milieux de travail et les conditions d'emploi.

On en vient ainsi à une analyse approfondie des relations complexes entre les jeunes et le monde contemporain du travail, caractérisé par la flexibilité structurelle, les reconversions professionnelles et de nouvelles formes de revalorisation de l'activité productive. Il y a lieu de préciser que cet ouvrage est le fruit d'un projet collectif de l'observatoire jeunes et société, qui est une fusion des travaux récents de plusieurs auteurs.

Pour sortir de ces difficultés liées à l'emploi de façon générale, et à celui des jeunes en particulier, plusieurs pistes de solutions sont préconisées, dont entre autres les politiques d'insertion et un changement de paradigmes.

3.2.1.2 Politiques d'insertion

A travers une analyse approfondie de la jeunesse, dont les contours évoluent dans le temps et dans l'espace, **Carla et Andrea**²¹⁸ en viennent aux stratégies politiques et attentions médiatiques, dont les jeunes font l'objet. Pour eux, les jeunes ont été sujets à de nombreux problèmes se manifestant sur les plans de l'éducation (déviante), de l'instruction (la scolarité), et de l'emploi, ces trente dernières années. Face à cela, les institutions et les politiques publiques leur accordent une attention particulière, notamment à ceux qui sont

²¹⁷ **Bourdon S., Vultur M., Bernier Jean, Brun J.-P., Charbonneau J, Deschenaux F., Fleury C., Gauthier M., Goyer L., Hamel J., Laflamme C., Laroche E., Mercure D., Molgat M., Roy J., Trottier C.,** *Les jeunes et le travail*, (2007), les Presses de l'Université de Laval.

²¹⁸ **Carla N. et Andrea R.** (2007), *Jeunes à perpète : génération à problèmes ou problème de générations ?*, Bruylant-Academia.

communément admis comme « *les jeunes à problèmes*. » Ces auteurs ont montré à travers leur ouvrage que les jeunes, parfois impertinents et violents, ont été malmenés à travers le temps. Ils sont sommés d'être responsables de leurs actes et de leur destin par les adultes, qui oublient un peu vite qu'ils ne s'acquittent pas toujours de leur obligation de leur fournir toutes les opportunités leur permettant de réaliser cette quête difficile. Traiter de la jeunesse revient en quelque sorte à différencier les types de jeunes, à identifier la place que les adultes acceptent de leur accorder, à révéler les luttes de pouvoir existant entre générations.

Duvoux²¹⁹, à travers son ouvrage s'interroge sur l'autonomie des « *assistés* ». Il effectue à cet effet un parallèle entre une condition stigmatisée, celle d'« *assisté* », et une valeur reconnue et centrale dans les sociétés modernes avancées : « *l'autonomie* ». En procédant à une clarification conceptuelle, il estime que les assistés sont des personnes passives et dépendantes, du fait d'un dénuement extrême. Les difficultés sociétales persistantes qui les réduisent à cet état d'être, les rendent passifs et soumis. Ce sont des personnes qui reçoivent une assistance de la part de la collectivité et sont sujettes aux stigmates et à la pauvreté.

L'auteur effectue une analyse des politiques d'insertion en France qui prennent la forme d'allocations aux plus pauvres. Ces politiques s'opérationnalisent entre autres par la signature d'un « *contrat d'insertion* », à travers diverses mesures dont des aides de financement, de suivi pour la réalisation d'un projet. Pour ce faire, il restitue les résultats d'une enquête de terrain menée auprès des allocataires interrogés en Ile-de-France au cours des années 2000. Son analyse aboutit à la restitution exacte du sens que donnent les assistés aux mesures politiques dont ils font l'objet. Pour eux, ces politiques sont comme une injonction à se réaliser dans leur projet personnel alors qu'ils sont souvent dépourvus de ressources. Leurs marges de liberté très réduites, ne leur permettent pas de se réaliser effectivement. Pour **Duvoux**, les logiques et les paradoxes de l'insertion des populations qui dépendent des services sociaux doivent être approfondies afin d'assurer leur survie.

Aux politiques d'insertion, s'ajoute le changement de paradigmes d'intervention auprès des jeunes.

²¹⁹ **Duvoux N.** (2009), *L'autonomie des assistés : Sociologie des politiques d'insertion*, les Presses Universitaires de France.

3.2.1.3 Changement de paradigmes

Le changement de paradigmes d'intervention auprès de la jeunesse induit une meilleure prise en compte de la gestion de la période de transition, notamment en ce qui concerne le passage de l'école au monde professionnel d'une part, et le passage de l'adolescence à l'âge adulte. Ainsi **Stamm**²²⁰, estime que la réponse à la question de la faculté personnelle d'adaptation sociale, provient de la compétence dans la gestion des transitions, et non de la garantie d'un emploi assuré. Au regard du chômage des jeunes, c'est donc un changement d'orientation qui s'impose, « *un passage du paradigme du stress orienté vers le déficit, au paradigme de la gestion orienté vers la compétence.* » Toutefois, pour développer cette nouvelle faculté, tous les jeunes ont besoin d'exemples et d'idéaux de réussite. Il en découle non seulement un devoir de politique sociale pour la société dans son ensemble, mais aussi, pour les jeunes touchés par le chômage, le devoir de parvenir à gérer leur parcours personnel, ou leur biographie.

Le Bissonais²²¹ propose quant à lui, un travail d'accompagnement global, individualisé et dans la durée. Ceci pourra permettre de limiter les conditions d'insertion qui se compliquent pour les jeunes en général, et les milliers de jeunes de la France en particulier. Pour lui, le travail des jeunes constitue un capital d'expérience irremplaçable, mais néanmoins reste largement méconnu. Ce travail des jeunes doit donc avoir une place de choix au sein des politiques publiques d'emploi et d'insertion.

Pour **Behrens**²²², les pouvoirs publics doivent rechercher de nouvelles modalités de formation, plus adaptées au nouvel environnement en mutation constante. Ainsi, il est question de développer une réelle stratégie de coordination dans les projets et d'évaluer les effets à moyen termes des mesures proposées. Pour ce faire, il faudra une réelle participation du monde des chercheurs et praticiens du domaine. Dans ce cadre, la FREREF²²³ propose la création d'un « *forum transition* » réunissant des experts provenant de régions et d'horizons de

²²⁰ **Stamm M.** (2006), *Le chômage des jeunes. Esquisse d'une analyse psychosociale*, Revue européenne de formation professionnelle, n°39, pp. 113 – 124.

²²¹ **Le Bissonais A.** (2009), *Les Missions du possible : Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion*, Editions Apogée.

²²² **Behrens M.** (2007), *La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure*, Institut de recherche et de documentation pédagogique, <http://publications.irudp.relation.ch/ftp/1188227886072>, consulté le 26 mai 2012.

²²³ C'est un sigle qui désigne les Fondations des régions européennes pour la recherche en éducation et en formation

recherche différents. Ceci permettra à ces derniers de mettre en commun leurs travaux en matière d'insertion socio-professionnelle. Dans cette optique, plusieurs réunions ont permis de présenter un symposium à la Biennale de l'éducation 2006 à Lyon.

Selon **Besses**²²⁴, il est question de repenser l'insertion professionnelle au regard de l'action éducative. Ainsi, à travers une analyse des parcours formation-insertion de jeunes passés par l'enseignement professionnel, l'action éducative au niveau des lycées professionnels sera mieux éclairée. Dans le cadre de son étude, l'auteur a mobilisé des matériaux à la fois quantitatifs et qualitatifs. Pour lui, l'orientation vers une section professionnelle se traduit, pour près de la moitié des élèves, par un désintérêt pour la scolarité, nourri par une vision négative de soi-même. L'enjeu de l'action éducative au lycée professionnel sera donc de reconstruire, chez ces jeunes, une vision positive et ouvrir des perspectives de réussite. En faisant référence aux travaux de **Sen**, notamment ceux qui portent sur le développement humain, l'auteur met en évidence chez ces jeunes, des capacités différentes à se formuler des objectifs et des critères d'acceptabilité, à se saisir de ressources pour le parcours, et des différences dans l'estime de soi. Aussi, une adéquation doit-elle être en permanence présente, entre les besoins de la société et les diverses offres de formation. Dès lors, « *il convient que chaque pays commence par évaluer le réseau d'apprentissage qu'il possède, avec ses forces et faiblesses afin de l'adapter au mieux aux besoins et aux circonstances présentes et à venir*²²⁵. » De même, « *là où l'Etat est défaillant, les associations de jeunesse, les ONG sont là pour combler*²²⁶. » **Baba-moussa**²²⁷ préconise à cet effet, une formation intellectuelle ou manuelle adaptée à une insertion dans le secteur de l'emploi à l'intérieur duquel l'agriculture et le secteur informel dominant à côté d'un secteur formel en plein essor. Pour lui, l'éducation doit préparer à l'autonomie, tout en tenant compte d'insertion socio-professionnelle.

Pour juguler le problème de l'emploi, **Tirot**²²⁸ propose la prise de mesures urgentes. Il parle à cet effet, d'une forme de contrat social équitable entre les générations. Ce contrat

²²⁴ **Besses (de)M.** (2007), *Formation emploi*, n°98, pp. 109 – 121, www.cereq.fr/cereq/fe98.pdf, consulté le 26 mai 2012.

²²⁵ **Coombs P.** (1989), *La crise mondiale de l'éducation*, op cit **Baba-moussa A.R.** (2006), in Contribution aux Assises de l'Education et de la Formation. Paris. p.2.

²²⁶ **Baba-moussa A.R.** (2006). *Contribution aux Assises de l'Education et de la Formation*, Paris, p5.

²²⁷ **Baba-moussa A.R.** (2006), *ibid.*

²²⁸ **Tirot G.** (2008), *France anti-jeune : Comment la société française exploite sa jeunesse*, Max Milo éditions.

social équitable doit pouvoir réduire les privilèges de la classe dominante, notamment les personnes âgées de plus de cinquante (50) ans et les retraités. Une fois réduite, ces privilèges seront mis à la disposition des plus jeunes, notamment ceux de la génération Y.

Le Clainche²²⁹ conclut en affirmant que, toutes ces mesures permettront de donner les mêmes chances à tous les jeunes adultes face à l'avenir, quelque soient les conditions sociales héritées de leurs parents. Il propose à cet effet, la mise en œuvre d'une stratégie en vue d'une meilleure redistribution de la solidarité. Cela consiste à l'attribution d'un capital universel de l'ordre de quinze mille (15.000) euros aux jeunes de dix huit (18) ans. Pour lui, cette mesure constitue une opportunité de nouveau départ pour tous. Elle peut être utilisée pour financer un projet d'étude, créer une entreprise, ou autres. Il souligne que l'efficacité d'une telle proposition doit s'accompagner d'autres dispositifs visant à responsabiliser les bénéficiaires vis-à-vis de l'aide reçue de la collectivité. C'est un Outil, dont la mise en œuvre permettra de lutter contre la transmission des inégalités et faciliter l'autonomie des jeunes, sans pour autant servir au démantèlement de la protection sociale.

Après la recension des écrits en rapport à l'insertion socio-professionnelle, qu'en est-il de ceux ayant trait à l'entrepreneuriat ?

3.2.2 Entrepreneuriat

Il sera question à travers cette section, de passer en revue les principales thèses des auteurs, au regard de notre problématique. Dès lors, nous présenteront la constitution de l'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche multidisciplinaire, dans une première articulation. Nous aborderons ensuite les actions de l'entrepreneur, ainsi que l'utilité de l'entrepreneuriat dans une approche de développement humain.

Comment l'entrepreneuriat a-t-il pris corps en tant qu'objet de recherche ?

3.2.2.1 Constitution de l'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche

²²⁹ **Le Clainche C.** (2007), *Assurer l'égalité des chances pour les jeunes adultes*, Connaissance de l'Emploi, n°41, pp. 1-4, www.ceerecherche.fr/fr/connaissance_emploi/egalite_chances_jeunes_adultes_ce41.pdf, consulté le 03 juin 2012.

L'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche ne s'est pas constitué en un seul jour. En effet, d'après **Julien et Cadieux**²³⁰, les premières réflexions ayant balisé la naissance de l'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche remontent à 1934, notamment à la faveur des travaux de **Schumpeter**. Selon cet auteur, la création d'entreprise contribue au renouvellement des économies, selon l'idée de destruction créatrice. Ainsi, une fois créés, les entreprises doivent trouver des moyens pour s'ajuster aux nouvelles normes sociétales. A sa suite, **Birch** réalisa des travaux, sur les sources de l'emploi aux États-Unis en 1979. A ce stade, les premières approches de l'entrepreneuriat avaient rapport à la création d'entreprises.

A la suite des premières approches, les autres thèses sur l'entrepreneuriat portaient essentiellement sur la création des nouveaux emplois et leurs impacts, le rôle de l'entrepreneur et des questionnements sur la définition de l'entrepreneuriat. Ainsi, l'**OCDE**²³¹ estime que l'entrepreneuriat est source de la majorité des nouveaux emplois et de la stimulation la croissance économique. Cette création d'emploi via les entreprises sera ensuite reconnue comme un moteur très important du développement économique et social à travers le monde selon des auteurs tels que **Shepherd et Wiklund**²³². S'attardant sur les divers impacts des entreprises, **Audretsch**²³³, estime que les nouvelles entreprises permettent d'améliorer la compétitivité des économies des pays industrialisés ou en voie de l'être, et ainsi de mieux adapter ces dernières aux changements économiques et aux mutations structurelles. **Nolan**²³⁴ et **Julien**²³⁵ poursuivent par la suite en affirmant que les entreprises favorisent également le développement local et la restructuration de plusieurs régions.

Une plus récente approche de l'entrepreneuriat a rapport à la reconnaissance de la création d'entreprises en tant que force essentielle du dynamisme économique d'une région, voire même de toute économie, Commission européenne²³⁶. Dans ce contexte, plusieurs

²³⁰ **Julien P.-A. Cadieux L.** (2010), *la mesure de l'entrepreneuriat, rapport d'étude*, Institut de la statistique du Québec, INRPME – UQTR.

²³¹ **OCDE** (1998). *Encourager l'esprit d'entreprise*, Paris.

²³² **Shepherd D.A. et Wiklund J.** (2005), *Entrepreneurial Small Businesses, A Resource-based Perspective*, UK, Edward Elgar Publishing.

²³³ **Audretsch D.B.** (2002), *Entrepreneurship: A Survey of the Literature*, Institute for Development Strategies, Indiana University & Center for Economic Policy Research (CEPR), London.

²³⁴ **Nolan A.** (2003), *Entrepreneurship and Local Economic Development: Programme and Policy Recommendations*, OCDE, Paris.

²³⁵ **Julien P.-A.** (2005), *Entrepreneuriat régional et économie de la connaissance, une métaphore des romans policiers*, Presses de l'Université du Québec.

²³⁶ Commission européenne (2003), *Livre vert : L'esprit d'entreprise en Europe*, Belgique.

initiatives au plan international ont été prises. On note à cet effet, la signature de la charte de Bologne en 2000, par les quarante sept (47) Etats les plus industrialisés. Ladite charte souligne le rôle crucial des Petites et Moyennes Entreprises (PME) dans le développement économique. Il eut par la suite la déclaration ministérielle d'Istanbul, de juin 2004, sur « *la promotion de la croissance de PME innovantes et compétitives au plan international* », ainsi que l'adoption de principes d'actions au Brésil en mars 2006, pour le financement des PME et de l'entrepreneuriat. **Fayolle**²³⁷ et **Lasch**²³⁸ affirment qu'à cet effet, l'entrepreneuriat et les PME deviennent un domaine d'intérêt et de recherche incontournable auquel chercheurs, enseignants, dirigeants d'entreprises, consultants et hommes politiques se tournent de plus en plus.

Il y a lieu de souligner qu'au sein de l'école française, le concept d'entrepreneuriat est encore peu répandu, **Sagodira**²³⁹. Au sein du modèle anglo-saxon, ce concept a connu un meilleur essor. Ainsi, il existe de nombreux départements universitaires en «*Entrepreneurship*». Ces dix dernières années, les chercheurs canadiens ont joué un rôle important dans la diffusion de la culture entrepreneuriale de façon générale et plus particulièrement dans le monde francophone.

Pour finir, **Landström**²⁴⁰ résume l'évolution de la recherche en entrepreneuriat depuis 1980, selon le tableau ci-après.

²³⁷ **Fayolle A.** (2004), *Entrepreneuriat : de quoi parlons-nous ?* Expansion Management Review, n°114, pp. 67-74.

²³⁸ **Lash F. et Yami S.** (2008), *The nature and focus of entrepreneurship research in France over the last decade: A French touch?* Entrepreneurship Theory and Practice, vol. 32, n° 2, pp. 339-360.

²³⁹ **Sagodira G.** (2011), *La formation professionnelle à l'entrepreneuriat, par delà le déterminisme social de l'acte entrepreneurial*, Thèse de Doctorat à l'Université de la réunion, discipline : Sciences de l'Education, Centre Interdisciplinaire de Recherches sur la Construction Identitaire, Campus Universitaire du Moufia.

²⁴⁰ **Landström H.** (2008), *Entrepreneurship research: A missing link in our understanding of the knowledge economy*, Journal of Intellectual Capital, vol. 9, n° 2, pp. 301-322.

Tableau n°2 : Evolution de la recherche en entrepreneuriat

Phase émergente (1980)	Phase de croissance (1990)	Phase actuelle (2000)
<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises doivent trouver des moyens pour s'ajuster aux nouvelles normes sociétales : petites vis-à-vis des grandes entreprises - Travaux de Birch (1979) - Découverte des districts industriels composés principalement de plusieurs centaines de PME, d'abord en Italie et ensuite un peu partout - Recherche exploratoire et prescriptive - Objectifs pragmatiques de la recherche centrée sur la compréhension du phénomène (création d'emplois, innovation, nombre, etc.) - Intérêt pour l'entrepreneuriat technologique (ex : la Silicon Valley) - Intérêt pour la performance des PME (croissance, survie, etc.) - Émergence de plusieurs écoles (traits, réseaux, etc.) - Développement de modèles de cycles de vie des PME 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture des marchés (globalisation) et avancement rapide des technologies - Croissance rapide et fragmentation de la recherche en entrepreneuriat - Travaux, notamment de Gartner (1989 ; 1990), qui remettent en question l'école des traits et favorisent une approche plus globale de la problématique - Recherche empirique - Approche multidisciplinaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnement sur la définition de l'entrepreneuriat - Travaux de Shane et Venkataraman (2000) et autres - Recherche empirique et théorique (inductive et déductive ou ancrée) - Démarche scientifique de plus en plus rigoureuse et encore plus multidisciplinaire

Source : Tiré de Landström (2008)

Les différentes thèses sur l'entrepreneuriat n'ont pas été développées selon un champ disciplinaire unique.

3.2.2.2 Entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche multidisciplinaire

Pour **Sagodira**, l'entrepreneuriat s'intègre dans une logique pluridisciplinaire « *puissant à la fois dans les sciences économiques, dans les sciences de gestion, dans la*

*sociologie, dans la psychologie et dans les sciences cognitives*²⁴¹. » Ceci est dû au fait que les chercheurs intéressés à la problématique de l'entrepreneuriat, l'ont abordé selon des perspectives qui leur sont respectivement propres, **Landström**²⁴². Ainsi, dépendamment de leurs obédiences disciplinaires, certains chercheurs tenteront de comprendre d'un point de vue psychologique, qui est l'entrepreneur et ce qui le caractérise. D'autres par contre, se sont intéressés à la dynamique économique, notamment à travers l'impact de l'entrepreneuriat sur le système économique. Selon une approche anthropologique et/ou sociologique, certains chercheurs quant à eux, se sont intéressés à l'impact de l'entrepreneuriat sur la société.

De ce fait, on s'aperçoit que l'entrepreneuriat s'inscrit pour ainsi dire, dans plusieurs champs thématiques. **Fayolle**²⁴³ et **Torrès**²⁴⁴ estiment à cet effet que, les Petites et Moyennes Entreprises (PME) représentent un également un champ ou un « *objet* » de recherche à part entière de l'entrepreneuriat. Au total, l'entrepreneuriat fait appel à plusieurs niveaux d'analyse imbriqués les uns aux autres, et de ce fait, sa compréhension effective passe par une approche de nature plus systémique, **Luke et al**²⁴⁵. Le tableau de **Landström**²⁴⁶, référenciant les divers champs de recherche de l'entrepreneuriat vient bien à propos.

²⁴¹ **Sagodira G.** (2011), Id, p 45.

²⁴² **Landström H (1999)**, *The Roots of Entrepreneurship Research*, *New England Journal of Entrepreneurship*, vol. 2, n° 2, pp. 9 - 20.

²⁴³ **Fayolle A.** (2004). *Entrepreneuriat : de quoi parlons-nous?*, *Expansion Management Review*, n°114, pp.67-74.

²⁴⁴ **Torrès O.** (1997), *Pour une approche contingente de la spécificité de la PME*, *Revue Internationale PME*, vol. 10, n° 2, pp. 11-43.

²⁴⁵ **Luke B., Verreynne M.-L. et Kearins, K.** (2007), *Measuring the benefits of entrepreneurship at different levels of analysis*, *Journal of Management & Organization*, n° 13, pp. 312-330.

²⁴⁶ **Landström H.** (2008), Id, p.16.

Tableau n°3 : L'entrepreneuriat : un champ de recherche multidisciplinaire

Discipline	Niveau d'analyse	Unité d'analyse	Exemple de questions posées
Psychosociologie	Individuel	L'entrepreneur	Comment un entrepreneur se distingue-t-il ? Qui devient un entrepreneur ? Quelles sont les motivations pour devenir un entrepreneur ?
Comportement organisationnel	Individuel/ organisationnel	L'organisation entrepreneuriale	Comment les changements se font-ils dans les organisations ? Comment l'entrepreneur influence-t-il les autres acteurs ? Comment les autres parties prenantes influencent l'organisation ?
Sciences administratives	L'entreprise	Le fonctionnement et la stratégie des entreprises	Comment démarre-t-on une nouvelle entreprise et comment la gère-t-on ?
Théorie inter-organisationnelle	Relation entre l'organisation et son environnement (méso)	Les réseaux, le capital social	Comment l'entrepreneur utilise-t-il ses réseaux personnels et obtient-il les ressources dont il a besoin ?
Théorie écologique	Le secteur industriel	Evolution des organisations et des populations	Qu'est-ce qui caractérise la survie, le développement et le décès des nouvelles entreprises ? Quels facteurs environnementaux influencent la création et le maintien des nouvelles entreprises ?
Sociologie	Société	Le système social	Comment le démarrage et la croissance d'une entreprise sont-ils considérés dans la société ? Quel rôle l'entrepreneur assume-t-il dans la société ?

Discipline	Niveau d'analyse	Unité d'analyse	Exemple de questions posées
			Quel est le rôle de l'environnement social dans le processus entrepreneurial ?
Anthropologie sociale	Société	La culture du système	Comment les nouvelles connaissances sont-elles transférées aux entrepreneurs et aux entreprises ?
Économie	Société	Le système économique	Quelles sont les retombées économiques de l'entrepreneuriat ?

Source : Tiré de Landström (2008)

Il y a lieu de souligner que la diversité de ces sujets ont permis d'enrichir le champ de recherche en entrepreneuriat. Cette diversité s'explique, à travers une certaine « *maturation*²⁴⁷ » d'un concept relativement nouveau. Toutefois, comme le pense **Landström**²⁴⁸, cette multidisciplinarité n'a pas été sans conséquences négatives. Faute de concertation suffisante des chercheurs des différentes disciplines, plusieurs approches ont émergé en lieu et place d'une vision générale, **Welter et Lasch**²⁴⁹. Dans ce contexte, malgré près de 30 années de recherche, une compréhension globale et systémique de l'entrepreneuriat demeurent rarissime, **Shane et Venkataraman**²⁵⁰.

Un concept important sur lequel il revient d'insister est celui de l'entrepreneur. Qu'est-ce qui caractérise donc un entrepreneur, et en quoi constituent sa vision et son action ?

3.2.2.3 L'entrepreneur, sa vision et son action

²⁴⁷ **Kuhn T. S.** (1970), *The Structure of Scientific Revolutions*, Chicago, Chicago University Press.

²⁴⁸ **Landström H.** (1999), *The Roots of Entrepreneurship Research*, New England Journal of Entrepreneurship, vol. 2, n°2, pp. 9 - 20.

²⁴⁹ **Welter F. et Lasch F.** (2008). *Entrepreneurship research in Europe: Taking stock and looking forward*, *Entrepreneurship Theory & Practice*, vol. 32, n°2, pp. 241 - 248.

²⁵⁰ **Shane S. et Venkataraman S.** (2000), *The promise of entrepreneurship as a field of research*, *Academy of Management Review*, vol. 25, n°1, pp. 217 - 226.

Sagodira²⁵¹ pose comme questionnement la personnalité de l'entrepreneur. Ainsi, l'entrepreneur est-il un acteur ou un idéal type ? Pour l'approche constructiviste, l'acte d'entreprendre ne s'effectue pas par génération spontanée. En usant d'une métaphore, cette approche stipule que l'entrepreneuriat n'est pas un lègue s'opérant par exemple de père en fils, mais un métier qui s'apprend à partir d'une volonté d'agir sur un espace et à un temps donnés. En ce qui concerne l'idéal type d'entrepreneur, **Julien et Marchesnay**²⁵² estiment qu'il existe plusieurs type d'entrepreneurs dont la catégorisation peut être synthétisée en deux que sont :

- l'entrepreneur motivé par le profit et ;
- l'entrepreneur motivé par l'indépendance.

Le premier type d'entrepreneur maximise l'emploi des ressources et innove en permanence. Il est caractérisé par un attrait au jeu. Le second type d'entrepreneur par contre opte pour un travail stable, moins profitable mais pérenne. Il est donc caractérisé par la stabilité et est de nature « *paternaliste* » ou « *bon gestionnaire* » selon **Julien et Marchesnay**. Ce type d'entrepreneur mobilise les moyens à sa portée, sans pour autant être à la recherche d'un profit effréné. Loin de manifester un manque d'ambition, il reste pragmatique au regard de son capital culturel, de son réseau relationnel ou d'influence ; et de ses compétences (diplômes, parcours de formation, parcours professionnel).

L'entrepreneur est donc un acteur avant d'être un idéal type. **Verstraete**²⁵³ affirme à cet effet que « *l'entrepreneur reste l'acteur du phénomène.* » En se basant sur la logique d'action de l'entrepreneur, notamment celui qui est porté sur le jeu et celui qui est mû par le désir d'indépendance, **Marchesnay**²⁵⁴, identifie quatre ramifications que sont :

- le manager ;
- l'entrepreneur ;
- l'artisan type ;
- et l'exclu.

« *Le rôle de l'entrepreneur consiste à réformer ou à révolutionner la routine de*

²⁵¹ **Sagodira G.** (2011), Ibid, p 82.

²⁵² **Julien P.-A. et Marchesnay M.** (1988), *La petite entreprise, principes d'économie et de gestion*, Paris, Vuibert.

²⁵³ **Verstraete T.** (2002), *Essai sur la singularité de l'entrepreneuriat comme domaine de recherche*, les éditions de l'ADREG, www.editions-adreg.net, consulté le 24 mai 2012.

²⁵⁴ **Marchesnay M.** (1997), *Economie et stratégies industrielles*, Paris, Economica, coll. Economie.

*production en exploitant une invention ou, plus généralement, une possibilité technique inédite. La construction de chemin de fer dans ses premiers stades, la production d'énergie électrique avant la première guerre mondiale, la vapeur et l'acier, l'automobile, les entreprises coloniales fournissent des exemples frappants d'une vaste catégorie d'affaires qui en comprend une quantité innombrable de plus modestes- jusqu'à celles consistant, au bas de l'échelle, à faire une réussite d'une saucisse ou brosse à dent d'un type spécifique. La mise en œuvre de telles innovations est difficile... , en premier lieu parce qu'elles se détachent des besoins de routine familières à quiconque et, en deuxième lieu, parce que le milieu économique y résiste par des moyens divers, allant, selon les conditions sociales, du refus pur et simple d'acquiescer ou de financer un nouvel objet, à l'agression physique contre l'homme qui tente de le produire*²⁵⁵. » Cette assertion fait état de l'action et des caractéristiques de l'entrepreneur. Pour **Douba**²⁵⁶, ces caractéristiques englobent aussi bien l'esprit d'entreprise que l'esprit d'entreprendre. Par esprit d'entreprise, il désigne l'état d'esprit de l'entrepreneur et par l'esprit d'entreprendre, l'esprit et le goût du risque. C'est dire que pour agir avec confiance au-delà de la zone délimitée par les balises familières et surmonter ces résistances du milieu, des aptitudes sont nécessaires. Ces habitudes sont présentes au niveau d'une faible fraction de la population, caractérisant ainsi le type et la fonction d'entrepreneur.

L'entrepreneur est caractérisé par une vision du long terme, et son sens d'anticipation. **Verstraete**²⁵⁷ distingue à cet effet plusieurs traits à l'entrepreneur. Il s'agit entre autres de l'imagination, de la confiance en soi, de l'enthousiasme, la ténacité, le goût pour la direction et la résolution des problèmes. A cela s'ajoutent la capacité de percevoir précocement dans les données des informations sources d'opportunité, la faculté à réunir et à coordonner les ressources économiques pour exploiter de façon pratique et efficace, l'information possédée.

L'action de l'entrepreneur prend corps et se réalise au sein d'un système social. Pour **Fayolle**²⁵⁸, « celui qui entreprend est un être libre, qui recherche des espaces de liberté plus vastes et qui construit, lui-même, les situations et les systèmes sociaux dans lesquels il souhaite vivre. ». Sur la durée, l'entrepreneur en tant qu'acteur se bonifie, et dispose d'atouts

²⁵⁵ **Schumpeter J.** (1942), *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris, Dalloz.

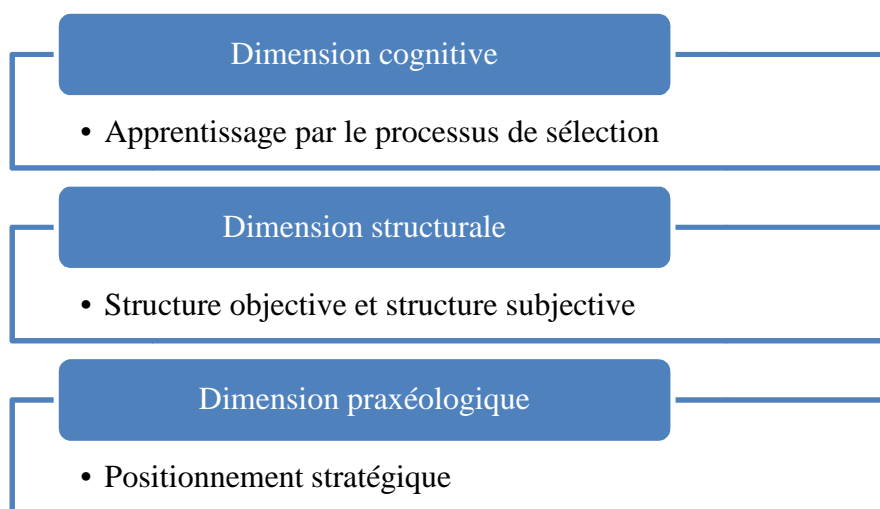
²⁵⁶ **Douba G.** (2002), *De l'esprit d'entreprise à l'esprit d'entreprendre : Analyse de la contribution des ONG à la redéfinition des facteurs de richesse*, Institut Universitaire de Technologie, Université de Rouen.

²⁵⁷ **Verstraete T.** (1999), *Entrepreneuriat, connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*, Harmattan, Paris.

²⁵⁸ **Fayolle A.** (2003), *Le métier de créateur d'entreprise*, Organisations, Paris.

cognitif et pratique, qui lui permettent d'induire les changements voulus. **Verstraete**²⁵⁹ estime que l'acte entrepreneurial se manifeste à travers ce qu'il qualifie de « *phénomène entrepreneurial* ». Pour lui, c'est un phénomène complexe qui pourra être cerné à travers la théorie des organisations, ainsi que les modélisations d'inspiration constructiviste. Ainsi, la compréhension du phénomène entrepreneurial à travers les paradigmes de conseil en création d'entreprise, tels que celui de l'adéquation créateur - projet, ou projet - créateur reste parcellaire. Ainsi, en s'appuyant sur les théories des conventions et des représentations sociales, **Verstraete** ajoute à la compréhension du phénomène entrepreneurial, trois composantes essentielles qui interagissent tout au long du processus de création. Il s'agit des dimensions cognitives, praxéologique et structurale. La dimension cognitive a rapport à la pensée, la dimension praxéologique, à l'action et la dimension structurale, à la structure. Ces trois composantes sont le fruit d'une dialectique combinant un individu (l'entrepreneur) et une organisation. Elles déterminent les enjeux majeurs que représentent la vision qu'a le créateur de la structure, ainsi que les actions et diverses stratégies qu'il doit engager pour positionner cette structure dans l'espace social qui l'entoure et l'y maintenir. Le schéma suivant illustre la théorie de l'action de l'entrepreneur.

Schéma n° 1 : Théorie de l'acte entrepreneurial



Source : Tiré de Verstraete (1999)

Au regard de ses différents effets, l'utilité de l'entrepreneuriat se justifie, notamment dans un contexte de développement humain.

²⁵⁹ **Verstraete T.** (1999), op cit **Sagodira G.** (2011), Ibid, p 87.

3.2.2.4 Effets de l'entrepreneuriat

Les effets de l'entrepreneuriat s'observent à plusieurs niveaux. Essentiellement, il s'agit du rôle de l'acteur à travers la création de valeur, et le développement de façon général. En ce qui concerne la création de valeur, **Bruyat**²⁶⁰ considère que l'objet étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est la « *dialogique individu/création de valeur* ». Ainsi, l'individu « *est une condition nécessaire pour la création de valeur, il en détermine les modalités de production, l'ampleur, il en est l'acteur principal.* » De même, « *la création de valeur, par l'intermédiaire de son support, investit l'individu qui se définit, pour une large part, par rapport à lui. Elle occupe une part prépondérante dans sa vie (son activité, ses buts, ses moyens, son statut social...), elle est susceptible de modifier ses caractéristiques (savoir-faire, valeurs, attitudes*²⁶¹ ...). »

Allant dans le même sens, **Paturel**²⁶² affirme que « *l'entrepreneur ne peut se définir qu'en référence à un objet (création de valeur), objet dont il fait partie, dont il est lui-même la source et dont il est le résultat.* » Dans l'accomplissement de son action, l'entrepreneur met en œuvre une stratégie, que **Mintzberg**²⁶³ désigne par le terme « *stratégie entrepreneuriale*²⁶⁴ ».

D'après **Morin**²⁶⁵, la dialogique a pour fonction « *de maintenir la dualité au sein de l'unité. Il associe deux termes à la fois complémentaires et antagonistes.* » **Bruyat** ajoute à sa théorie de dialogique, la notion du changement. Ainsi, « *la dialogique sujet/objet s'inscrit dans une dynamique de changement créatrice*²⁶⁶. » Cette approche rejoint celle d'**Ansoff** pour qui « *est entrepreneurial un comportement stratégique incluant des changements importants, des risques et de l'incertitude*²⁶⁷. » La théorie de dialogique s'illustre à travers le schéma ci-après.

²⁶⁰ **Bruyat C.** (1993), *Création d'entreprise, contributions épistémologiques et modélisation*, Grenoble, thèse pour le doctorat en sciences de gestion, p.61.

²⁶¹ **Bruyat C.** (1993), Ibid, p. 61.

²⁶² **Paturel R.** (2005), *Pistes de réflexions en vue de l'élaboration d'une grille de positionnement des pratiques de l'entrepreneuriat*, Actes du IV^{ème} Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Paris, 24 et 25 novembre.

²⁶³ **Mintzberg H.** (1991), *Le management*, les éditions d'Organisation, Paris.

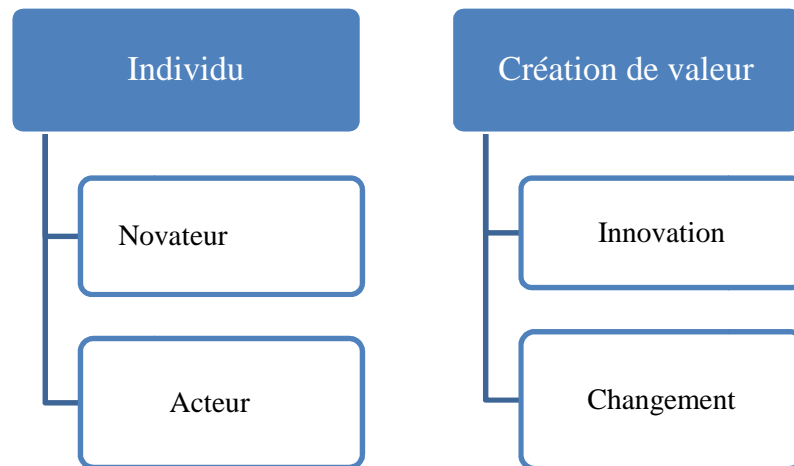
²⁶⁴ La stratégie entrepreneuriale est définie comme étant une stratégie pour laquelle un individu est capable d'imposer sa vision à toute une organisation

²⁶⁵ **Morin E.** (1990), *Introduction à la pensée stratégique*, Paris, éditions ESF.

²⁶⁶ **Bruyat C.** (1993), Ibid, p. 65.

²⁶⁷ **Ansoff I** (1989), *Stratégie du développement de l'entreprise*, Paris, les Editions d'Organisation.

Schéma n°2 : Théorie de dialogique individu/création de valeur



Source : Tiré de Bruyat. (1993)

En ce concerne le développement, l'entrepreneuriat a des effets au niveau du plan économique d'une part, et au niveau des plans économique, social, politique et autres. Dès lors, les effets de l'entrepreneuriat s'appréhendent à travers les concepts de l'esprit d'entreprendre et l'esprit d'entreprise. L'esprit d'entreprise s'adresse au mode marchand dans le rôle économique, social et culturel du tissu de petite structure conformément à l'approche Schumpéterienne²⁶⁸. Cela stimule donc le tissu industriel, le progrès technique et se justifie par l'augmentation des indicateurs quantitatifs. L'esprit d'entreprendre quant à elle prend en compte à la fois le mode marchand et le mode non marchand. A ce niveau, il s'agit du rôle des O.N.G, des fondations, des associations. L'esprit d'entreprendre peut donc se résumer à travers une activité marchande qui est innovante et qui reconstruit les liens sociaux en train de s'effiloche. Les indicateurs qualitatifs servent de repère à cet effet. **Douba**²⁶⁹ qualifie ce type d'entrepreneuriat « *d'entrepreneuriat associatif* »

L'entrepreneuriat contribue au développement territorial. Ce développement se matérialise à travers certains déterminants que sont : la technologie, la formation

²⁶⁸ Il s'agit de la théorie de Schumpéter sur la rentabilité des entreprises, **Schumpéter J.** (1986), Capitalisme, socialisme et démocratie, traduction Payot.

²⁶⁹ **Douba G.** (2002), Id, p.3.

entrepreneuriale, les conditions du marché. **Ahmad et Hoffman**²⁷⁰, affirment que la création et le développement de certaines entreprises sont sujets à la technologie, la formation entrepreneuriale et les conditions de marché. Ces déterminants prennent en compte les facteurs culturels, donc les conventions dans la région. **Minguzzi et Passaro**²⁷¹, concluent que la qualité des ressources territoriales et la présence d'entrepreneurs particulièrement dynamiques et ouverts sur le marché extérieur participent de la différence entre les régions avancées et celles qui le sont moins.

Il est à noter que la philosophie générale des rapports mondiaux sur le développement humain vise à rétablir le lien entre l'économie et l'éthique. Ainsi, le **PNUD**²⁷² estime que le développement humain est une fin dont la croissance économique est le moyen. Ce type de développement accorde une attention particulière à la qualité de la croissance. Croissance qui doit s'accompagner de la réduction de la pauvreté, de la protection de l'environnement et la viabilité à long terme du développement. Dans ce contexte, l'entrepreneuriat associatif trouve toute sa valeur, notamment avec les travaux de **Sen** sur le concept de développement humain. Ainsi, les entreprises par le biais de l'entrepreneuriat associatif produisent de la richesse, mais une richesse qui prend en compte le choix des acteurs à travers une économie solidaire. Les ONG ainsi que les diverses fondations sont donc des entrepreneurs de nouvelles activités, conformément à l'approche du développement humain. S'inscrivant dans la même logique, la littérature managériale relève l'intérêt porté sur l'idée de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Il s'agit de la prise en compte de l'importance de la dimension humaine ; faisant référence à des variables telles que « *l'éthique, l'équitable* ». Ainsi, les actions de l'entreprise ne se limitent plus qu'aux salariés et aux clients mais s'étendent à l'ensemble de toute la communauté, à travers la contribution directe à la protection de l'environnement, la protection de la culture, la préservation de la santé primaire.

Pour finir, **Parodi**²⁷³ identifie quatre fonctions des entreprises associatives ou entreprises citoyennes que sont :

²⁷⁰ **Ahmad N. et Hoffman A.** (2007), *A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship*, Paris, OCDE, Entrepreneurship Indicators Steering Group.

²⁷¹ **Minguzzi A. et Passaro R.** (2000). *The network of relationships between the economic environment and the entrepreneurial culture in small firms*, Journal of Business Venturing, vol. 16, n° 2, pp. 181- 216.

²⁷² **PNUD** (1998), *Rapport mondial pour le développement humain*, Economica Paris.

²⁷³ **Parodi M.** (1998), *Sciences Sociales : spécificités méritoires des associations, Une seule solution, l'association?* La revue du M.A.U.S.S. n°11, 1er semestre, éditions la découverte/M.A.U.S.S.

- la fonction d'avant garde ou d'innovation sociale qui implique d'une part, une aptitude particulière à déceler les besoins sociaux, et d'autre part, à les satisfaire ou tout au moins à les signaler ou à les révéler ;
- la fonction de production de services de proximité à moindre coût pour la collectivité ou fonction de création de gratuité ;
- la fonction de réfection du tissu social ou de socialisation et ;
- la fonction d'accompagnement des personnes démunies.

N'étant pas le fruit de la spontanéité, l'entrepreneuriat s'inscrit donc dans une logique cognitive.

3.2.2.5 Entrepreneuriat en tant qu'acte cognitif et d'apprentissage

En affirmant que « *l'acte entrepreneurial est cognitif* », **Verstraete**²⁷⁴ remet en cause l'un des fondements essentiels de l'entrepreneuriat, qu'est le caractère inné de l'esprit d'entreprise. Pour lui, l'augmentation des chances de survie d'une entreprise est tributaire de la capacité d'apprentissage. Ainsi, l'apprentissage en général, et l'apprentissage rapide en particulier, permet de limiter les incohérences entre les prévisions et les réalisations. A cela, il ajoute la vision stratégique de l'entrepreneur, qui elle également dépend de sa pensée stratégique. En amont, une bonne vision stratégique ne peut avoir que l'apprentissage comme fondement.

Verstraete, définit l'apprentissage comme un processus de sélection-rétention. Il est la résultante des expériences passées et en cours, des connaissances, des passions, des émotions, des prédispositions, mais aussi des facultés d'apprentissage intrinsèques de l'individu. On aperçoit à travers cette définition que l'entrepreneur ne pourra réellement mettre en exergue sa pensée stratégique qu'à travers ses expériences vécues ou non, ses connaissances. De ce fait, la capacité réflexive ne peut être coupée de l'apprentissage. Il y a donc un arrimage certain, entre la capacité à interpréter ou à comprendre l'action en cours et la stratégie mise en œuvre par l'entrepreneur.

Ainsi, quelque soit sa qualité, tout individu qui s'inscrit dans une logique d'organisation, par le biais d'une vision stratégique est un entrepreneur. De la même façon, est entrepreneurial toute action inspirée par une pensée stratégique et aboutissant à une vision stratégique.

²⁷⁴ **Verstraete T.** (1999), Id.

L'entrepreneuriat en tant qu'acte cognitif peut donc être transmis par le biais de l'apprentissage.

3.2.2.6 Esprit d'entreprendre et enseignement de l'entrepreneuriat

Reprenant les conclusions d'un institut de sondage Français, **Sagodira**²⁷⁵ affirme que le nombre d'enquêtés répondant positivement à une question posée sur leur intention d'entreprendre est passé de 700.000 en 1992 à 3,5 millions en 2010. Ceci montre l'engouement de plus en plus grandissant aux projets de création d'entreprise. Cet engouement, se manifestant par l'esprit d'entreprise est également présent chez les leaders et managers d'entreprise. Plusieurs raisons motivent cet état de chose. Il s'agit essentiellement du développement de l'imagination, une meilleure capacité d'adaptation ainsi que la prise et le goût des risques.

Il y a lieu de préciser que l'esprit d'entreprendre va de paire avec la culture entrepreneuriale. Pour **Johannisson**²⁷⁶, une culture entrepreneuriale est une culture qui traduit les valeurs et la pratique de l'entrepreneuriat. Ainsi, elle valorise :

- les caractéristiques personnelles associées à l'entrepreneurship, à savoir l'individualisme, la marginalité, le besoin de réalisation personnelle, la prise de risques, la confiance en soi et les habiletés sociales ;
- le succès personnel tout en pardonnant l'échec ;
- l'encouragement la diversité et non l'uniformité ;
- l'encouragement le changement et non la stabilité.

Roy²⁷⁷ estime pour sa part que les segments sociaux qui partagent ces valeurs doivent montrer une plus forte propension à l'entrepreneuriat. En ce sens, certaines cultures et ethnies ont un bagage historique et culturel favorable à l'esprit d'entreprendre et d'autres pas du tout. On remarque ainsi que la communauté chinoise a une forte propension à l'entrepreneuriat et au travail autonome, tandis qu'au niveau de la communauté haïtienne, cette culture à entreprendre est relativement faible.

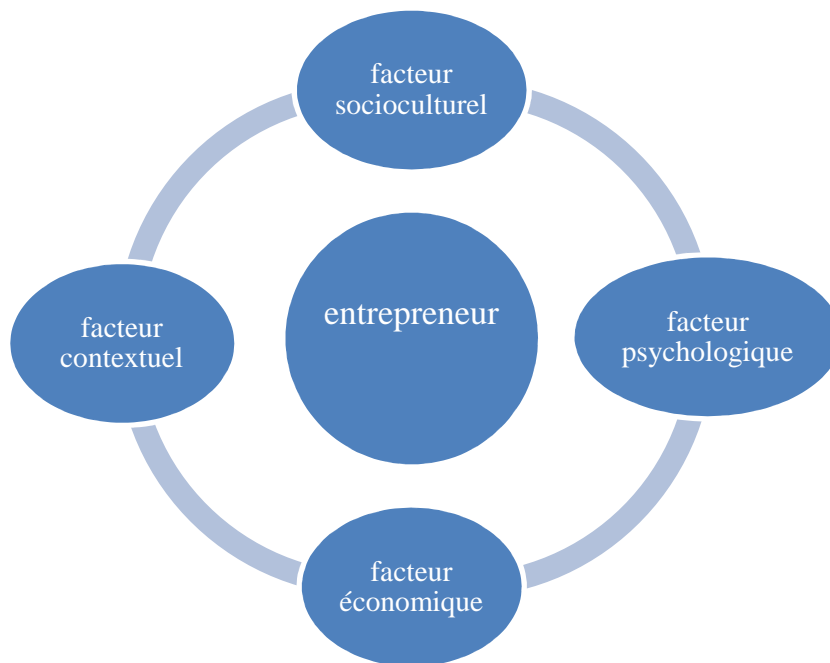
²⁷⁵ **Sagodira G.** (2011), Ibid.

²⁷⁶ **Johannisson R.** (1984), Qu'est-ce qu'une culture entrepreneurial, <http://kimaclair.ca/blog/culture-entrepreneuriale-definition/>, consulté le 02 juin 2012.

²⁷⁷ **Roy R.** (1988), *L'orientation est-elle un facteur déterminant dans l'insertion socio-professionnelle*, Conférence présentée au colloque de l'O.P.C.C.O.Q. Québec.

Quant à **Fortin**²⁷⁸ (2001), la culture entrepreneuriale fait appel à cinq situations que sont la création et la gestion d'une entreprise, l'approche dynamique et innovatrice d'un employé en situation d'emploi pour faire progresser l'entreprise, la recherche active et dynamique d'un emploi par une personne sans emploi, la pédagogie stimulante de l'enseignant auprès des jeunes en formation, et l'intervention sociale positive et innovatrice. La culture entrepreneuriale détermine la nature de l'entrepreneur, ainsi que son devenir. **Fayolle**²⁷⁹ estime à cet effet, que quatre facteurs sont à prendre en compte dans le devenir de l'entrepreneur. Il s'agit du facteur psychologique, du facteur socioculturel, du facteur économique et du facteur contextuel. La théorie de la culture entrepreneuriale est illustrée à travers le schéma ci-après.

Schéma n°3 : Théorie de la culture entrepreneuriale



Source : Tiré de Fayolle (2003)

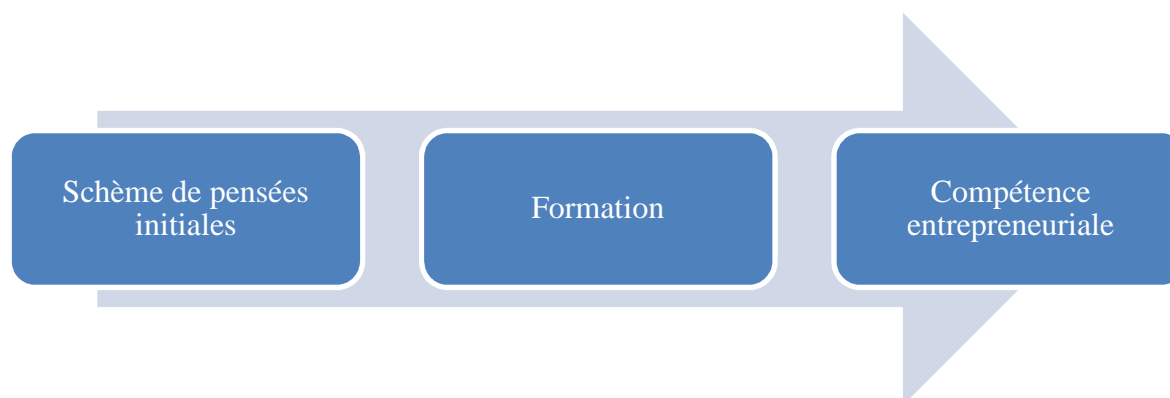
L'esprit d'entreprendre fait appel à la compétence entrepreneuriale. Cette compétence est appréhendée selon **Sammut** à travers une perspective évolutionniste. Ainsi, « *la création d'entreprise déclenche un processus qui est censé se conclure avec le déclin de l'entreprise. Dès lors, se produit un raisonnement analogique entre la naissance d'une entreprise et celle*

²⁷⁸ **Fortin P.-A.** (2001), *Culture Entrepreneuriale et Pauvreté*, Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), Institut de la Francophonie pour l'Entrepreneuriat (IFE).

²⁷⁹ **Fayolle A.** (2003), *Le métier de créateur d'entreprise*, Ed Organisations Paris.

d'un être humain²⁸⁰. » La compétence entrepreneuriale s'opère à travers la jonction de l'apprentissage et une expérience avérée. Ceci permet à l'entrepreneur de disposer d'informations qui enrichissent son schème de pensées, ainsi que des capacités personnelles et organisationnelles nouvelles. Le schéma suivant illustre la théorie de la compétence entrepreneuriale.

Schéma n° 4 : Théorie de la compétence entrepreneuriale



Source : Tiré de Sammut (1998)

L'approche de la compétence entrepreneuriale de **Sammut** a pour socle la problématique de formation, qui est plus centrée sur la phase de démarrage de l'entreprise. Cette phase correspond au moment à partir duquel l'entreprise commence à faire ses premiers pas, c'est-à-dire, enregistre ses premières commandes ou réalise ses premières ventes. Le démarrage d'une l'entreprise est sujette à cinq (5) facteurs que sont : l'entrepreneur, les activités, l'organisation, l'environnement et les ressources financières. Tous ces facteurs doivent être imbriqués par une conscience stratégique et une gestion systémique, afin de bien amorcer et traverser cette phase. De ce fait, la phase de démarrage peut donc être définie comme « *une étape de développement qui débute lorsque l'entreprise enregistre ses premières ventes et se termine dès lors que le dirigeant fait preuve d'une conscience stratégique, c'est-à-dire adopte une gestion systémique, engage un transfert organisationnel et est en mesure de dépasser (ou a déjà atteint) le seuil de rentabilité²⁸¹.* »

²⁸⁰ **Sammut S.** (1998), *Jeune entreprise, la phase cruciale du démarrage*, Paris, Harmattan coll. Economie et Innovation.

²⁸¹ **Sammut S.** (1998), op cit **Sagodira G.** (2011), Ibid, p.101.

Afin de développer au mieux l'esprit d'entreprise, **Fayolle**²⁸² estime que, « *les leviers principaux de ce nécessaire changement sont liés à l'éducation, à l'enseignement et à la formation, et que, de ce fait, les enjeux du développement du phénomène entrepreneurial [...] rejoignent largement ceux du développement de l'enseignement de l'entrepreneuriat* » De ce point de vue, on s'aperçoit que l'entrepreneuriat s'intègre bien dans une perspective d'éducation et d'enseignement. Quels sont les acteurs susceptibles de transmettre les valeurs et les attitudes de l'esprit d'entreprise ? A cette question, **Sagodira**²⁸³ avance comme réponse quatre types d'acteurs qui sont la famille, l'école, la société et les milieux sociaux. L'esprit d'entreprendre et la culture entrepreneuriale peuvent donc s'acquérir aux moyens de l'enseignement et de la formation. Toujours par le biais de l'enseignement et la formation, pourront s'améliorer le rôle et la perception de l'entrepreneur dans la société, l'image de marque des entreprises. Tout ceci concourant à l'accroissement du taux du chiffre d'affaires et partant au développement des entreprises. Nous pouvons donc conclure que l'acte d'entreprendre se trouve en étroite liaison avec l'enseignement de l'entrepreneuriat. Pour **Fayolle**²⁸⁴, l'enseignement de l'entrepreneuriat est « *l'ensemble des actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des étudiants (ou des apprenants) qui concourent tout aussi bien à les faire évoluer sur des registres culturel et comportemental qu'à leur transmettre des connaissances et savoirs actionnables.* » Il estime que cet enseignement, pour être efficace, doit s'effectuer de façon appropriée et adaptable selon les circonstances. L'enseignement de l'entrepreneuriat doit également tenir compte de plusieurs aspects s'articulant autour des dimensions pédagogiques, économiques et politiques. Ces divers aspects de l'apprentissage de l'entrepreneuriat sont présentés à travers le tableau de méthodes pédagogiques comparées ci-dessous.

²⁸² **Fayolle A.** (2003), Id.

²⁸³ **Sagodira G.** (2011), Ibid, 91.

²⁸⁴ **Fayolle A.** (2003), op cit **Sagodira G.** (2011), Ibid, p.90.

Tableau n°4 : Modèles didactique et entrepreneurial comparés

Modèle didactique	Modèle entrepreneurial
Enseignement par le professeur uniquement	Apprentissage réciproque
Elève passif dans une position d'écoute	Apprentissage par « <i>le faire</i> » « <i>learning by doing</i> »
Apprentissage par l'écrit	Apprentissage par les échanges interpersonnels et les débats/discussions
Apprentissage par « <i>feedback</i> » opéré par une personne clé : l'enseignant	Apprentissage par réactions de personnes différentes et nombreuses
Enseignement dans un environnement programmé et bien organisé	Apprentissage dans un environnement flexible et informel
Apprentissage sans la pression liée à la nécessité d'atteindre des objectifs immédiats	Apprentissage sous la pression liée à la nécessité d'atteindre des objectifs
Apport des autres découragés	Apprentissage par emprunt aux autres
Peur de l'échec et de l'erreur	Apprentissage par essais/erreurs
Apprentissage par la prise de notes	Apprentissage par la résolution de problèmes
Apprentissage par un réseau « <i>d'experts</i> » enseignants	Apprentissage par la découverte guidée

Source : Tiré de Fayolle (2003)

Il y a lieu de préciser que le modèle didactique est un modèle d'enseignement classique basé sur la relation enseignant-apprenant, où ce dernier à une attitude attentiste plutôt qu'active. Cette méthodologie d'apprentissage n'est pas opérationnelle dans le contexte entrepreneurial, car prenant en compte les principes pédagogiques. Par contre le modèle

entrepreneurial procède d'une démarche d'enseignement basée sur l'apprentissage par le « *learning by doing* », ou l'apprenant est acteur de sa formation. Ce modèle prend en compte les méthodes andragogiques.

Selon **Fayolle**²⁸⁵, le système éducatif participe à l'esprit d'entreprise, à travers la culture globale et/ou locale. Toutefois, cette action en synergie avec celle des acteurs de la société et de la famille pourra toujours être appuyée par les acteurs du milieu professionnel afin de sensibiliser et d'intéresser les individus à l'entrepreneuriat. L'enseignement de l'entrepreneuriat peut s'effectuer autant par le biais d'une formation professionnelle, que d'une formation professionnelle continue²⁸⁶. En conséquence, « [...] *il nous paraît possible de développer des comportements entrepreneuriaux à travers la voie de la formation continue. Certaines personnes peuvent, pour des raisons diverses, être passées à côté de leur formation initiale et découvrir à l'âge adulte l'intérêt d'une bonne formation [...]. Ce constat peut les amener à entreprendre, avec une volonté très forte, des démarches et des parcours de formation débouchant sur l'acquisition de connaissances et de diplômes, même si cela les amène à vivre des situations parfois délicates où il faut concilier vie personnelle et vie affective, vie professionnelle et vie universitaire. Nous avons constaté que ces situations étaient propices à l'accroissement du potentiel entrepreneurial de ces personnes. La formation complémentaire, diplômante ou non, quand elle ouvre sur des compétences nouvelles, utilisables dans un projet entrepreneurial ou dans la gestion et le management d'une entreprise, constitue également un facteur positif de développement de ce potentiel*²⁸⁷. »

Les divers matériaux de cette recherche ont été examinés grâce à des théories précises. Aussi, l'étude a-t-elle été mise en œuvre au moyen d'une méthodologie rigoureuse et sur un échantillon donné.

²⁸⁵ **Fayolle A.** (2003), op cit **Sagodira G.** (2011), Ibid, p.95.

²⁸⁶ La formation professionnelle ou formation initiale est une formation dont l'objectif est de fournir à l'apprenant les rudiments de base d'un métier. Elle est dispensée avant l'insertion dans la vie active selon **Danvers** (1992) et généralement dans les centres de formations et les écoles. Par contre, la formation professionnelle continue ou formation complémentaire est un complément, un rajout à la formation professionnelle initiale déjà acquise par des travailleurs qui cherchent par ce biais, soit à améliorer leurs connaissances, soit à se reconverter. Les formations professionnelles continues peuvent être des formations qualifiantes ou diplômantes, tandis que les formations professionnelles sont inéluctablement diplômantes.

²⁸⁷ **Fayolle A.** (2003), op cit **Sagodira G.** (2011), Ibid, p.99.

DEUXIEME PARTIE :

MODELE D'ANALYSE ET DEVIS DE RECHERCHE

« L'analyse montre la voie par laquelle une chose a été méthodiquement inventée et fait voir comment les effets dépendent des causes. »

Descartes R²⁸⁸.

²⁸⁸ [http://fr.wikipedia.org/wiki/René Descartes](http://fr.wikipedia.org/wiki/René_Descartes), réponses aux deuxième objections.

La présente recherche est orientée sous l'angle de l'analyse du système de formation professionnelle universitaire, en vue d'une meilleure insertion socio-professionnelle des jeunes. Cette analyse est opérée dans un contexte de développement humain, afin de permettre à ces jeunes d'aspirer à un mieux être total.

Cette deuxième partie de l'étude est consacrée en une première articulation, à la présentation des théories qui constituent le fondement de notre analyse (chapitre 1). Il s'agira ensuite d'exposer l'approche d'évaluation adoptée (chapitre 2), et en dernière articulation, de présenter les techniques de collecte de données et le mode de traitement.

Chapitre 1 : Modèle d'analyse

Etudier la question de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, nous amène à identifier plusieurs variables dont quelques-unes sont l'environnement social et l'entrepreneuriat. La présente étude s'appuie sur l'entrepreneuriat en tant que levier de l'insertion socio-professionnelle, au regard du développement humain.

Les théories constituant le fondement de notre étude, sont présentées à travers ce chapitre. Il s'agit notamment des approches diachronique et synchronique, de l'analyse stratégique, du fonctionnalisme, ainsi que de l'approche de la culture entrepreneuriale.

1.1 Approche diachronique et synchronique

Grâce aux travaux de **Saussure (de)**²⁸⁹, on distingue deux approches essentielles de la linguistique que sont les approches diachronique et synchronique du langage. L'approche diachronique s'intéresse à l'évolution d'une langue au cours de son histoire. Quant à l'approche synchronique, elle ne prend en compte qu'un seul et unique état de la langue considérée. Ainsi, « *la linguistique synchronique s'occupera des rapports logiques et psychologiques reliant des termes coexistant et formant un système, tels qu'ils sont aperçus par la même conscience collective*²⁹⁰. » Quant à la linguistique diachronique, elle « *étudiera au contraire les rapports reliant des termes successifs non aperçus par une même conscience collective, et qui se substituent les uns aux autres sans former un système entre eux*²⁹¹. » Dans ce sens, lorsqu'on étudie l'évolution de l'ordre des mots dans la phrase depuis l'ancien français jusqu'au français moderne, on adopte une perspective diachronique. Par contre en étudiant l'ordre des mots dans la phrase tel qu'il se manifeste seulement en français moderne, et sans en considérer l'évolution, on adopte une perspective synchronique.

²⁸⁹ Diachronie et synchronie, linguistique, <http://www.universalis.fr/encyclopedie/diachronie-et-synchronie-linguistique>, consulté le 10 juin 2012.

²⁹⁰ **Saussure (de) F.** (2005), *Cours de Linguistique Générale*, Paris : Éd. Payot, réédition, op cit **Guillaume A.** (2010), *Diachronie et synchronie : passerelles (étymo)logiques la dynamique des savoirs millénaires*, in *Etymologiques*, sld Yannick Le Boulicaut, Cahiers du CIRHILL, l'Harmattan p.3.

²⁹¹ **Saussure (de) F.** (2005), *Ibid*, op cit **Guillaume A.** (2010), *Id*, p.3.

Il y a lieu de souligner qu'avant ces travaux, les deux approches étaient largement confondues. Ceci fut essentiellement l'œuvre des spécialistes de la linguistique historique du XIX^e siècle, notamment les comparatistes et les néo-grammairiens. A travers leurs analyses, ces derniers tendaient à tout expliquer, y compris les faits synchroniques en termes diachroniques. La validité de la démarche synchronique repose donc partiellement sur le fait que les productions analysées sont déterminées par des réseaux de médiations similaires. Pour **Sicotte**²⁹², cette notion de synchronie doit cependant être problématisée et complexifiée. En effet, un temps donné de l'histoire n'est pas que la somme de toutes les productions de ce temps, mais la résultante de phénomènes obéissant chacun à leur temporalité propre. La constitution d'un moment est faite de plusieurs moments, elle est le point d'aboutissement de phénomènes de durées variables. Dès lors, l'approche synchronique permet de comprendre, « *qu'à tout moment la littérature d'une nation forme un entrecroisement et un affrontement de propos dont aucun n'est interprétable isolément, mais dont chacun se nourrit et se décode par l'écho des autres*²⁹³. » On aperçoit ainsi, une configuration particulière permettant d'affirmer que, la diachronie se fait jour dans la synchronie. L'antinomie entre « *fait statique* » et « *fait évolutif* » est radicale : « *l'un est un rapport entre éléments simultanés, l'autre la substitution d'un élément à un autre dans le temps, un événement*²⁹⁴. » L'étude synchronique s'effectue par le biais des termes qui coexistent entre eux et qui de ce fait forment un système. Tandis qu'au niveau de l'approche diachronique, les termes tout en se succédant, se substituent les uns aux autres sans toutefois former un système entre eux. La synchronie fait donc appel au système et la diachronie au changement.

Il y a lieu de préciser que plusieurs disciplines ont empruntées à la linguistique, l'analyse par le biais des approches diachronique et synchronique. On peut citer à cet effet, des disciplines telles que la sociologie, l'anthropologie, la socio-anthropologie. Ainsi, dans le cadre de cette étude, nous avons fait usage de ces approches, afin de valider ou non l'hypothèse n°1²⁹⁵. Ceci nous a permis en une première articulation, de reconstituer pour cette analyse, les diverses formations ayant eu cours à l'université depuis les années 90. En une

²⁹² **Sicotte G.** (2007), Présentation : que peut l'approche synchronique ? Ou quand le littéraire fait date, *Etudes françaises*, vol.43, n°2, pp. 5-13, <http://id.erudit.org/iderudit/016469ar>.

²⁹³ **Mitterand H.** (1980), *Pour une sociocritique des totalités (l'année 1875), dans le discours du roman*, Paris, Presses universitaires de France, coll. p. 263.

²⁹⁴ **Saussure (de) F.** (2005), *Cours de Linguistique Générale*, Paris : Éd. Payot, réédition, p.129.

²⁹⁵ L'hypothèse n°1 est la suivante : les programmes d'enseignement des écoles professionnelles de l'Université d'Abomey Calavi (UAC), sont en adéquation avec les réalités du marché du travail.

seconde approche, il est question d'étudier ces formations professionnelles telles qu'elles ont cours actuellement, au regard des besoins sur le marché du travail.

Une autre théorie dont nous avons fait cas, est celle de l'analyse stratégique.

1.2 Analyse stratégique

L'analyse stratégique de **Crozier et Friedberg**, tire son essence des travaux de **March et Simon**, qui ont été à l'origine du concept de « *rationalité limitée* ». Cette théorie appréhende la structure organisationnelle comme un construit humain, un construit contingent. C'est une démarche qui fonde son explication en partant de l'individu vers la structure (l'individualisme méthodologique) et non de la structure vers l'individu (structuralisme). Le postulat majeur de l'analyse stratégique est qu'aucun individu n'accepte d'être traité totalement et uniquement comme l'objet de l'accomplissement des buts d'une organisation. Autrement dit, les conduites des acteurs ne sont plus uniquement orientées vers le développement des organisations, mais tiennent également compte de leurs propres buts. **Pirotton**²⁹⁶ affirme à cet effet que, ces conduites « *ne sont plus vues comme la simple résultante, prévisible, stéréotypée et donc reproductible, des déterminants structurels, financiers ou psychologiques.* » Ainsi, malgré les buts de l'organisation, les acteurs ont également leurs propres buts qu'ils atteignent à travers diverses stratégies développées. Pour ce faire, ils mettent à contribution les ressources dont ils disposent, tout en tenant compte de leur position et des contraintes du moment. Leur conduite n'est donc pas entièrement prévisible puisque changeante. L'acteur, dans la recherche de son intérêt, réadapte en permanence sa conduite et son comportement aux données nouvelles auxquelles il se trouve confronté.

Les conduites et actions des acteurs s'opèrent toujours suivant une certaine rationalité. Toutefois, comme le stipulent **Crozier et Friedberg**²⁹⁷, il ne s'agit pas d'une rationalité absolue, mais plutôt d'une rationalité limitée, contingente et qui n'est pas seulement économique. Ainsi, compte tenu des diverses contraintes structurelles et conjoncturelles,

²⁹⁶ **Pirotton G.** (1995), Une présentation de l'analyse stratégique, selon Michel Crozier et Erhard Friedberg. Présentation schématique, www.users.skynet.be/gerard.piroton, consulté le 01 juin 2012.

²⁹⁷ **Crozier M. et Friedberg E.** (1977), *L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective*, le Seuil, Paris.

l'acteur en posant un acte, ne peut trouver la solution la plus idéale qu'il soit : « *la solution optimale.* » Cela tient lieu au fait qu'il doit se contenter d'une solution qui soit le plus rapidement praticable, faisable, accessible, et possible. Il s'agit pour l'acteur de raisonner avec « [...] *une logique a priori, selon laquelle l'homme, dans une perspective synoptique, chercherait la meilleure solution à tout problème. [...]. Or, l'être humain est incapable d'optimiser. Sa liberté et son information sont trop limitées pour qu'il y parvienne. Dans un contexte de rationalité limitée, il décide de façon séquentielle et choisit pour chaque problème qu'il a à résoudre la première solution qui correspond pour lui à un seuil minimal de satisfaction*²⁹⁸. »

L'analyse stratégique appréhende l'organisation, comme un Système d'Action Concret (SAC). Ainsi, compte tenu du fait que chaque acteur développe ses stratégies pour atteindre ses objectifs, il existe donc une « *rationalité multiple* ». Il y a lieu de souligner qu'il en est également de même pour les groupes d'acteurs. Cet ensemble de rationalité forme le système d'action concret. Autrement dit, il s'agit des ajustements entre acteurs qui se font selon un modèle particulier qu'ils ont contribué à construire et qui leur permet de résoudre les problèmes de la vie quotidienne. Ces ajustements ne sont ni naturels ni prédéterminés, mais plutôt construits, par les acteurs, au fil des opportunités qui se présentent. En tenant compte du rôle de chacun, chaque fonction dans l'organisation fait faire aux acteurs l'expérience de certaines contraintes. Pour plus d'efficacité, il y a donc matière à négocier. La négociation permet la réalisation des objectifs des acteurs, sans porter atteinte à ceux de l'organisation. Dès lors, ils poursuivent leurs propres objectifs au travers de la poursuite des objectifs de l'organisation. Dans un tel contexte, l'unité de l'organisation est également sauvegardée. On en arrive ainsi selon **Pirotton**²⁹⁹, à un état d'équilibre plus ou moins stable entre les différents acteurs ayant entre eux, des relations de pouvoir et de marchandage afin d'obtenir un niveau de satisfaction, en principe maximal par rapport à leurs possibilités de poursuivre des objectifs propres. **Crozier et Friedberg** désignent cela à travers le concept de « *coopération conflictuelle* ».

Au concept du Système d'Action Concret, s'ajoutent également d'autres. Il s'agit essentiellement du jeu des acteurs, de la stratégie, des zones d'incertitude, et de la notion du pouvoir. Le jeu des acteurs constitue dans le contexte actuel, l'ensemble des diverses stratégies mises en œuvre par ces derniers, dans l'optique d'atteindre leurs objectifs propres.

²⁹⁸ **Crozier M. et Friedberg E.** (1977), Id, p.46.

²⁹⁹ **Pirotton G.** (1995), Id.

Ainsi, la stratégie tient lieu du processus de réflexion jusqu'à l'action de l'acteur. « *La stratégie, c'est le fondement inféré ex-post des régularités de comportements observés empiriquement*³⁰⁰. » Elle ne dépend pas d'objectifs clairs et précis, mais se construit plutôt en fonction de la situation. De ce fait, la « *stratégie n'est nullement synonyme de volonté, pas plus qu'elle n'est nécessairement consciente*³⁰¹. » Elle participe toujours d'une certaine rationalité. Le comportement de l'acteur n'est donc pas irrationnel. Le concept de zone d'incertitude met l'accent sur l'autonomie et le pouvoir. Il s'agit de la possibilité pour l'acteur de rendre son comportement incertain, imprévisible pour les autres acteurs. Dans ce contexte, accroître son pouvoir, c'est accroître la zone au sein de laquelle on peut avoir un comportement imprévisible, indéterminé. Ainsi, plus on a du contrôle sur les zones d'incertitudes, plus on détient la capacité d'influence au sein de l'organisation. Les zones correspondent également « *aux failles dans les règles, aux défaillances techniques, aux pressions économiques qui empêchent le déroulement des objectifs de l'organisation*³⁰². » Quant à la notion de pouvoir, elle est définie selon ces auteurs, en un premier sens comme la capacité qu'a un individu ou un groupe d'agir sur un autre individu ou un autre groupe. Cette définition confère un caractère relationnel à la notion du pouvoir. En un second sens, le pouvoir ne doit pas être perçu comme étant uniquement un attribut. Ce n'est donc pas ce qu'une personne possède pour influencer l'autre. Ceci implique une certaine réciprocité. Ainsi, le pouvoir entoure également la connaissance des enjeux dans les différents niveaux hiérarchiques, ou tout au moins dans les limites de leur rationalité. Selon l'analyse stratégique, on peut distinguer quatre grandes sources de pouvoir correspondant aux différents types de source d'incertitude. Il s'agit de :

- la possession d'une compétence ou d'une spécialisation fonctionnelle difficilement remplaçable ;
- des incertitudes venant des relations entre l'organisation et son ou (ses) environnement(s) ;
- la façon dont l'organisation organise la communication et les flux d'information entre ses unités et ses membres et ;
- la connaissance et l'utilisation des règles organisationnelles.

³⁰⁰ Crozier M. et Friedberg E. (1977), Ibid, p.48.

³⁰¹ Crozier M. et Friedberg E. (1977), Ibid, p.48.

³⁰² Amblard H., Bernoux P, Herreros G. et Livian Y.-F. (1996), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Éditions du seuil Paris, p.4.

L'intérêt de cette théorie dans le cadre de la présente étude, se justifie à travers le fait qu'elle nous servira de socle pour analyser les diverses stratégies mises en œuvre par les jeunes dans l'optique d'avoir un emploi. Ainsi, à partir du raisonnement stratégique qui consiste à partir de l'acteur pour découvrir le système, on comprendra les articulations entre les jeux des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et l'emploi. Cette démarche nous a permis de mettre en œuvre la recherche en vu de l'hypothèse n°2³⁰³.

Qu'en est-il à présent la théorie de la culture entrepreneuriale, et quelle sera son apport dans le cadre de la mise en œuvre de cette recherche ?

1.3 Approche de la culture entrepreneuriale

Les travaux de plusieurs chercheurs, notamment ceux de **Fortin** ont permis de systématiser une théorie de la culture entrepreneuriale. L'essentiel de la thèse de cet auteur se résume à travers l'assertion selon laquelle, « *la culture entrepreneuriale permet de démocratiser la capacité de créer et de gérer, faisant ainsi échec à la pauvreté en favorisant la création de richesses*³⁰⁴ ». Partant du postulat selon lequel, il existe un arrimage entre les besoins humains et la créativité humaine, qui elle ne peut être limitative, il conclut qu'il « *y aura donc toujours de la place pour de nouvelles initiatives et de nouvelles entreprises*³⁰⁵. »

La culture entrepreneuriale est constituée de qualités et d'attitudes exprimant la volonté d'entreprendre et de s'engager pleinement dans ce que l'on veut faire et mener à terme. « *Elle se veut être comme une culture du projet, une culture toute particulière puisqu'elle vise à produire de la nouveauté et du changement. Elle se veut aussi être une culture de création et de construction*³⁰⁶. » Il y a lieu de souligner que la culture entrepreneuriale ne doit pas être assimilée uniquement à un moyen de créer de nouvelles entreprises. Elle est également une attitude générale qui constitue un atout précieux dans la vie quotidienne et professionnelle de tout citoyen. Pour **Fortin**³⁰⁷, le développement d'une

³⁰³ L'hypothèse n°2 est la suivante : les jeunes développent des stratégies d'ordre entrepreneurial dans l'optique d'avoir un emploi.

³⁰⁴ **Fortin P-A** (2001), *Culture entrepreneuriale et pauvreté*, p.5.

³⁰⁵ **Fortin P-A** (2001), Id, p.128.

³⁰⁶ Support pédagogique du module : Culture Entrepreneuriale (2008), Projet Culture Entrepreneuriale et Création d'Entreprise à l'Université de Sfax CE & CE.

³⁰⁷ **Fortin P.-A.** (2002), *La culture entrepreneuriale : un antidote à la pauvreté, collection entreprendre, Montréal*, éditions de la Fondation de l'Entrepreneurship.

culture entrepreneuriale impulse la création de richesse, avec pour corollaire le développement de valeurs comme l'autonomie, la responsabilisation, la créativité et la solidarité. Ainsi, une société qui désire plus d'entrepreneurs pour assurer sa survie et sa croissance à long terme, doit travailler à développer d'abord la culture entrepreneuriale dans son milieu. L'auteur précise qu'il est presque impossible de changer à court terme, la culture d'une société, sans passer par une crise importante ou un effort concerté de plusieurs acteurs clés de la société. Cependant, en mobilisant toutes les ressources de bonne volonté, une culture nouvelle pourra être développée : la culture entrepreneuriale. Cette façon de faire permettra d'éviter des luttes stériles entre divers protagonistes.

« *La culture entrepreneuriale se mesure par l'intensité et la vitalité entrepreneuriale*³⁰⁸. » On s'aperçoit ainsi que la culture entrepreneuriale a une mesure. L'intensité entrepreneuriale permet de mesurer à un moment donné la culture entrepreneuriale. La vitalité entrepreneuriale quant à elle, constitue l'augmentation quantitative et qualitative d'entreprises, d'emplois et d'entrepreneurs dans un pays.

En procédant à une clarification conceptuelle, l'auteur stipule que « *la culture, c'est un ensemble de connaissances et de valeurs qui ne font l'objet d'aucun enseignement spécifique et que pourtant tout membre de la communauté le sait*³⁰⁹ ». Pour lui, la culture doit faire référence à des attitudes et à des valeurs et précisément lorsqu'il s'agit d'entrepreneurship, c'est-à-dire à l'autonomie, la responsabilité, la créativité, la solidarité. Cette dernière doit se référer à des connaissances appropriées pour relever correctement les défis retenus, tant pour l'entrepreneur que pour l'employé. Enfin, elle doit aussi se référer à des compétences pertinentes de savoir-faire, de savoir-être, de savoir-agir appropriées à la situation de vie. Ainsi, une culture entrepreneuriale fait appel à la création et à la gestion d'une entreprise, à une approche dynamique et innovatrice d'un employé en situation d'emploi pour faire progresser l'entreprise. Elle concerne également la recherche active et dynamique d'un emploi pour une personne sans-emploi, la pédagogie stimulante de l'enseignant auprès des jeunes en formation, et l'intervention sociale positive et innovatrice.

Fortin affirme à cet effet que la culture entrepreneuriale peut difficilement se développer dans un milieu sans la contribution de l'école tant au niveau des attitudes et des valeurs, que des connaissances et compétences. L'école demeure le moyen clé pour découvrir

³⁰⁸ **Fortin P.-A.** (2002), Id, p.200.

³⁰⁹ **Fortin P.-A** (2001), Ibid, p.130.

le potentiel entrepreneurial, le soutenir et l'actualiser. S'inscrivant dans le même ordre d'idées, le projet CAPE³¹⁰ estime que pour cultiver le goût d'entreprendre, l'école doit développer chez les apprenants un certain nombre d'attitudes. Il s'agit du désir d'accomplissement personnel, du désir d'engagement et celui d'assumer des responsabilités, du goût de la liberté, de l'esprit de coopération, ainsi que du sens du travail en équipe.

L'entreprise crée la richesse et l'emploi et est le gage d'un développement durable³¹¹. Elle peut être sociale, économique ou culturelle. Elle peut être à but lucratif ou non, coopérative, individuelle ou de groupe. L'entreprise issue du milieu et enracinée dans le milieu assure une meilleure stabilité que, la filiale ou la succursale d'une entreprise étrangère et les retombées économiques et sociales pourront varier grandement dans le temps. Selon la Fondation de l'entrepreneurship, la culture entrepreneuriale repose sur quatre piliers. Il s'agit de l'autonomie, la responsabilité, la créativité et la solidarité. L'auteur précise que la culture entrepreneuriale, lorsqu'elle est intégrée, assure aux sociétés de progresser sur le plan économique et humain à travers le développement des marchés, le maintien de la paix sociale, le choix aux populations de participer au progrès de leur société. Ainsi, avec la résolution des problèmes d'emploi, les tensions sociales s'atténuent.

Dans le cadre de cette étude, l'approche de la culture entrepreneuriale, a permis de montrer que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui s'inscrivent dans la dynamique entrepreneuriale, accroissent leurs connaissances et valeurs, pouvant leur permettre de mieux s'insérer. De plus, cette approche permettra de trouver une piste de résolution des problèmes d'emploi des jeunes dans une perspective de développement humain. Une telle démarche, pourra à terme vérifier la pertinence de la troisième hypothèse de l'étude.

La dernière théorie, sur laquelle nous nous sommes appuyés pour construire notre analyse, est le fonctionnalisme.

³¹⁰ Projet de Conception d'Activités Pédagogiques Entrepreneuriales (CAPE) (2006), Développer et vivre une culture entrepreneuriale au primaire et au secondaire, www.mels.gouv.qc.ca/entrepreneuriat, consulté le 08 juillet 2012.

³¹¹ Fortin P.-A. (2002), Ibid.

1.4 Fonctionnalisme

D'origine anthropologique, le fonctionnalisme induit la notion de fonction. Ayant un contour multiple, il convient de préciser les différents sens de la fonction. Au sens général, la fonction a trait au statut, à une profession au sein d'un groupe ou une entreprise. Au sens mathématique, la fonction renvoie à « *une relation existante entre deux ou plusieurs éléments, tel que tout changement introduit dans l'un provoque une modification dans l'autre [...] et entraîne de leur part une adaptation*³¹². » Dans ce cas, la fonction induit la notion d'interdépendance. Pour **Nikiema**, la sociologie en emprunte les principes, pour implémenter la recherche à travers la détermination de liens entre variables dépendantes et indépendantes. « *Ce type d'analyse n'est pas fonctionnaliste, mais fonctionnelle*³¹³. » Au sens biologique, la fonction signifie « *la contribution qu'apporte un élément à l'organisation ou à l'action de l'ensemble dont il fait partie*³¹⁴. » A titre d'exemple, on peut citer la fonction des poumons, de la bile, des nutriments au sein de l'organisme. Il faut préciser que, les travaux des chercheurs qui se sont penchés sur l'approche fonctionnaliste ont été fortement inspirés par le sens biologique de la fonction. Au nombre de ces chercheurs, nous pouvons citer **Durkheim**, **Spencer** et notamment **Malinowski**, avec son œuvre phare intitulée « *les argonautes du pacifique occidental*³¹⁵ », réalisée dans les îles Trobriand.

En s'inscrivant dans une dynamique anticonformiste disciplinaire, **Malinowski** fût le premier à rompre avec les méthodes évolutionnistes et diffusionnistes. En effet, les thèses d'obédience évolutionniste consistent à analyser les pratiques des différentes sociétés, comme les résultats de leur évolution. Le diffusionnisme par contre, appréhende le fonctionnement des sociétés à partir de l'histoire des transmissions de connaissance au sein des différents segments sociaux. Ces deux théories permettent d'expliquer l'évolution de l'histoire de l'humanité à travers les traits culturels ou les coutumes au sein des sociétés humaines différentes. Elles consistent donc à fusionner les différents traits de culture et de civilisation des sociétés, pour aboutir à une société unique, dont on pourrait aisément expliquer l'évolution.

³¹² **Rocher G.** (1968), *Introduction à la sociologie générale*, Tome 2 : l'organisation sociale édition HMH, p164.

³¹³ **Nikiema R.**, *Cours d'anthropologie et de sociologie et générale*, chapitre 1 : les éléments généraux de l'anthropologie et de la sociologie, p.5.

³¹⁴ **Rocher G.** (1968), *Ibid*, p.165.

³¹⁵ **Malinowski B.** (1989), *Les argonautes du pacifique occidental*, Gallimard.

A travers le fonctionnalisme, **Malinowski** rompt avec ces deux théories en affirmant qu'une société ne doit pas être analysée à partir de son histoire mais de son fonctionnement. Pour lui, chaque société possède son originalité et sa particularité en termes de culture, donc de civilisation. Cette originalité se justifie à travers « *la place qu'occupe chaque élément et la façon dont tous les éléments se relient entre eux. De plus, chaque culture forme un ensemble unifié, et intégré qu'il faut chercher à comprendre et à expliquer en tant que totalité*³¹⁶. » Dès lors, le sens d'un élément ou d'une institution, ne peut se trouver et s'expliquer qu'à travers son ensemble et son contexte.

L'approche fonctionnaliste met un accent particulier sur la culture au regard des besoins des acteurs. Ainsi, « *la culture, c'est-à-dire le corps complet d'instruments, les privilèges de ses groupes sociaux, les idées, les croyances et les coutumes humaines, constituent un vaste appareil mettant l'homme dans une meilleure position pour affronter les problèmes concrets particuliers qui se dressent devant lui dans son adaptation à son environnement pour donner cours à la satisfaction de ses besoins*³¹⁷ ». Autrement dit, les divers usages et pratiques au sein d'une société, ont pour fonction de répondre aux besoins des acteurs. Ces besoins trouvent leur essence à travers la totalité de la société, et non ses éléments séparés. De ce fait, « *la culture est un tout indivis dont les divers éléments sont interdépendants*³¹⁸. »

Au total, le fonctionnalisme consiste en une lecture de la société à partir des fonctions qui assurent sa stabilité. L'approche fonctionnaliste consiste donc à « *[...] replacer dans leur contexte social (idée durkheimienne) les faits décrits, afin de les interpréter, puis à expliquer un phénomène social par la totalité dans laquelle il s'inscrit et dans laquelle il est postulé avoir une ou plusieurs fonctions ainsi que des relations avec chacun des éléments de l'ensemble, eux-mêmes agencés en configurations*³¹⁹. »

La présente théorie nous a permis de montrer la fonction, le rôle de l'entrepreneuriat, dans un système sociétal. Ainsi, au regard du contexte social considéré, qui est celui du

³¹⁶ **Malinowski B.** (1970), *Une théorie scientifique de la culture*, point seuil, p.30.

³¹⁷ **Malinowski B.** (1970°), *Les dynamiques de l'évolution culturelle*, Payot, p.43.

³¹⁸ **Radcliffe Brown A. R.** (1972), *Structure et fonction dans la société primitive*, Points Seuil.

³¹⁹ **Rivière** (1999) tiré de [http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title= Fonctionnalisme_ \(sociologie\) &oldid=81020030](http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Fonctionnalisme_(sociologie)&oldid=81020030), consulté le 05 juin 2010.

développement humain, l'approche fonctionnaliste nous a permis de mettre en œuvre la recherche en vue de l'hypothèse n°3³²⁰.

La présente étude a été réalisée suivant une méthodologie rigoureuse et sur un échantillon spécifique.

³²⁰ L'hypothèse n°3 est la suivante : la culture entrepreneuriale permet aux jeunes diplômés, d'acquérir des outils pour améliorer leurs vies quotidiennes et professionnelles.

Chapitre 2 : Approche d'évaluation adoptée

Dans le cadre de la mise en œuvre de la recherche, une démarche méthodologique a été adoptée. Il s'agit pour l'essentiel de la validation des outils d'enquête par le biais du pré-test, de la détermination de la nature de l'étude au regard des besoins de la recherche. Aussi, cette démarche a-t-elle constitué à déterminer les différents groupes cibles à interroger.

2.1 Organisation de la recherche

La présente étude a été réalisée au moyen d'une démarche faisant la jonction entre les concepts et théories socio-anthropologiques d'une part, ainsi que les techniques et outils sociologiques d'autre part. Cette étude prend en compte aussi bien les données de la littérature en rapport avec la problématique, que les données empiriques.

La recherche empirique a été réalisée en deux phases distinctes. Il s'agit en premier lieu de la pré-enquête, et en second lieu de l'enquête proprement dite. La pré-enquête a consisté à se rendre sur le terrain au cours du mois de juin 2012. Elle nous a permis de recueillir des informations sur le milieu d'étude et de tester les outils de recherche. Cette démarche a consisté à l'administration des questionnaires et la réalisation d'entretiens auprès de quelques diplômés sans-emploi et responsables des écoles professionnelles de l'UAC. Les entretiens ont été réalisés sur la base de questions et thèmes inscrits sur les fiche de pré-enquête. Au total, les informations recueillies nous ont permis de réadapter les différents outils de recherche.

L'enquête proprement dite s'est déroulée au cours des mois de juin, juillet et août 2012, à Abomey-Calavi, Cotonou et Porto-Novo. Au cours de cette phase, nous avons mené de nombreuses investigations qui nous ont permis de collecter des données empiriques. Lesdites données ont été recueillies sur un support papier en ce qui concerne les questionnaires, et sur un support audio en ce qui concerne les entretiens libres et semi-structurés. La réalisation de cette enquête, nous a permis d'avoir des matériaux pour valider ou invalider nos hypothèses.

Le tableau suivant passe en revue les étapes de la recherche, ainsi que les principales activités effectuées.

Tableau n°5 : Chronogramme de recherche

Phases	Activités		Lieux	Période
Choix et circonscription du sujet	<ul style="list-style-type: none"> - Formulation du sujet - Discussion avec des personnes ressources et reformulation du sujet 		Abomey-Calavi	Septembre 2011 à Février 2012
Travaux préparatoires	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche documentaire - Enquête exploratoire 		Cotonou, Porto-Novo et Abomey-Calavi	Février à Mai 2012
	<ul style="list-style-type: none"> - Formulation de la problématique et constitution du modèle d'analyse 		Abomey- Calavi	Février à Mai 2012
	<ul style="list-style-type: none"> - Rédaction du protocole - Dépôt du protocole 		Abomey-Calavi	Mai 2012
Enquêtes de terrain	Pré-enquête	Test des outils de collecte de données	Abomey-Calavi et Cotonou	Juin 2012
	Enquête proprement dite	- Réadaptation des outils de collecte de données	Abomey-Calavi	Juin 2012
		- Collecte de données au niveau des différentes institutions et groupes cibles concernées	Abomey-Calavi Cotonou et Porto-Novo	Juin, Juillet et Août 2012
Rédaction du draft final	<ul style="list-style-type: none"> - Dépouillement et analyse des données 		Abomey-Calavi	Août à Septembre 2012
	<ul style="list-style-type: none"> - Rédaction du rapport d'enquête 		Abomey-Calavi	Septembre à octobre 2012
	Correction du draft final et autres lectures		Abomey-Calavi	Octobre à novembre 2012
	Dépôt du mémoire		Abomey-Calavi	Novembre 2012

Un ensemble d'éléments atteste de la nature de l'étude effectuée. Il s'agit entre autres des outils de collecte de données, des techniques d'échantillonnage, etc.

2.2 Nature de l'étude

La présente recherche est orientée vers une analyse de l'effet de l'apprentissage de l'entrepreneuriat sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans un contexte de développement humain. Il s'agit d'une étude qualitative qui décrit les difficultés d'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés, ainsi que les stratégies pour contourner ces difficultés. Elle analyse également les programmes de formation des écoles professionnelles de l'UAC et opère à une analyse de corrélation entre entrepreneuriat et insertion professionnelle dans une perspective de développement humain. L'orientation qualitative, vise à produire et analyser les données telles que les paroles écrites ou dites.³²¹

Remarquons néanmoins que, l'orientation résolument qualitative de la recherche n'exclut nullement la quantification des données, dans un souci de complémentarité et de précision. Une telle quantification passe, entre autres, par la définition de la population d'enquête, la constitution de l'échantillon, ainsi que la définition des outils de collecte et d'analyse de données.

Comment se compose la population d'enquête, ainsi que l'échantillon de l'étude ?

2.3 Population d'enquête et échantillonnage

Après avoir identifié la population de l'enquête, nous avons procédé par le biais de techniques adaptées à la délimitation de l'échantillon.

2.3.1 Population d'enquête

La population d'enquête constitue l'ensemble des différentes personnes concernées directement par l'étude. Au regard de la spécificité des informations à recueillir, nous avons identifié cinq groupes cibles à savoir :

- les jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) ;
- les jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC ayant reçu une formation en entrepreneuriat ;

³²¹ Assaba C. (1999) : *Méthodique ou Méthodologie*, inédit.

- les responsables académiques des écoles professionnelles ciblées ;
- les responsables du rectorat de l'UAC et ;
- les chefs d'entreprises.

Le premier groupe cible, (les jeunes diplômés des écoles professionnelles) est composé des diplômés des écoles professionnelles de l'UAC, ayant adressé une demande d'emploi à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), dans les départements de l'Atlantique et du Littoral au cours de l'année 2011. Le choix des départements de l'Atlantique et du Littoral dans le cadre de cette étude se justifie d'une part par le fait que ces deux départements réunis, regroupent plus du tiers³²² des diplômés de l'enseignement supérieur et d'autre part par le souci d'atteindre plus rapidement les individus qui feront parti de l'échantillon à constituer. Aussi, l'adjectif jeune qui précède le terme diplômé, nous amène t-il à considérer une tranche d'âge, en nous référant à la clarification du concept de la CONFEJES³²³. Ainsi, nous considérons, la tranche d'âge comprise entre seize (16) et trente-cinq (35) ans.

Le second groupe cible est composé des jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC ayant reçu une formation en entrepreneuriat. Il s'agit donc des jeunes de dix huit (18) à trente-cinq (35) ans, ayant reçu une formation entrepreneuriale, soit dans le cadre d'une éducation formelle, ou non formelle. Le troisième groupe cible est composé des responsables académiques des écoles professionnelles ciblées que sont l'ENAM, l'ENEAM et l'INJEPS. Ils sont susceptibles de nous donner des informations sur les différents curricula appliqués dans le cadre des formations. Le quatrième groupe cible est constitué des responsables du rectorat de l'UAC. En tant que sujets d'étude, ils nous renseigneront sur l'évolution du système universitaire, depuis les années 1990 à nos jours. Enfin, le dernier groupe cible est constitué des chefs d'entreprise de la ville de Cotonou. Ils nous feront part de la justesse ou non de l'apprentissage de l'entrepreneuriat dans la création et la gestion d'une entreprise.

La présente étude portant sur une grande population, nous en avons donc extrait un échantillon représentatif et informatif.

³²² Données issues du rapport de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) au cours de l'année 2009.

³²³ Colloque sur les créneaux porteurs dans le domaine de la micro-entreprise (2001), Rabat. p 7.

2.3.2 Echantillonnage

Une fois la population d'enquête et les groupes cibles identifiés, il a fallu en déterminer la taille, c'est-à-dire le nombre de personnes à enquêter à l'intérieur de chaque groupe cible. Il s'agit des personnes enquêtées avec le souci que cet échantillon soit le plus représentatif et informatif possible de la population mère.

Pour extraire l'échantillon de la population d'enquête, nous avons fait recours à deux méthodes d'échantillonnage. Il s'agit de la technique du choix raisonné et de l'échantillonnage aléatoire simple. La technique du choix raisonné nous a permis de déterminer l'effectif de tous les groupes cibles, à l'exception du deuxième. Cette méthode d'échantillonnage, qui est une méthode non probabiliste, se justifie par le fait que la base de sondage est parfaitement connue, les individus pouvant être identifiés et approchés du fait de l'existence de leur contact dans la base de données. Nous avons constitué l'échantillon, en tenant compte du niveau d'instruction et de l'école de formation des cibles. La base de sondage est celle des jeunes diplômés ayant adressé une demande d'emploi à l'ANPE, au cours de l'année 2011.

Par le biais de l'échantillonnage aléatoire simple, qui est une méthode probabiliste, nous avons déterminé l'effectif à enquêter au sein du second groupe cible. Cet effectif a été tiré d'une population constitué d'étudiants ayant reçu une formation en entrepreneuriat et selon une proportion de 50%. Au total, la taille de l'échantillon considéré est de cent (100) unités. Une fois l'échantillon constitué, différents outils ont été utilisés pour collecter les informations.

Le tableau ci-dessous, présente la répartition de l'échantillon.

Tableau n°6 : Répartition de l'échantillon

Groupes cibles	Méthode d'échantillonnage	Total
Jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC	Choix raisonné	50
Jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC ayant reçu une formation en entrepreneuriat	Tirage aléatoire simple	20
Responsables académiques des écoles professionnelles ciblées	Choix raisonné	15
Responsables du rectorat de l'UAC	Choix raisonné	5
Chefs d'entreprises	Choix raisonné	10
Total	-	100

La taille de l'échantillon étant identifiée, le chapitre suivant nous a permis de clarifier les techniques et outils de collecte de données exploités, ainsi que le mode de traitement des données recueillies.

Chapitre 3 : Techniques de collecte de données et mode de traitement

Au regard de la nature de la recherche, les techniques qualitative et quantitative ont été utilisées. Pour l'essentiel, il s'est agi de recourir à la recherche documentaire et de mettre à contribution diverses techniques, dont celle de l'entretien. Une fois collectées, ces données ont été traitées grâce aux logiciels WORD et EXCEL version 2010.

3.1 Techniques et outils de collecte de données

Diverses techniques et outils ont été mis à contribution dans le cadre de cette recherche.

3.1.1 Recherche documentaire

La prise de connaissance des productions scientifiques et littéraires existantes a contribué de façon significative à la circonscription de l'objet de recherche. Divers types d'ouvrages ont été consultés dans les différents centres de documentation ainsi que dans les structures administratives des villes d'Abomey-Calavi, de Cotonou et de Porto-Novo. Il s'est agi des ouvrages généraux et spécifiques, des revues, et publications en rapport avec l'entrepreneuriat, la situation d'emploi des jeunes, le chômage, la pauvreté et le développement humain. Les rapports d'activités, les informations fournies par les responsables et tous les autres documents utiles à la compréhension et la circonscription l'objet de recherche ont été également pris en compte. Aussi, l'internet a-t-il également servi à la collecte des informations. Le tableau n°6 informe sur les lieux et structures visités ainsi que les types de documents consultés.

Tableau n°7 : Récapitulation des centres de documentation et informations recueillies

Lieux et structures fréquentés	Types de documents recherchés
Abomey-Calavi	
Bibliothèque de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM)	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages spécifiques sur la sociologie des organisations ; - mémoires de second cycle.
Centre de documentation de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FLASH)	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages généraux sur la socio-anthropologie ; - documents sur la méthodologie de recherche ; - mémoires de fin de formation.
Bibliothèque de la Chaire UNESCO	<ul style="list-style-type: none"> - ouvrages généraux et méthodologiques
Rectorat de l'UAC	<ul style="list-style-type: none"> - Actes règlementaires
Cotonou	
Centre de Perfectionnement du Personnel des Entreprises (CPPE)	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages spécifiques sur les techniques de formation (à mettre en œuvre dans le cadre de l'apprentissage de l'entrepreneuriat aux jeunes.
Centre Notre Dame de l'Inculturation	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages méthodologiques
Bibliothèque de la Fraternité St Dominique	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages généraux sur la sociologie du travail
Bibliothèque de l'Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM)	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages spécifiques sur l'entrepreneuriat
Bibliothèque de l'Ecole ESPERANZA	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages spécifiques sur l'entrepreneuriat
Institut Français du Bénin(IFB)	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrages généraux sur la sociologie de l'éducation, la sociologie du travail ; - ouvrages spécifiques sur l'emploi des jeunes
Ministère de la Jeunesse, des Sports et Loisirs (MJSL)	<ul style="list-style-type: none"> - Documents de politique de jeunesse ; - rapports des divers séminaires et activités effectués par la Direction de l'Entrepreneuriat et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes (DEIPJ)
Ministère chargé de la Microfinance, de l'Emploi des jeunes et des femmes (MCMEJF)	<ul style="list-style-type: none"> - Document de politique ; - plan national d'action de la politique nationale de l'emploi, plan national

Lieux et structures fréquentés	Types de documents recherchés
	pour l'emploi.
Ministère du Développement, de l'Analyse Economique et de la Prospective (MDAEP)	- Rapports des diverses enquêtes (RGPH3, EDS)
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS)	- Rapports d'études ; - actes règlementaires.
Porto- Novo	
Centre de documentation de l'Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport (INJEPS)	- Ouvrages généraux sur la sociologie ; - Mémoires de fin de formation.
Centre des Hautes Etudes de Porto-Novo	- Ouvrages généraux sur les entreprises
Institut National de la Formation et de la Recherche en Education (INFRE)	- Ouvrages généraux sur la formation
Commission Nationale Béninoise pour l'Unesco (CNBU)	- Ouvrages généraux sur la formation professionnelle.

Aussi, avons-nous fait usage d'un questionnaire.

3.1.2 Questionnaire

Un ensemble de questions ont été posées oralement par interview ou par écrit³²⁴ aux enquêtés. Le questionnaire, faut-il le rappeler, est l'un des moyens les plus utilisés en matière de conduite d'enquête.

Pour certains chercheurs, le questionnaire demeure l'outil privilégié pour mener à bien une enquête auprès d'un groupe cible donné³²⁵. Son élaboration nécessite le plus grand soin possible et de l'intelligence. Ainsi, les questions ont été choisies de façon méthodique, afin d'éviter aux enquêtés de se sentir indexés.

Dans cette logique, nous avons opté pour un questionnaire anonyme. Nous avons selon le thème, fait usage à des questions à choix multiples ou dichotomiques³²⁶. Les questions difficiles nécessitant un effort de mémoire ont été exclues, au risque d'obtenir des informations fausses, voire imaginaires.

³²⁴ Grawitz M. (2004) : Lexique des Sciences Sociales, 8^{ème} édition

³²⁵ Gravel, J. et Beaudin, G. (1994) : *La méthodologie du questionnaire : guide à l'usage de l'enquêteur*.

³²⁶ Les questions dichotomiques permettent d'avoir deux types de réponses ; oui ou non.

Au total, le questionnaire a été réalisé dans l'esprit de faciliter sa lecture ainsi que sa compréhension par les enquêtés afin de recueillir des informations fiables. Il est conçu pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et se rapporte aux points ci-après :

- formation ;
- entrepreneuriat ;
- appréciations personnelles et
- identification.

Les différents questionnaires utilisés, figurent à l'annexe de la présente étude.

Les données ont été également collectées grâce au guide d'entretien.

3.1.3 Entretien

Deux techniques d'entretien ont servi à l'enquête. La première, l'entretien libre qui ne nécessite pas un outil de collecte particulier. Un simple canevas indiquant le cadre général a permis sa mise en œuvre³²⁷. Il a été surtout utilisé avec les responsables du rectorat, qui ont affirmé ne pas avoir beaucoup de temps. La deuxième technique d'entretien utilisée est l'entretien semi-directif individuel. Elle a servi à recueillir les informations auprès des responsables académiques des écoles professionnelles et des chefs d'entreprise. Les entretiens ont été réalisés au moyen du guide d'entretien qui en constitue l'outil. Le guide d'entretien nous a permis de suivre une certaine linéarité, sans toutefois porter atteinte à la chronologie ou à la formulation stricte des thèmes de l'entretien³²⁸.

Les guides d'entretien ont été conçus pour les responsables académiques des écoles professionnelles ciblées, les responsables du rectorat de l'UAC et les chefs d'entreprises, en vue de la collecte de données. Le tableau des correspondances opérationnelles a permis de spécifier les variables à prendre en compte dans la collecte des données. Lesdits guides sont à l'annexe de la présente étude.

Comment avons-nous traité et analysé les diverses informations recueillies ?

³²⁷ http://classiques.uqac.ca/contemporains/fassin_didier/demarche_de_la_recherche/demarche_html, **D. Fassin** (1990), consulté le 02 août 2012.

³²⁸ **Caplow T.** (1996), *L'enquête sociologique*, Armand Colins, Paris.

3.2 Mode de traitement de données

Après leur transcription, les différentes données recueillies ont fait l'objet d'analyse minutieuse. Nous avons procédé au dépouillement des informations recueillies par le questionnaire de façon manuelle. Les données ont été traitées à partir des logiciels WORD et EXCEL version 2010, après codification et vérification. Quant aux interviews semi-structurées réalisées, nous avons fait d'elles une analyse du contenu par rapport aux thèmes abordés. Le dépouillement a consisté à regrouper toutes les informations relatives aux variables respectives. Nous avons mesuré les fréquences et pourcentages atteints par les différentes variables. Le logiciel EXCEL version 2010 a été utilisé dans le but de faire des représentations graphiques et d'autres calculs. La validation ou non des hypothèses s'est effectuée en corrélation au modèle d'analyse. Les données sont présentées sous forme de tableaux de synthèse et de graphes. Ils serviront d'éléments indispensables à l'analyse des données.

La présente étude analysant les effets de l'entrepreneuriat sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés au regard du développement humain, ne s'est pas effectuée sans obstacles à plusieurs niveaux.

3.3 Aspects éthiques et difficultés rencontrées

Par souci de rigueur méthodologique, toute recherche basée sur l'enquête de terrain doit s'effectuer suivant des règles éthiques précises. Aussi, des difficultés inhérentes aux travaux de terrain ont-elles été notées.

A cet effet, il convient de préciser ces règles éthiques, et difficultés rencontrées.

3.3.1 Aspects éthiques

Nous avons mené une enquête auprès de cinq groupes cibles. Les outils ayant servi à cette opération sont le questionnaire et le guide d'entretien. Avant d'administrer ces outils, nous avons sollicité auprès des enquêtés quelques minutes pour les interroger.

Nous leur avons expliqué par la suite le but de notre recherche et l'importance des informations à recueillir avec leurs concours. Tout en leur garantissant l'anonymat des

informations à nous fournir, nous leur avons également précisé l'utilité de leur participation en répondant le plus sincèrement possible aux questions. Après avoir reçu le consentement d'un enquêté, nous l'incluons dans notre échantillon. Mais dans le cas contraire, nous l'excluons. Il y a lieu de préciser que quelques rares enquêtés ont refusé de se prêter à nos questions. Au niveau des entretiens, nous avons obtenu au préalable des rendez-vous. Après avoir obtenu la permission des enquêtés, nous avons procédé à l'enregistrement. Il faut également souligner qu'à ce niveau peu d'enquêtés ont refusé se faire enregistrer.

Quelques difficultés ont été également rencontrées dans le cadre de la recherche.

3.3.2 Difficultés rencontrées

La présente étude n'a pas été effectuée sans difficultés. Pour l'essentiel, nous pouvons les regrouper en deux catégories. La première a rapport aux difficultés inhérentes aux recherches s'effectuant au sein des administrations. La seconde rime avec la tendance des enquêtés, notamment les diplômés sans-emploi de ne toujours fournir des informations véridiques.

En ce qui concerne la première catégorie de difficultés, nous avons noté la lourdeur administrative et le manque de disponibilité de certains enquêtés. En effet, nos courriers portant mention d'enquête, adressés aux administrations des écoles professionnelles, au rectorat et à l'ANPE prennent parfois un mois avant la première réponse. Ensuite, nous avons maintes fois été l'objet du phénomène « d'aller-retour³²⁹ » car, soit nos demandes d'enquête n'ont pas été acheminées à temps, soit la personne qui doit les traiter est en mission ou absente sans motif. De plus, les personnes cibles ne sont pas toujours disponibles pour les entretiens. Parfois, bien qu'un rendez-vous ait été pris au préalable, il n'est pas toujours respecté.

En ce qui concerne la deuxième catégorie de difficultés, nous avons noté au prime abord une réticence des diplômés sans-emploi à se prêter à nos questions. Car pour eux, ils risquent de fournir des informations personnelles et personne ne fait rien pour les aider à sortir de leur situation. De plus, comme dans la plupart des études de cet acabit, un doute persiste quant à la préoccupation de savoir si les informations recueillies traduisent réellement les

³²⁹ Nous qualifions de phénomène d'aller-retour, le fait de revenir sans cesse dans la même structure, pour suivre notre dossier qui a du mal à évoluer.

tendances réelles des diplômés sans-emploi. En effet, ceux-ci ont peur d'être jugés et ressentent la nécessité de projeter une meilleure image d'eux-mêmes.

Aussi, faut-il ajouter la réticence de quelques enquêtés à se faire enregistrer. Certains subordonnent leur collaboration à l'autorisation de leurs supérieurs hiérarchiques. Cependant, après nos explications, la plupart acceptent de répondre et ceci selon les règles de l'art.

Toutefois, ces difficultés ont été mineures et n'ont pas constitué en tant que tel un frein aux recherches. La sollicitude de certains chefs services et responsables a facilité l'administration des entretiens.

A présent, il convient de présenter et d'analyser les principaux résultats auxquels nous avons abouti.

TROISIEME PARTIE :

MISE EN ŒUVRE DE LA RECHERCHE

« La modélisation est une construction complexe. La forme de l'exposé, cependant, contraint la pensée à un raisonnement analytique et linéaire. [...] tout découpage est fondamentalement artificiel. C'est cependant, un moyen commode pour simplifier l'étude et la compréhension d'un processus complexe. »

Bruyat C³³⁰.

³³⁰ **Bruyat C.** (1993), *Création d'entreprise, contributions épistémologiques et modélisation*, Grenoble, thèse pour le doctorat en sciences de gestion.

Le problème du chômage des jeunes se pose toujours avec acuité. Ils n'arrivent pas à s'insérer convenablement sur les plans professionnel et social. Il convient donc de passer ce phénomène, sous un regard socio-anthropologique, afin de mieux comprendre et analyser cette réalité sociale. A cet effet, nous postulons que l'entrepreneuriat peut constituer une issue pour ces jeunes, notamment dans une perspective de développement humain.

Or, l'amélioration d'une réalité sociale passant nécessairement par la connaissance des divers déterminants, il nous est donc paru impérieux de relever ces déterminants et d'en faire le diagnostic. La recherche ayant été ainsi mise en œuvre, des informations ont été recueillies. Dès lors, il convient de les présenter et de les analyser. C'est le but des trois (3) chapitres de la présente partie. Le premier chapitre opère à une rétrospective des différents programmes d'enseignement ayant eu cours au sein de l'UAC depuis 1990, afin d'en déceler l'adéquation ou non avec les réalités du marché du travail. Le deuxième chapitre met en relief les diverses stratégies mises en œuvre par les jeunes pour avoir un emploi et le dernier montre l'utilité de l'entrepreneuriat pour une meilleure insertion socio-professionnelle, selon une approche de développement humain.

Chapitre 1 : Etude rétrospective des différents programmes d'enseignement

En rapport aux différents programmes d'enseignement, les données collectées constituent des informations recueillies auprès des divers groupes cibles lors des entretiens. Le traitement de ces données nous permettra d'apprécier la pertinence de la première hypothèse.

Ainsi, plusieurs variables sont prises en compte dans l'analyse des programmes de formation, notamment celles des écoles professionnelles ciblées. Ce sont notamment les types de formations ayant eu cours depuis 1990, les offres de formations actuelles et les besoins au niveau du marché de l'emploi.

1.1 Etude diachronique

Dans le cadre de nos recherches, nous avons eu comme période de départ l'année 1990. Ainsi, l'étude des formations notamment professionnelles, a pris corps à partir de cette année. Nos investigations ont révélées qu'en cette période, les formations professionnelles n'étaient pas encore très développées. A cette époque, l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) avait pour nom Université Nationale du Bénin (UNB), et celle de Parakou n'était pas encore créée. Toutefois, certaines formations professionnelles avaient cours en cette période. Ces formations sont dispensées au sein des écoles professionnelles et de certaines facultés classiques. Il s'agit entre autres de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), de l'Institut National d'Economie (INE), de la Faculté de Droit et des Sciences politiques (FADESP). Au titre de ces formations, nous pouvons citer la formation des greffiers, la formation des magistrats et celle pour l'obtention du Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPPA).

Les formations en vogue à cette époque donc, sont celles classiques. Elles sont dispensées au sein des établissements de formation générale, tels que la FLASH, la FASEG, la FADESP et la FAST. Le tableau suivant présente les offres de formation par faculté.

Tableau n° 8 : Offres de formations au sein des facultés

Facultés	Offres de formation
FLASH	Géographie et Aménagement du Territoire
	Socio-Anthropologie
	Philosophie
	Langues, littérature et civilisations étrangères
	Histoire et archéologie
	Lettres modernes
	Sciences du langage et de la communication
	Psychologie et sciences de l'éducation
FASEG	Sciences économiques
	Marketing
	Management des organisations
	Economie
FADESP	Sciences juridiques
	Sciences politiques et relations internationales
	Droit des affaires et carrières juridiques
FAST	Mathématiques
	Physique
	Chimie
	Biotechnologie alimentaire
	Géologie
	Biochimie
	Sciences naturelles
	Physiologie

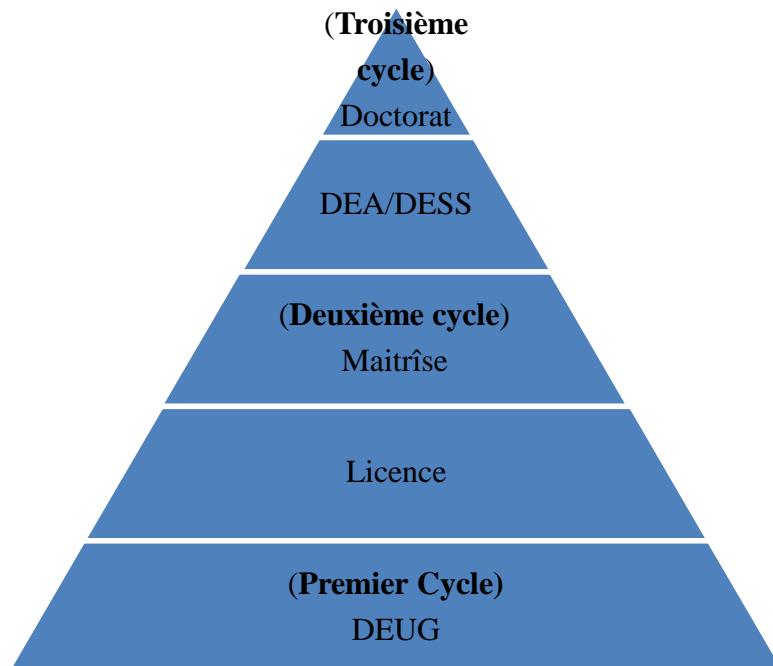
Source : Tiré du Guide d'information et d'orientation 2004-2005 : comment s'inscrire à l'UAC

Il y a lieu de préciser que le présent tableau ne fait pas montre des spécialités au niveau du troisième cycle. Les formations au sein des facultés sont réparties en trois cycles que sont :

- le premier cycle, avec une durée de deux ans ;
- le deuxième cycle, avec une durée de deux ans également et ;
- le troisième cycle, avec une durée de quatre ans.

A l'issue du premier cycle, le diplôme obtenu est le Diplôme d'Etude Universitaire Générale (DEUG). En fin du deuxième cycle, le diplôme obtenu est la maîtrise, et le doctorat pour le troisième cycle. Le schéma suivant présente une synthèse du cursus au sein des établissements de formation générale.

Schéma n°5 : Cursus au sein des facultés classiques



La propension aux formations classiques à cette époque s'explique par le fait que le marché de l'emploi n'était pas exigeant. Afin de mieux comprendre cette non exigence du marché de

l'emploi, il faut remonter à la période de l'indépendance. Une telle démarche nous permettra de mieux cerner les faits dans leur évolution, c'est à dire de comprendre « *la substitution d'un élément à un autre dans le temps*³³¹. »

Après l'indépendance du 1^{er} Août 1960, l'administration publique fut laissée aux indigènes. Il fallait donc pourvoir les postes vacants et assurer la continuité du service public. Le marché de l'emploi, essentiellement caractérisé par la fonction publique, était donc favorable à recevoir tout le monde. L'un des critères fondamental était d'arriver à parler la langue du colon, le français. Dans cette lancée, les lettrés étaient fortement valorisés, et occupaient des fonctions très élevées. La situation de l'emploi était donc celle du plein emploi avec des recrutements massifs à la fonction publique. L'Etat était donc le principal pourvoyeur d'emploi. La prévalence des thèses économiques de l'époque consistait à considérer l'emploi comme une conséquence directe de la croissance économique³³². La pénurie des ressources humaines a donc été compensée par une politique de formation massive des cadres utilisées dans l'administration publique. Les formations étaient donc générales, sans importance aucune aux spécialisations. A l'université, les formations en vogue sont celles dispensées à travers les établissements de formations classiques, les facultés. Dès que les jeunes parvenaient à la fin de leurs formations universitaires, ils étaient aussitôt recrutés. Ceci corrobore cette assertion d'un chef d'entreprise.

Encadré n°1

« Autrefois, avoir un emploi n'était pas si difficile. Il fallait juste aller à l'école et le reste se faisait. Pour mon cas, dès que j'ai fini ma maîtrise en 1975, j'ai effectué le service militaire l'année qui a suivi. Ensuite, avec certains amis on nous a envoyé dans les ministères. Moi par exemple, bien que j'ai étudié l'économie, on m'a envoyé au ministère de la fonction publique, à la direction des ressources humaines. Quelques années plus tard, j'ai été reversé. » W.R.

Ce témoignage montre combien de fois la situation de l'emploi à l'époque était très favorable. Les options de recrutement à la fonction publique étaient multiples. L'entrée à la fonction publique se faisait par un recrutement direct, soit par reversement.

³³¹ **Saussure (de) F.** (2005), Cours de Linguistique Générale, Paris : Éd. Payot, réédition, p.129.

³³² **Ngoma Massala G.** (2006), Les conditions d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail dans le secteur formel au Congo, Direction Générale de la Population, Congo-Brazzaville.

Encadré n°2

« Moi, dès que j'ai fini ma maîtrise en droit, un concours a été lancé, comme cela se fait chaque année. Je l'ai donc passé, et j'ai été reçu. Je me rappelle même qu'à l'époque, le nombre de recrue voulu n'était pas atteint. Mais aujourd'hui, quand on veut par exemple dix personnes, une centaine vient postuler. » G.A.

La situation fut ainsi jusqu'en 1980, année à partir de laquelle, les différentes crises économiques, essentiellement provoquées par l'instabilité politique, ont entraîné une détérioration de la situation de l'emploi. Le pic a été atteint en 1986 avec un déclin constant et généralisé des systèmes de production agricole, industrielle, et économique avec à la clé l'exode et le non paiement des salaires à la fonction publique. Trois programmes successifs ont été mis en œuvre pour sortir le pays de cette agonie ; les Programmes d'Ajustement Structurel (PAS). Les mesures mises en œuvre dans le cadre du premier PAS avaient essentiellement rapport aux politiques de privatisation des sociétés d'Etat en vue du développement du secteur productif de l'Etat³³³. Cette mesure consistait d'après les instigateurs du PAS, à une relance de l'économie nationale, à travers la promotion de l'emploi. Dans cette lancée, il s'agissait de développer des industries et de faire la promotion de l'emploi moderne grâce à des investissements privés et/ou publics. Malheureusement, ces différentes mesures qui devaient aboutir au plein emploi des jeunes diplômés n'ont pu porter leurs promesses. L'échec de ce programme était dû à plusieurs raisons dont : la mauvaise gestion, le favoritisme et le manque d'éthique des cadres à divers niveaux de responsabilité.

A la suite du premier programme d'ajustement structurel initié par les institutions de Breton Wood deux autres programmes ont vu le jour. Les manifestations de ces programmes étaient entre autre le gel des recrutements à la fonction publique, la compression du personnel à travers l'incitation au départ volontaire pour répondre aux exigences de la Banque Mondiale (BM). Les conséquences sur le plan social ne se sont pas fait attendre. Il s'agit de la montée en puissance du chômage, de la précarité ambiante, et de l'écart de revenu entre pauvres et riches. En somme, cette situation traduit la détérioration des conditions et de la qualité de vie des populations.

Pour répondre donc aux nouveaux besoins du marché de l'emploi et être en phase avec l'exigence des entreprises privées, les formations professionnelles ont commencé par être

³³³ Ngoma Massala G. (2006), Ibid.

développées. Ainsi, dès 2001, on assiste à une prolifération des offres de formation professionnelle, avec un effectif très important de nos jours.

1.2 Etude synchronique

L'étude synchronique a pris en compte trois variables que sont la recension des formations professionnelles au sein des écoles des enquêtés, les motivations des enquêtés à suivre une formation professionnelle plutôt qu'une autre et leurs appréciations de la formation au vu d'un certain nombre de considérations.

Certains critères ont prévalu à la sélection des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Il s'agit entre autres de l'âge, du sexe, du profil et de l'école de formation. Ces différents critères sont regroupés à travers les caractéristiques générales des jeunes diplômés.

1.2.1 Caractéristiques générales des jeunes diplômés

Les caractéristiques générales des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont présentées à travers les tableaux n°8 et 9. Le premier tableau met l'accent sur les aspects que sont l'âge et le sexe des jeunes diplômés. Quant au second tableau, il présente le niveau d'études ainsi que la période de recherche d'emploi de ces jeunes depuis la fin de leur formation professionnelle.

Tableau n°9 : Répartition des diplômés sans emploi selon l'âge et le sexe

Age	[20-25ans [[25-30 ans]
Sexe		
Masculin	19	10
Féminin	9	22
Total	28	32

A la lecture de ce tableau, on note un certain équilibre au niveau du taux de chômage entre hommes et femmes. Un effectif de vingt neuf (28) hommes sont à la recherche d'emploi, comparativement à un effectif de trente et une (32) femmes.

Tableaux n°10 : Répartition des diplômés sans emploi selon le niveau d'étude et la . . .
 .. période de recherche d'emploi

Niveau d'étude	Bac+ 2 (BTS)	Bac + 3 (licence)	Bac +5 (Master)
Période de recherche d'emploi			
12 mois	6	7	14
24 mois	5	3	6
24 mois et plus	2	9	8
Total	13	19	28

On remarque à travers ce tableau, que plus le niveau d'étude est élevé, plus les jeunes ont du mal à avoir un emploi. Ainsi, au master, un effectif de vingt huit (28) jeunes sont à la quête d'emploi, tandis qu'au BTS et en licence, l'effectif est respectivement de treize (13) et dix neuf (19).

1.2.2 Recension des formations professionnelles

Les formations professionnelles recensées, sont celles qui ont été suivies par les enquêtés au sein de leurs écoles respectives. Il s'agit des formations dispensées à l'ENAM, à l'ENEAM et à l'INJEPS. Le tableau suivant en présente la synthèse.

Tableau n° 11 : Offres de formations au sein des écoles professionnelles

Facultés	Offres de formation
ENAM	Diplomatie et Relations Internationales (DRI)
	Administration Générale et Territoriale (AGT)
	Administration du Travail et de la Sécurité Sociale (ATSS)
	Administration des Finances et Trésor (AFT)
	Administration des Impôts (AI)
	Administration Hospitalière Universitaire et Intendance (AHUI)
	Secrétariat de Direction (SD)
	Sciences et Techniques de l'Information et de la Documentation (STID)
ENEAM	Management des Ressources Humaines (MRH)
	Gestion des transports et logistiques
	Finances
	Gestion commerciale
	Management des opérations
	Gestion comptable et financière
INJEPS	Andragogie
	Développement communautaire
	Récréologie

On constate à travers ce tableau que les formations à l'ENAM et à l'ENEAM sont plus importantes que celle à l'INJEPS. Cela est dû au fait que les formations à l'INJEPS sont pour l'essentiel regroupées en deux filières, avec trois spécialités au niveau de la STASE, tandis qu'au niveau de l'ENAM et de l'ENEAM, les formations atteignent pour chaque école la vingtaine.

Plusieurs raisons sont à la base du choix des formations à suivre par les jeunes diplômés.

1.2.2. Motivations des enquêtés

Interrogés sur les raisons qui ont motivées leurs choix de formations, les jeunes diplômés sans emploi avancent les arguments consignés dans le tableau suivant :

Tableau n° 12 : Raisons évoquées par rapport aux choix de formation

Modalités de réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Passion pour le métier	10	16
Aptitudes académique et intellectuelle	8	13
Essor du profil de formation sur le marché de l'emploi	4	7
Caractère nouveau de la formation	4	7
Choix du secteur d'activité	6	10
Travailler pour l'administration publique	13	21
Influence parentale	15	25
Total	60	100

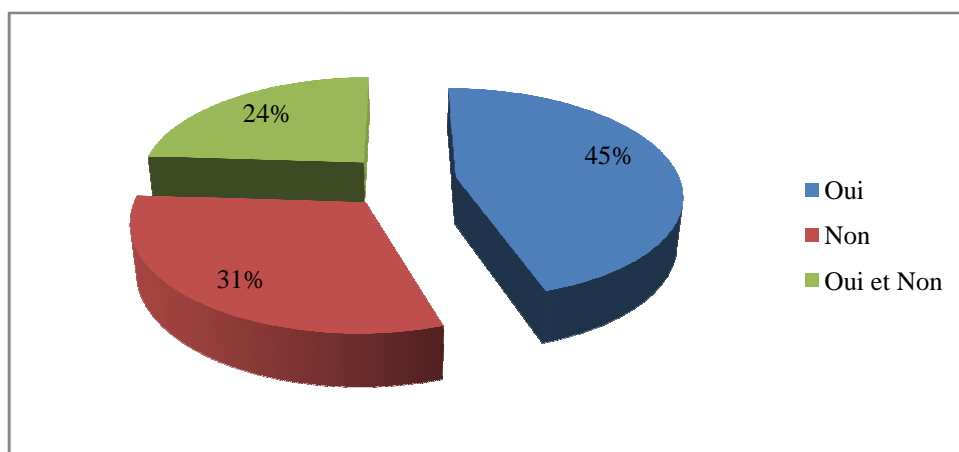
Le tableau ci-dessus révèle que le choix des filières par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est motivé en grande partie par l'influence parentale (25%) et le désir de travailler pour l'administration publique (21%). Pour une proportion de 16% d'entre eux, ce choix est motivé par la passion pour le métier. Il faut préciser qu'il s'agit du métier ou de la gamme de métiers qu'offre telle ou telle autre formation.

Une fois ces formations choisies, il s'avère indispensable de savoir si elles correspondent aux attentes des jeunes diplômés. Autrement dit, il y a-t-il un gap entre les espérances des jeunes diplômés et la réalité des formations effectuées ?

1.2.3 Appréciation des formations par les enquêtés

Il s'agit à ce niveau de déterminer les avis des jeunes diplômés sans emploi de l'enseignement supérieur sur les attentes de leurs formations d'une part, et son adéquation avec le marché du travail d'autre part.

Le graphe ci-dessous présente les réponses des enquêtés en ce qui concerne leurs appréciations des attentes de leurs formations



Graphique n°1 : Appréciations des enquêtés par rapport aux attentes de leurs formations

En ce qui concerne l'appréciation des enquêtés par rapport aux attentes de leurs formations, 45% d'entre eux estiment que la formation professionnelle qu'ils ont suivies correspondent à leur attentes initiales. Par contre 31 % d'entre eux pensent le contraire et 24% estiment que ces formations ont répondues en partie à leurs attentes.

Les jeunes avancent un certain nombre de raisons pour justifier le fait que les formations n'aient pas totalement ou du tout répondu à leurs attentes.

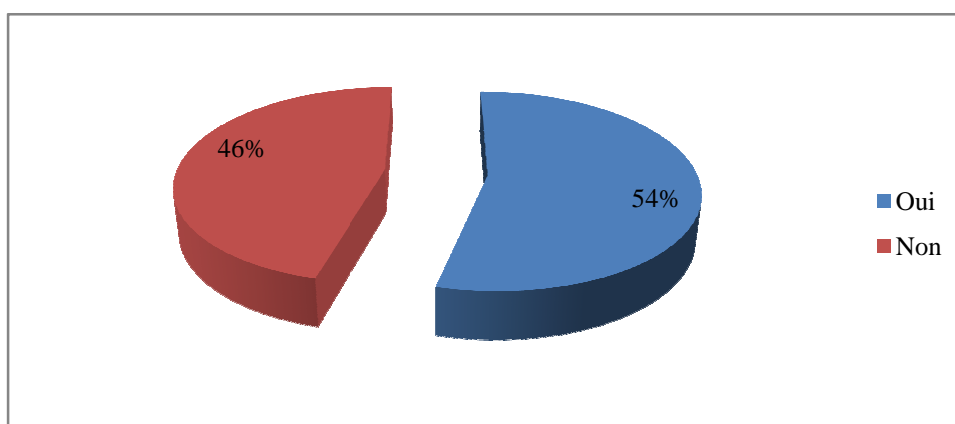
Tableau n°13 : Raisons évoquées par rapport aux attentes

Modalités de réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Trop de théories	22	37
Non actualisation des curricula	13	22

Modalités de réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Manque de possibilité d'être pluridisciplinaire	10	17
Non prise en compte des profils sur le marché de l'emploi	9	15
Mauvaise compréhension du profil par les entreprises	6	10
Total	60	100

A la lecture de ce tableau, on constate qu'une proportion de 37% des jeunes estime que les formations n'ont pas répondu à leurs attentes car elles étaient trop théoriques. Une proportion de 22% des jeunes estime que ces formations n'étaient pas mises à jour au regard des nouveaux défis du monde actuel et du marché du travail, tandis que pour 17% d'entre eux, les formations professionnelles ne leur permettaient pas d'être pluridisciplinaires. Qu'en est-il de l'appréciation des enquêtés en ce qui concerne l'adéquation des formations aux besoins du marché du travail ?

Le graphe suivant présente les réponses des enquêtés, en rapport à l'adéquation entre les formations et les besoins du marché de l'emploi.



Graphique n°2 : Appréciations des enquêtés par rapport à l'adéquation de leurs
. . . formations aux besoins du marché du travail

Il ressort du graphe n°2 que, 54% des jeunes estiment que leurs formations répondent aux besoins du marché du travail. Toutefois, 46% d'entre eux, pensent le contraire. Un certain nombre de raisons sont avancées par les jeunes pour justifier leurs assertions.

Tableau n°14 : Raisons évoquées par rapport à la non adéquation des formations avec le marché du travail

Modalités de réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Difficultés à trouver un stage professionnel	20	33
Difficultés à trouver un emploi	15	25
Difficultés à être aussitôt opérationnel en situation de travail	10	17
Formation trop axée sur la fonction publique	10	17
Faible appel d'offre par rapport à certains profils	5	8
Total	60	100

Les jeunes diplômés des écoles professionnelles estiment que leurs formations ne répondent pas aux réalités du marché du travail, car ils éprouvent d'énormes difficultés à trouver ne serait-ce qu'un stage professionnel (33%) et un emploi (25%). Pour certains d'entre eux, la non adéquation de leurs formations aux réalités du marché de l'emploi, se justifie par le fait qu'ils n'arrivent pas toujours à être aussitôt opérationnel (17%). Pour d'autres, leurs profils ne sont souvent pas sollicités à travers les offres d'emploi (8%).

L'analyse de ces divers matériaux, s'effectuera à travers la détermination des « *rappports entre éléments simultanés*³³⁴. » Dans le cadre de la présente étude, les formations professionnelles recensées ont cours au sein de trois écoles de formation professionnelle que sont l'INJEPS, l'ENEAM et l'ENAM. Afin de mieux apprécier les réponses des enquêtés en ce qui concerne l'adéquation ou non de leurs formations aux réalités du marché du travail,

³³⁴ Saussure (de) F. (2005), Ibid, p.129.

nous avons au préalable recueilli leurs motivations dans le choix de ces formations. Il ressort qu'en proportion très élevée, ce choix de formation est opéré par l'influence parentale (25%). Autrement dit, le jeune peut choisir une formation qui ne lui plaît vraiment pas, ou dont il n'a pas les aptitudes requises. La conséquence à ce niveau est qu'une fois la formation achevée, il estime que les débouchés d'emploi ne lui conviennent pas assez.

En ce qui concerne l'adéquation avec le marché du travail, 46 % des jeunes estiment que leurs formations ne répondent pas aux besoins du marché du travail. Les raisons évoquées pour étayer ce propos sont qu'ils éprouvent d'énormes difficultés à trouver ne serait-ce qu'un stage professionnel (33%) et un emploi (25%). Pour certains d'entre eux, cette non adéquation se justifie par le fait qu'ils n'arrivent pas toujours à être aussitôt opérationnels (17%), ou que leurs profils ne sont souvent pas sollicités à travers les offres d'emploi (8%). Cette information induit deux types de questionnements :

- d'autres acteurs du système éducatif et du monde du travail, sont-ils en phase avec cette assertion des jeunes diplômés ?
- à quel niveau de la chaîne choix de formation – formation - emploi, y a-t-il eu rupture pour qu'on observe cette réalité ?

Selon certains responsables d'écoles de formation professionnelle et autorités rectores, l'adéquation formation-emploi est à observer sous deux angles. Il s'agit de l'angle du type de formation choisie par l'étudiant et de la masse d'étudiants déversés chaque année sur le marché de l'emploi.

Encadré n°3

« Il faut reconnaître que toutes nos formations ne permettent pas aux étudiants de s'insérer automatiquement. Nous avons par exemple chaque année des demandes des entreprises en personnel qualifié pour le secrétariat de direction. Ceux qui font donc cette formation n'ont pas autant de difficultés à trouver un emploi, contrairement à ceux qui choisissent par exemple la diplomatie. » D. A.

Ces propos témoignent de l'acuité des difficultés d'insertion socio-professionnelles des jeunes. Ils mettent également l'accent sur le choix des formations à opérer par les jeunes. On comprend donc que les jeunes doivent opérer une réflexion soutenue, de concert avec leurs parents, tout en tenant compte des besoins du marché de l'emploi, avant de choisir leurs

formations. Ils doivent donc être orientés. Selon les propos d'un chef d'entreprise, les autorités étatiques font du « *saupoudrage* » à la place de l'orientation professionnelle.

Encadré n°4

« Chez nous, on ne fait pas de l'orientation professionnelle hein ! On fait du saupoudrage. Au lieu de prendre les enfants depuis le secondaire, déjà à partir de la classe de troisième, les orienter peu à peu, de façon à ce que en terminale, il sache déjà quoi faire, on préfère attendre un mois avant la rentrée universitaire, on rassemble les enfants dans un enclos et on dit qu'on fait de l'orientation professionnelle. » D. S.

Pour un autre chef d'entreprise, une nuance de sens est à observer entre information et orientation professionnelle.

Encadré n°5

« [...] dans la cadre des activités de mon cabinet de formation, j'informe les jeunes sur les différentes offres de formation à l'université. Et c'est pratiquement cela que le ministère de l'enseignement supérieur fait. C'est de l'information et non de l'orientation professionnelle. L'orientation professionnelle doit s'inscrire dans une démarche globale. » G.A.

Par faute d'orientation donc, les jeunes n'ayant pas eu toutes les informations nécessaires pour opérer leurs choix de formation, se trouvent en phase avec de difficultés d'insertion sur les plan social et professionnel. **Lourie**³³⁵ affirme à cet effet que « [...] souvent le chômage des diplômés est lié à une mauvaise orientation des élèves et à des déséquilibres entre besoins et ressources dans les différents secteurs de la vie économique. »

En grande partie, les jeunes choisissent leurs formations par subjectivité. Ainsi, les jeunes que nous avons interrogés ont pour la plupart affirmé que leurs choix de formation a subi une forte influence parentale (25%). Cela peut s'expliquer à travers le fait que, les parents se déterminent souvent à travers leurs enfants et aimeraient qu'ils fassent donc ce qu'ils veulent. De plus, puisque c'est ce sont les parents qui paient les frais de scolarité des enfants (pour la plupart des cas), leurs avis est donc prédéterminant. A travers le concept des « inégalités sociales », **Bourdieu et Passeron** estiment à cet effet que, « l'école assure une fonction de sélection au profit de la bourgeoisie³³⁶. » Ainsi, les parents qui ont les ressources nécessaires pour assurer la formation de leurs enfants, influent également sur le type de métier

³³⁵ www.carriérologie.uqam.ca/volume08_3-4/06_fournier/06_fournier.htm. 92k-LOURIE Sylvain

³³⁶ **Bourdieu P. et Passeron J.-C.** (1970), La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement, Minuit, Paris.

à exercer par ces derniers. De plus, **Lopez et Thomas**³³⁷ estiment que l'origine sociale des parents est prédéterminant dans l'insertion socio-professionnelle des enfants, donc en aval leur choix de formation.

Encadré n°6

« Avant, les enfants n'arrivaient pas à trouver un emploi, parce que leurs formations étaient trop générales, donc classiques. Avec les formations professionnelles, le problème a eu une légère accalmie. [...] Aujourd'hui, il faut dire que même au niveau des formations professionnelles, le problème demeure parce que la masse d'étudiants effectuant ces formations est plus élevée que les demandes d'emploi hors des murs de l'université. » W. R.

Cette affirmation d'une autorité rectorale met en lumière le problème d'effectif de jeunes effectuant de nos jours les formations professionnelles, au regard des demandes du marché de l'emploi. De plus, les formations à vocation publique sont plus prisées que celle du secteur privé. Il y a donc une rupture sur toute la chaîne choix de formation- formation-emploi. Car si les jeunes étaient bien orientés en amont, ils ne seraient pas en masse dans certaines filières, au détriment d'autres, d'une part. Ils ne seraient également pas excessivement en attente d'offre d'emploi au niveau d'un profil, qui est déjà saturé sur le marché de l'emploi, d'autre part.

Au regard de l'examen des divers matériaux de recherche, que pouvons nous conclure ?

1.3 Conclusion partielle

A travers une approche rétrospective, nous avons noté que les programmes d'enseignement qui étaient en vogue jusqu'en 2001 étaient surtout ceux des facultés classiques. Néanmoins, on observe quelques formations professionnelles, telles que la formation des magistrats, des greffiers, des avocats et autres. Ces formations trouvaient un arrimage avec les besoins au niveau du marché de l'emploi, car les emplois à l'époque étaient surtout au niveau de la fonction publique. Ces types d'emplois ne nécessitaient pas toujours

³³⁷ **Lopez A. et Thomas G.** (2006), L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles, Institut national de la statistique et des études économiques, Données sociales, pp. 293-305, www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06yh.PDF, consulté le 02 juin 2012.

une formation spécialisée d'une part et, vu que la demande était supérieure à l'offre, il fallait donc la satisfaire d'autre part.

Mais avec les diverses crises socio-économiques des années 1980, la fonction publique a perdu son statut de principal pourvoyeur d'emplois. Peu à peu, les demandes au niveau du marché de l'emploi étaient plus exigeantes, faisant ainsi appel à une certaine spécialisation. Les formations professionnelles ont commencées par être développées, atteignant de nos jours un effectif très important. Au départ, ces formations répondaient aux besoins du monde professionnel. Mais avec le nombre de plus en plus croissant de jeunes effectuant ces diverses formations, une saturation s'est observée sur le marché de l'emploi. Ces formations ne permettaient donc plus aux jeunes de s'insérer automatiquement ; d'où le défaut d'adéquation entre ces formations et les réalités du marché du travail.

Par suite, l'hypothèse n°1 selon laquelle, les programmes d'enseignement des écoles professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC), sont en adéquation avec les réalités du marché du travail est donc infirmée.

A présent, quelles sont les difficultés d'insertion socio-professionnelles des jeunes et les diverses stratégies qu'ils développent pour surmonter ces difficultés ?

Chapitre 2 : Insertion socio-professionnelle des jeunes

Dans le cadre de la présente étude, nous avons axé le recueil d'informations sur les difficultés qu'éprouvent les jeunes diplômés des écoles professionnelles pour trouver un emploi. Aussi, avons-nous relevé les diverses stratégies développées par ces jeunes pour surmonter toutes ces difficultés. Cette démarche, nous a permis d'apprécier la pertinence de la deuxième hypothèse de recherche.

2.1 Difficultés d'insertion

Les jeunes éprouvent d'énormes difficultés à trouver un emploi. Pour l'essentiel, ces difficultés ont rapport à l'emploi salarié et à l'auto-emploi.

2.1.1 Emploi salarié

En référence au tableau n°9 portant sur la répartition des diplômés sans emploi selon le niveau d'étude et la période de recherche d'emploi, il ressort qu'à la fin de leurs études, la période d'insertion des jeunes va d'un an à quatre ans. Il y a lieu de préciser que par période d'insertion, nous entendons autant les stages professionnels que, l'emploi définitif. Au niveau de l'emploi définitif, il peut s'agir d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Les causes d'une telle période d'attente et de recherche d'emploi sont consignées à travers le tableau ci-dessous.

Tableau n°15 : Difficultés d’insertion des jeunes en rapport à l’emploi salarié

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Faible effectif des structures privées d’embauche	12	13
Faible capacités de recrutement des institutions internationales	3	3
Recrutement à compte-gouttes par l’Etat	10	11
Manque d’informations en temps réel sur les opportunités du marché de l’emploi	8	9
Inadéquation des offres d’emploi au profil de formation	8	9
Demande supérieure à l’offre	5	6
Manque d’expérience professionnelle élevée	8	9
Politique, corruption et magouille	10	11
Formation trop théorique	5	6
Manque d’informations des structures privées sur les profils de formation	5	6
Défaut de pluridisciplinarité	5	6
Manque de relations	10	11
Total	89	100

Il ressort de ce tableau que, les jeunes ont des difficultés à trouver un emploi car il n'existe pas beaucoup de structures privées pour les employer (13%) et que l'Etat recrute à compte goutte (11%). Aussi, ont-ils évoqué le fait que le traitement des dossiers de recrutement est fait sur fonds de politique, de corruption, et de magouille, et qu'ils ne disposent pas de relations pour les aider (11%).

En ce qui concerne l'emploi salarié, les jeunes se trouvent être en butte à d'énormes difficultés. Ceci s'explique à travers l'énorme déséquilibre entre l'offre et la demande. L'offre constitue ici la masse des jeunes diplômés qui sortent chaque année des universités publiques et privées. Quant à la demande, elle est composée des diverses opportunités d'embauche au niveau du marché de l'emploi. Le taux de chômage dans le secteur formel au Bénin (secteur auquel aspirent les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur) est en pleine croissance. Selon les données de l'INSAE, ce taux est passé de 1,2% en 2002³³⁸, à 1,5% en 2006³³⁹. Ces chiffres ne semblent pas trop mettre en exergue l'acuité du chômage au Bénin. Mais lorsqu'on y ajoute les taux de distribution d'emploi par grand secteur, on observe la prépondérance du secteur informel par rapport au secteur formel. Ainsi, le secteur informel comprend 95% des actifs, contrairement au secteur formel qui n'en compte que 5%³⁴⁰. Ce taux de 5% mis en relief au taux de chômage en 2006 qui est de 1,5%, met à nu le grand fossé existant entre la masse des jeunes diplômés sortant de l'université et la capacité du marché de l'emploi à pouvoir les consommer.

Cet état de chose ne peut donc avoir pour corollaire toutes ces difficultés qu'éprouvent les jeunes. La faible existence des entreprises privées capables de les employer, n'aident pas non plus les jeunes à sortir de cette situation. Le secteur privé n'emploie que 0,8%³⁴¹ des jeunes compris entre 25 et 34 ans. Il y a lieu de souligner que cet intervalle est compris entre celui de la présente étude qui est de 16 à 35 ans. Au niveau du secteur public, le taux d'absorption des jeunes est plus élevé (3,7%³⁴²). Ceci justifie un peu le fait qu'un bon nombre de jeunes ont pour objectif de se faire employer par l'Etat même si, selon leur propos, le recrutement se fait de nos jours à compte-gouttes (11%).

³³⁸ INSAE (2002), *Troisième recensement général de la population et de l'habitat*, Cotonou, Bénin.

³³⁹ INSAE (2006), *Enquête démographique et de santé (EDS)*, Cotonou, Bénin.

³⁴⁰ INSAE (2002), Id.

³⁴¹ INSAE (2002), Ibid.

³⁴² INSAE (2002), Ibid.

Les pratiques telles que la politisation de l'administration, la corruption, la magouille constituent également des freins à l'obtention d'un emploi décent par les jeunes.

Encadré n°7

« Il faut malheureusement reconnaître que le copinage, entraînant les recruteurs à ne sélectionner que les leurs, au détriment même des plus méritants pose vraiment problème. »

N. M.

Ce témoignage d'un responsable d'école professionnelle montre le handicap que constituent, de pareilles pratiques. Ainsi, les jeunes méritants, qui à bout d'efforts devraient obtenir un poste ou un autre, se trouvent être mis simplement de côté. A la longue, de telles pratiques peuvent même mettre à mal le développement du pays, en ce sens que la conception des divers programmes et projets de développement ne sera plus effectuée par de réelles têtes pensantes.

Au niveau de l'auto-emploi, les jeunes diplômés des écoles professionnelles rencontrent également des difficultés

2.1.2 Auto-emploi

Les difficultés que rencontrent les jeunes en ce qui concerne l'auto-emploi sont présentées à travers le tableau suivant.

Tableau n°16 : Difficultés d'insertion des jeunes en rapport à l'auto-emploi

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Manque de financement	13	26
Manque d'outils nécessaire à une bonne gestion d'entreprise	8	16
Recherche du domaine d'activités idéal dans lequel s'engager	6	12

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Recherche d'idées d'entreprise	6	12
Attribution injuste des financements par les structures d'aide à l'emploi	12	24
Peur de l'échec	5	10
Total	50	100

A la lecture de ce tableau, on note que les difficultés à l'auto-emploi des jeunes se résument à travers le fait qu'ils manquent de financement (26%), estimant à cet effet que ces financements sont attribués de manière injuste et partielle (24%). Ils évoquent également le manque d'outils nécessaire à une bonne gestion d'entreprise (16%) et la recherche du domaine d'activités idéal dans lequel s'engager ainsi que des idées d'entreprise (12%).

Les difficultés qu'éprouvent les jeunes en ce qui concerne l'auto-emploi se traduisent par un manque de culture entrepreneuriale et le manque d'impartialité en ce qui concerne l'attribution des financements. Le manque de culture entrepreneuriale se manifeste dans le présent contexte par l'absence d'outils nécessaires à une bonne gestion d'entreprise, la peur de l'échec, l'absence de financement, etc. Ainsi, si les jeunes avaient eu une formation en entrepreneuriat tout au long de leur parcours universitaire, ils seraient à même de pouvoir surmonter ces difficultés. Etant entendu qu'il n'y a pas de génération spontanée, les aptitudes, compétences et habiletés diverses ne peuvent que s'acquérir par le biais d'une formation et d'une éducation voulue. Il faut préciser que tout ceci doit s'inscrire dans une dynamique systémique de socialisation.

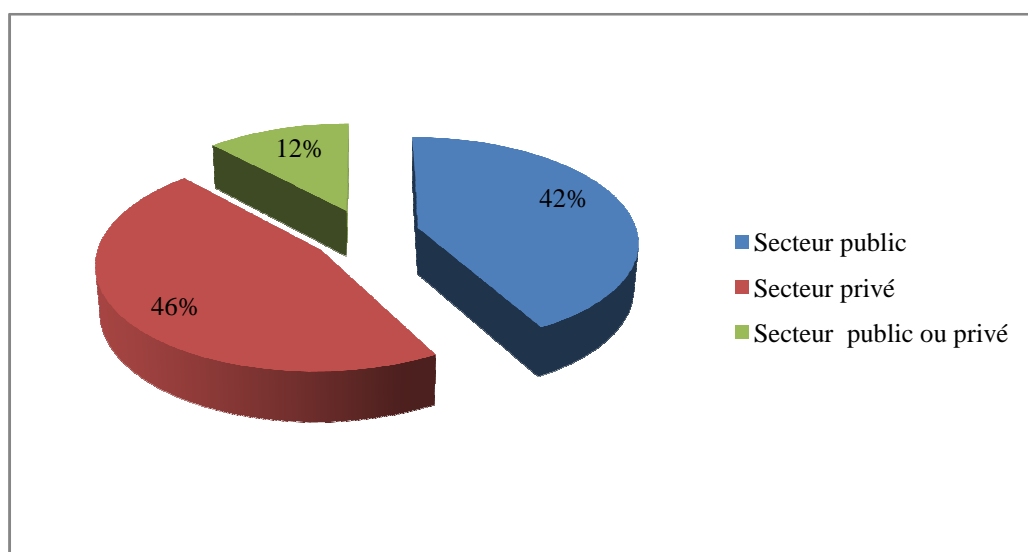
En ce qui concerne le manque d'impartialité des financements, il faut dire qu'à ce niveau, diverses stratégies sont mises en œuvre par les acteurs détenant le pouvoir de l'attribution des financements. Ainsi, compte tenu de divers intérêts, un ensemble de jeux est développé au niveau de l'attribution des financements. Ceci, bien évidemment dessert ceux qui ont conçu de bons projets, susceptibles de recevoir un financement.

Encadré n°8

« Moi, je n'ai pas attendu le financement de quelqu'un avant de démarrer les activités de mon ONG. Je vous dis, depuis près de trois ans que j'ai déposé les dossiers au FNPEJ, je n'ai reçu aucun copeck de personne. Or ces dossiers, j'ai également aidé un ami à monter les siens un an après que j'ai déposé pour moi. Pourtant, il a été financé et pas moi. J'ai ouïe dire par la suite, que son dossier avait été suivi par une connaissance au sein de la structure [...]. »D. S.

Ces propos d'un chef d'entreprise sont révélateurs du caractère partial de l'attribution des financements de projets. De même, il ressort que la forte présence des diverses stratégies mises en place par certains, accroissent les difficultés d'insertion pour d'autres.

Il faut souligner que ces difficultés sont sujettes aux secteurs d'activités dans lesquels les jeunes aimeraient travailler. Le graphe suivant présente la proportion des jeunes voulant exercer dans le secteur public, ou privé.



Graphique n°3 : Intention d'exercice au sein des secteurs d'activités professionnelles

Tel qu'illustré par le graphe, 42 % des jeunes préfèrent travailler dans le secteur privé, tandis que 46 % d'entre eux préfèrent être dans le secteur public. Cependant, une proportion de 12 % des jeunes semble être indifférente au secteur d'activité dans lequel ils vont exercer.

Plusieurs arguments sont avancés par les jeunes pour étayer leurs choix.

Tableau n°17 : Raisons évoquées par rapport au choix du secteur d'activité

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Secteur public		
Stabilité et garantie de l'emploi	14	23
Possibilité de continuer les études sans grande contrainte	8	13
Secteur privé		
Meilleure rémunération	12	20
Meilleure marge de manœuvre	8	13
Forte capacité d'apprentissage, car gestion axée sur les résultats (GAR)	4	7
Opportunité de développement et d'accomplissement de soi	6	10
Secteur public et privé		
Dépendamment de mon profil	3	5
Peu importe	5	8
Total	60	100

Ce tableau révèle que la plupart des jeunes préfèrent travailler dans le secteur privé car il offre une meilleure rémunération que le secteur public (20 %) et des opportunités de développement et d'accomplissement de soi (10 %). Ceux qui préfèrent exercer dans le secteur public estiment qu'il y a une stabilité et une garantie de l'emploi (23%), ainsi que la possibilité de continuer les études sans grandes difficultés (13 %). Une troisième catégorie de

jeune estime que le secteur d'activité importe peu (3%), et que l'essentiel est d'avoir un emploi.

La plupart des jeunes rencontrés dans le cadre de cette étude préfèrent travailler dans le secteur privé. Néanmoins, lorsqu'on ajoute le taux de jeunes indifférents au secteur d'activité dans lequel ils préfèrent exercer à celui des jeunes qui préfèrent travailler dans le secteur public, on obtient 54%. Ces statistiques sont tributaires d'une part de la perception de plusieurs personnes, selon laquelle le secteur public est le secteur d'activité le plus sûr. D'autre part, cela s'explique aussi par l'héritage de notre système social où, le principal employeur a toujours été la fonction publique. A cet effet, cette affirmation d'un responsable d'école professionnelle vient bien à propos.

Encadré n°9

« J'ai observé que ces temps-ci, la tendance des jeunes à vouloir aller à la fonction publique est en baisse. [...] mais personnellement, moi j'ai conseillé à tous mes enfants de toujours postuler aux concours de la fonction publique, parce-que là-bas c'est plus stable. » V.N.O.

Au total, il faut noter que la rareté des concours à la fonction publique, l'insuffisance d'entreprises privées, et le manque d'impartialité au niveau de l'attribution des financements de projets, constituent d'énormes obstacles pour les jeunes autant au niveau de l'emploi salarié, qu'au niveau de l'auto-emploi.

Au vu de toutes ces inconvénients, quelles sont les stratégies que les jeunes développent pour leur mieux-être ?

2.2 Stratégies d'insertion

Les stratégies répertoriées dans le cadre de la présente recherche, s'inscrivent dans deux approches que sont :

- l'approche physique et ;
- l'approche métaphysique.

2.2.1 Approche physique

Par approche physique, nous désignons l'ensemble des stratégies que les jeunes mettent en place sur le plan matériel et visible. Ces stratégies sont mises en œuvre autant au niveau de l'emploi salarié, que de l'auto-emploi et sont manifestées par des actions concrètes.

➤ **Emploi salarié**

Tableau n°18 : Stratégies mises en place au niveau de l'emploi salarié

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Etre à l'affût des offres d'emploi au sein des médias audio-visuels (télévision, radio, journal, internet)	16	27
Postuler aux concours de la fonction publique	7	12
Déposer des demandes de stage dans les structures privées et publiques	10	17
Déposer des demandes d'emploi	6	10
Poursuivre des formations spécialisantes	5	8
Mettre à contribution les relations	14	23
Total	60	100

Les stratégies mises en place par les jeunes au niveau de l'emploi salarié se résument pour l'essentiel à l'affut des offres d'emploi au sein des médias audio-visuels (télévision, radio, journal, internet), selon une proportion de 27 %, ainsi que la mise à contribution du réseau relationnel, selon une proportion de 23 %.

➤ Auto-emploi

Au niveau de l'auto-emploi, ces stratégies ont rapport au développement des idées d'entreprise, selon une proportion de 32 % ainsi qu'à la recherche de financement, selon une proportion de 45 %. Une proportion de 23 % de jeunes se consacre à effectuer des formations en entrepreneuriat. Le tableau suivant illustre bien ces informations.

Tableau n°19 : Stratégies mises en place au niveau de l'auto-emploi

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Développer des idées d'entreprise	7	32
Rechercher des financements	10	45
Suivre des formations en entrepreneuriat	5	23
Total	22	100

Les stratégies développées par les jeunes sur le plan physique font appel à une certaine rationalité de leur part. Ainsi, tel que le stipulent **Crozier et Friedberg**³⁴³, aucun individu n'accepte d'être traité totalement et uniquement comme l'objet de l'accomplissement des buts d'une organisation. Ainsi, dans le contexte présent, les jeunes refusent de se laisser aller aux divers aléas du manque d'emploi. Ils développent donc une gamme de stratégies afin de surmonter cette énorme difficulté et atteindre leurs buts.

Au niveau de l'emploi salarié, ces acteurs (les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur) développent des stratégies afin de posséder l'information sur les appels d'offre et ceci en temps réel. Ils sont donc à l'affût des offres d'emploi par divers moyens. Il s'agit pour l'essentiel des moyens de communication audio-visuel tels que la télévision, la radio, les

³⁴³ **Crozier M. et Friedberg E.** (1977), *L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective*, le Seuil, Paris.

journaux, l'internet. L'information circulant de bouche à oreille ou de proche en proche, constitue également un des moyens dont se servent les jeunes. A cela s'ajoute les demandes de stage au sein des structures privées comme publiques. La particularité à ce niveau est que certains jeunes développent une stratégie toute singulière.

Encadré n°10

« J'ai un collègue de promotion qui à la fin de la formation, s'y est pris de façon vraiment très sagace. Alors qu'est ce qu'il a fait ? [...] Il a répertorié toutes les structures dans lesquelles il pouvait faire un stage, et au besoin trouver un emploi. Une fois répertorié, ces différentes structures étaient, si mes souvenirs sont bons, près d'une trentaine. Il s'est assis et a rédigé lui-même les demandes de stage et d'emploi à toutes ces structures, qu'il a par la suite déposées. J'avoue que dans le temps, avec d'autres amis, on se moquait de lui. Mais lui, il y croyait vraiment et était très imperturbable. Bizarrement, à peine deux mois après il a commencé les stages, est passé de structures en structures et aujourd'hui est le manager général d'une banque de la place. »P.A

Ce témoignage d'un chef d'entreprise, fait état de la façon dont certains acteurs mettent à contribution les ressources dont il dispose, pour atteindre leur but. Ainsi, au lieu de déposer des demandes de stage aussi simplement comme tout le monde ou d'attendre des offres d'emploi avant d'aller vers les structures, certains acteurs mettent en branle toute leurs capacités d'innovation. Cette démarche est désignée en marketing sous le vocable de « *candidature spontanée*. » D'autres jeunes, mettent en branle quant à eux, leur réseau relationnel. Ils font donc intervenir leurs parents, proches ou amis, afin d'avoir gain de cause lors des recrutements. Certains décident par exemple de faire partie des clubs services, ou des groupes d'amis. Un responsable d'école professionnelle affirme à cet effet ce qui suit :

Encadré n°11

« [...] depuis que j'ai appris par un collègue, que son enfant a eu un poste international, par une de ses connaissances du club Lion, qui a d'ailleurs suscité et soutenu sa candidature, moi je conseille systématiquement à tous mes enfants et proches de faire également partie de ses clubs hein. [...] tu es dans un de ses clubs j'espère ? » A. P.

D'autres jeunes préfèrent quant à eux poursuivre les formations, afin d'être incontournables dans leur domaine d'activité, ou être multidisciplinaires. Il y a lieu de souligner que les stratégies développées diffèrent d'un acteur à un autre et dépendent également des zones d'incertitudes qui s'offrent à eux. Au titre des zones d'incertitudes, nous pouvons citer par exemple le fait d'avoir l'information d'une offre d'emploi plus tôt que les autres, la capacité à disposer d'outils nécessaires pour mieux réussir les tests de recrutements, la possession d'un vaste réseau relationnel, contrairement aux autres. Ces zones d'incertitudes, comme le soulignent **Crozier et Friedberg**³⁴⁴, permettent aux jeunes diplômés d'avoir la possibilité de rendre leurs comportements incertains et imprévisibles pour les autres acteurs. Tout ceci leur confère une meilleure marge de manœuvre et permet à certains d'avoir des postes au détriment d'autres qui sont même plus méritants.

Ces zones d'incertitudes proviennent dans le contexte actuel de deux sources de pouvoir que sont « *la possession d'une compétence ou d'une spécialisation fonctionnelle difficilement remplaçable, et la façon dont l'organisation organise la communication et les flux d'information entre ses unités et ses membres.* » La première source de pouvoir se traduit à travers l'habileté pour certains jeunes d'effectuer des formations complémentaires et spécialisantes. La seconde source de pouvoir se traduit quant à elle, à travers la tendance pour certains jeunes à avoir plus vite l'information des offres de recrutement, compte tenu des attaches qu'ils ont au sein de telle ou telle autre administration.

Ces stratégies sont également développées sur le plan métaphysique.

2.2.2 Approche métaphysique

Par approche métaphysique, nous désignons l'ensemble des stratégies que les jeunes mettent en œuvre en recourant à la grâce d'un être supérieur à eux. Ainsi, selon leurs obédiences religieuses, les jeunes ont recours à diverses pratiques spirituelles. Il s'agit pour l'essentiel des séances de prières (52%) ou la demande à d'autres personnes (frères d'églises) de prier pour soi. Aussi, faut-il ajouter que certains jeunes (17 %) effectuent des cérémonies expiatoires, pour conjurer le mauvais sort, qui les empêcherait d'avoir un emploi. Toutes ces données sont consignées au sein du tableau suivant.

Tableau n°20 : Stratégies mises en place sur le plan métaphysique

³⁴⁴ **Crozier M. et Friedberg E.** (1977), Ibid.

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Séances de prières	15	52
Demande d'union d'intention à d'autres personnes	9	32
Cérémonies expiatoires pour conjurer le mauvais sort	5	17
Total	29	100

Les stratégies développées par les jeunes sur le plan métaphysique participent également d'une certaine rationalité. Ils font recours aux grâces d'un être supérieur à eux, et ceci selon leurs obédiences religieuses. Dès lors, les chrétiens et musulmans s'en remettent à Jésus-Christ ou à Allah. Ainsi, ils effectuent des séances de prières individuellement ou en groupe afin que Dieu puisse intercéder en leur faveur pour qu'ils aient un emploi. Ceux qui pratiquent les religions endogènes, estiment que c'est parce qu'il y a un mauvais sort qui leur est jeté qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi. Ils mettent en place donc des stratégies pour conjurer le mauvais sort.

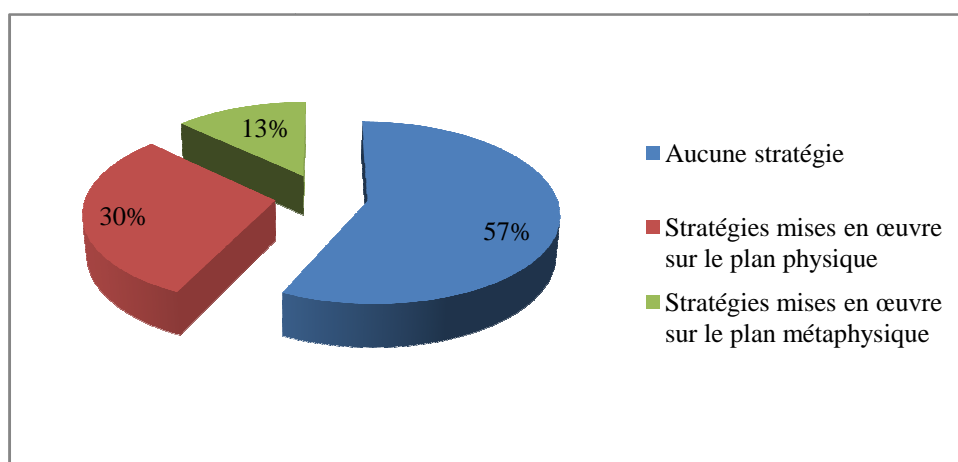
Encadré 12

« Dans le temps, à l'approche des concours ou des tests de recrutements, après avoir révisé, je ne manquais pas également de prier, au risque de ne faire comme les ouvriers de la dernière heure. » F.M.

A travers ces propos d'un chef d'entreprise, on note l'importance accordée au métaphysique. Ainsi, pour ne pas faire comme les ouvriers de la dernière heure, les jeunes dans leur grande majorité mettent Dieu au centre de leur quête d'emploi.

Toutefois, il faut souligner que la plupart des jeunes ne versent pas « *l'ascétisme*³⁴⁵ ». Ils sont donc conscient du fait qu'il ne faut pas seulement passer toute la journée à l'église, à la mosquée ou à effectuer des cérémonies expiatoires. Ils ne manquent pas également pas d'aller à la quête des offres d'emploi et de se préparer convenablement sur le plan intellectuel avant d'y postuler.

Selon les jeunes, certaines stratégies semblent plus porter de fruit que d'autres.



Graphique n°4 : Impact des diverses stratégies

A la lecture de ce graphique, il ressort que 30 % des jeunes estiment que les stratégies développées sur le plan physique leurs ont permis d'avoir un emploi, ne serait-ce que pour une période donnée. Pour 13% d'entre eux, ce sont plutôt les stratégies d'ordre métaphysique qui ont porté leurs fruits. Néanmoins, selon 57 % des jeunes, aucune de ces stratégies n'a porté de fruit, car jusque-là, ils n'ont encore rien de concret sous la main.

Malgré cela, les jeunes ne demeurent pas attentistes. Ils estiment que malgré tout, il y a encore d'autres options à explorer, ou à mieux explorer afin de sortir de cette situation de manque d'emploi et de sous-emploi.

³⁴⁵ Concept mis à jour par **Weber M.** au XIX siècle, à travers son ouvrage *l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*.

Tableau n°21 : Options à mieux explorer

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Auto-emploi	15	25
Prospecter les opportunités d'emploi à travers d'autres pays	10	17
Chercher des bourses d'études	8	13
Chercher à être à la fois dans le secteur public et le secteur privé	10	17
Meilleure politique d'emploi par l'Etat	17	29
Total	60	100

Les jeunes estiment qu'ils sortiraient de leur situation de mal-être si l'Etat mettait en œuvre une meilleure politique d'emploi (17 %) ou s'ils se consacrent mieux à l'auto-emploi (25 %). D'autres estiment plutôt, qu'il faille se focaliser sur les opportunités d'emploi à l'extérieur du pays ou chercher à être à la fois dans le secteur public et le secteur privé, selon une proportion de 17 %.

Dans une plus forte proportion (57 %), les diverses stratégies mises en œuvre par les ne semblent pas trop porter leurs fruits. Pour certains (30%), les stratégies mises en œuvre sur le plan physique leur ont permis d'avoir un CDD. La plupart de ces jeunes ont mis en branle leur réseau relationnel à cette fin. En ce qui concerne les stratégies mises en œuvre sur le plan métaphysique, 13% des jeunes estiment que cela leur a permis d'avoir les grâces d'un être suprême à travers la prière ou de conjurer le mauvais sort. Loin d'ouvrir un débat d'ordre théologique, la réalisation des objectifs humains par le biais des prières ou autres pratiques religieuses donc, de l'aide directe de Dieu se laisse discuter.

A cet effet, **Platon**³⁴⁶, soutient la thèse de l'incorruptibilité de Dieu. En procédant à une clarification de la corruption, il l'appréhende comme le fait de trafiquer l'autorité de soi, l'honneur de soi, en cédant quelque chose de soi en échange d'une autre chose ou rien. De ce fait, Dieu se laisserait corrompre par les hommes, s'il acceptait d'intercéder pour eux en échange des prières ou autres formes d'adoration. **Sénèque**³⁴⁷, allant dans le même sens estime que pour éviter de se laisser corrompre par les hommes, Dieu a mis en place une stratégie. Ainsi, dans son omniscience, il a eu à prévoir qu'à un moment ou à un autre, les hommes auraient recours à lui, pour demander son intercession dans la réalisation de tel ou tel autre objectif. Il a donc mis la réalisation de ces objectifs en suspens. Par suite, ces objectifs se réaliseront au moment venu, grâce aux prières formulées par les hommes.

Ce qui est certain, c'est que si Dieu n'intercède pas directement pour les hommes, il les aide à atteindre d'une manière ou d'une autre leurs objectifs. C'est donc la raison pour laquelle, certains jeunes diplômés des écoles professionnelles estiment que leurs stratégies sur le plan métaphysique tiennent dans une certaine mesure la promesse des fleurs. Dès lors, même si ces jeunes n'ont pas encore le type d'emploi qu'ils désirent, ils sont néanmoins occupés par des activités génératrices de revenus (AGR). Cette situation est révélatrice de la tendance du taux de chômage, par rapport à celui du sous-emploi.

Il y a lieu de souligner que, toutes ces stratégies participent d'une certaine rationalité, avec comme finalité l'obtention d'un emploi. **Crozier et Friedberg**³⁴⁸ parlent à cet effet de « *rationalité multiple*. » Il y aura donc autant de logiques d'acteurs et de stratégies développées, tant que les jeunes ne parviendront pas à surmonter leurs difficultés.

Au vu de l'examen méthodique de toutes ces données, à quelle conclusion pouvons-nous aboutir ?

2.3 Conclusion partielle

Au total, nous avons noté que la situation de chômage et de sous-emploi dans laquelle végètent les jeunes diplômés des écoles professionnelles est critique. Ils sont sujets à de nombreuses difficultés, dans la quête d'un emploi réel et valorisant. Cette réalité se manifeste aussi bien au niveau de l'emploi salarié, que de l'auto-emploi. Face à toutes ces difficultés, les

³⁴⁶ www.remacle.org/loislivre10.htm, Platon, les lois X, 8856 et ss, consulté le 25 octobre 2012.

³⁴⁷ <http://remacle.org/bloodwolf/philosophes/seneque/bienfaits4.htm>, Sénèque, la bienfaisance ou les bienfaits, consulté le 25 septembre 2012.

³⁴⁸ **Crozier M. et Friedberg E.** (1977), Ibid.

jeunes développent un certain nombre de stratégies qui ont été étudiées sous l'angle de l'analyse stratégique. S'inscrivant dans une certaine logique d'action, ces stratégies sont développées sur les plans autant physique que métaphysique.

Pour ce qui est des stratégies développées sur le plan physique, nous avons noté par exemple la mise à contribution d'un réseau relationnel, la recherche perpétuelle d'informations d'offres de recrutement, la recherche d'idées d'entreprise novatrices, la réalisation de formations en entrepreneuriat. Au niveau des stratégies développées sur le plan métaphysique, nous avons relevé le recours à un être suprême, quelque soit l'obédience religieuse des jeunes diplômés. Il s'agit de pratiques telles que les prières réalisées seul ou en groupe, la conjuration d'un certain mauvais sort.

Par suite, l'hypothèse n°2 stipulant que les jeunes développent des stratégies d'ordre entrepreneurial dans l'optique d'avoir un emploi est confirmée. Toutefois, la validation de cette hypothèse pourra être légèrement nuancée car le taux de jeunes ayant recours à l'entrepreneuriat n'est pas très élevé (25%).

Qu'en est-il à présent de l'arrimage existant entre l'entrepreneuriat et le développement humain ?

Chapitre 3 : Entrepreneuriat et développement humain

Il ressort de la mise en œuvre de la recherche en vue de la vérification de l'hypothèse n°2, que les jeunes sont en porte-à-faux par rapport au chômage et au sous-emploi. Dans un tel contexte, si aucune médication n'est proposée, la situation ira donc de mal en pire. A partir d'une conjecture, **Capo chichi**³⁴⁹ estime qu'avec la tendance observée ces vingt dernières années, où le nombre d'étudiants double tous les cinq ans, le taux de chômage au Bénin en 2050 pourrait être de l'ordre de 60%. Ces statistiques témoignent donc de l'intensité des difficultés des jeunes à trouver un emploi, ainsi que son caractère durable si les tendances actuelles suivent leurs cours.

A cet effet, nous nous sommes demandé si l'entrepreneuriat ne pourrait pas constituer une piste de solution au problème du chômage et de sous-emploi des jeunes ? Autrement dit, initier les jeunes à une culture entrepreneuriale, et ceci tout au long de leur formation professionnelle, ne leur permettraient-ils pas d'avoir un emploi gratifiant et valorisant, s'inscrivant ainsi dans une perspective de développement humain ? Ce questionnement nous a permis de mettre en œuvre la recherche en vue de la vérification de l'hypothèse n°3.

3.1 Culture entrepreneuriale

La culture entrepreneuriale est appréhendée comme « *une culture du projet, une culture toute particulière puisqu'elle vise à produire de la nouveauté et du changement*³⁵⁰. » Elle est constituée de qualités, d'aptitudes et d'attitudes exprimant la volonté d'entreprendre et d'engagement. Ce paragraphe est consacré à l'ensemble des aptitudes et attitudes que les jeunes mettent en œuvre au niveau de l'auto-emploi.

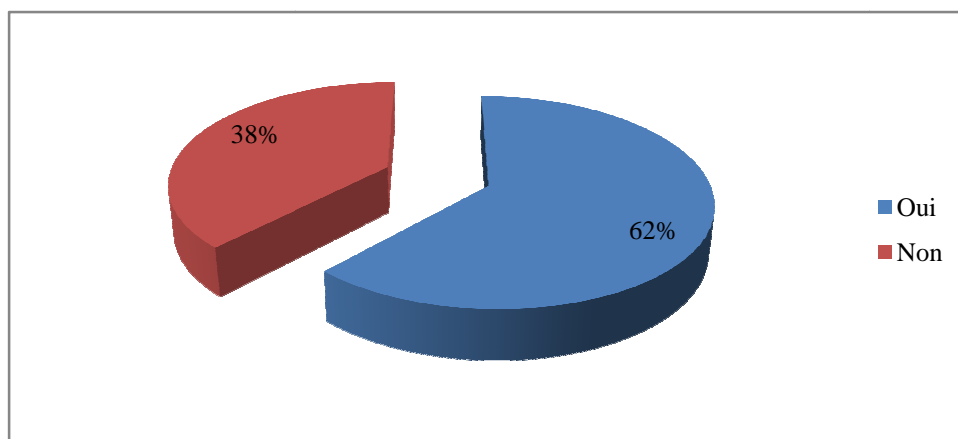
Avant d'avoir et de manifester une culture entrepreneuriale réelle, un préalable nécessaire s'impose à notre avis ; la connaissance du concept entrepreneuriat.

3.1.1. Connaissance de l'entrepreneuriat

³⁴⁹ **Capo chichi** A. (2010), *Etat des lieux et prospective 2050 pour l'efficacité externe du système éducatif béninois*, communication dans le cadre de la célébration des cinquante ans d'indépendance au Bénin, Cotonou.

³⁵⁰ Support pédagogique du module : Culture Entrepreneuriale (2008), *Projet Culture Entrepreneuriale et Création d'Entreprise à l'Université de Sfax CE & CE*.

Une population de 62% de jeune affirme avoir une connaissance de l'entrepreneuriat, tandis que 38% d'entre eux, estiment le contraire. Le graphe suivant illustre bien ces informations.



Graphe n°5 : Connaissance de l'entrepreneuriat

Les jeunes ayant affirmé avoir une connaissance de l'entrepreneuriat proposent les définitions suivantes.

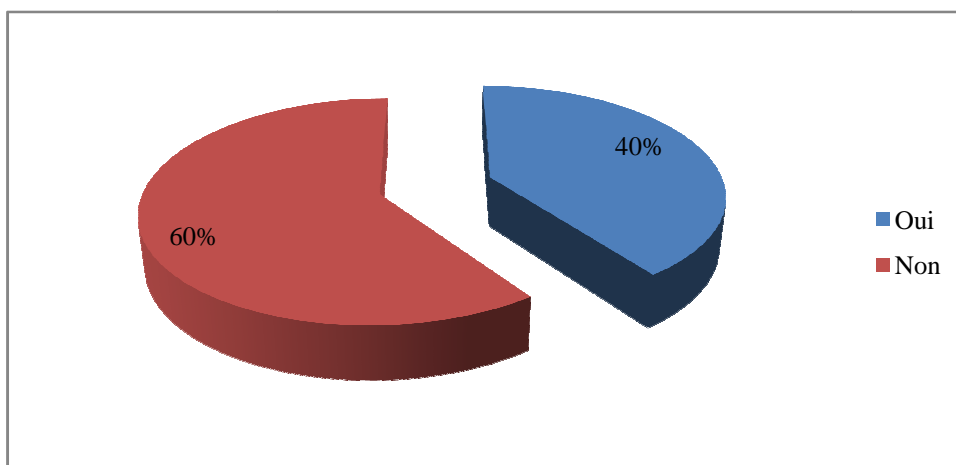
Tableau n°22 : Recension des approches de définitions sur l'entrepreneuriat

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Occuper les chômeurs en quête d'emploi	7	17
Création d'une activité génératrice de revenu selon son goût et en tenant compte du marché de l'emploi	10	25
Meilleure porte de sortie à la situation du manque d'emploi	8	20
S'employer soi-même, à condition d'avoir un bon projet	7	17

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Activité très difficile sans financement et analyse préalable	5	12
Clé pour soi-même et pour son entreprise	3	8
Total	40	100

A la lecture du présent tableau, il ressort que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur n'ont pas toujours une approche de définition exacte de l'entrepreneuriat. De plus, leur définition prend plus en compte les contraintes à entreprendre.

Certains jeunes, dans l'optique d'avoir un financement ou des formations en entrepreneuriat se sont rapprochés de certaines structures d'appui à l'insertion professionnelle. Le graphe suivant fait montre de la proportion de jeunes ayant répondu à la question en rapport à la fréquentation des structures d'appui à l'insertion professionnelle.



Graphe n°6 : Fréquentation des structures d'appui à l'insertion professionnelle

Une proportion de 40 % de jeunes fréquente les structures d'aide à l'insertion professionnelle, contre 60 % qui n'en fréquentent pas. Au nombre des structures fréquentées par les jeunes, nous pouvons citer :

- l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) ;
- le Centre de Développement Economique et Local (CDEL) et ;
- le Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes (FNPEEJ).

Les jeunes ayant répondu par la négative à la fréquentation des structures d'aide à l'insertion professionnelle ont donné les raisons suivantes.

Tableau n°23 : Raisons évoquées par les jeunes

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Manque de confiance	3	15
Défaut de crédibilité et forte politisation	7	35
Retours des proches insatisfaisants	5	25
Manque d'information sur l'existence de ces structures	5	25
Total	20	100

50% des jeunes ne fréquentent pas les structures d'aide à l'emploi, car ils ne font pas confiance à ces structures, et estiment qu'elles ne sont pas crédibles et trop politisées. Pour d'autres, cette absence de fréquentation est due au fait qu'ils n'ont pas connaissance de ces structures (25%).

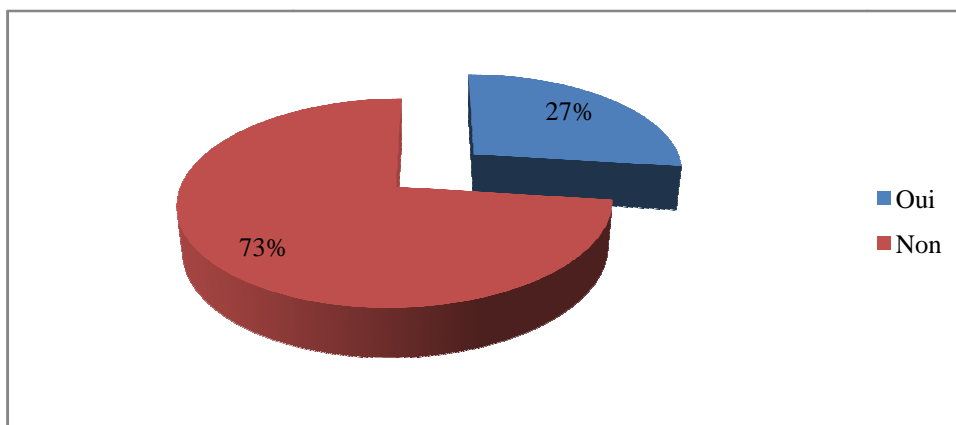
Il ressort de ces différentes données que les jeunes n'ont pas une très bonne approche de la notion d'entrepreneuriat. Leurs conceptions se rapportent souvent aux difficultés et obstacles qu'on peut rencontrer dans le cadre de l'auto-emploi. Cette conception très limitée de l'entrepreneuriat amène les jeunes à plus penser aux difficultés, aux faiblesses, qu'aux opportunités et aux forces. De part cette connaissance erronée, les jeunes passent souvent le temps à faire la dialectique des problèmes, que celle des solutions. On appréhende ainsi cette pensée selon laquelle « *il n'y a pas de problème, il n'y a que des solutions. L'esprit humain*

*invente ensuite le problème*³⁵¹.» Or pour entreprendre, **Fortin** estime qu'il faut être « *une personne habile à transformer un rêve, un problème en une entreprise viable*³⁵². » Le manque de connaissance optimale de l'entrepreneuriat, doit donc être corrigé. Ceci témoigne en partie du faible taux de jeunes qui se rapproche des structures d'aide à l'emploi (40%). En évitant de se rapprocher de ces structures, les jeunes n'auront pas les informations, les conseils pouvant les aider à gérer au mieux leurs entreprises. Aussi, faut-il souligner que, ces structures d'aide à l'emploi doivent revoir leur ligne d'action, afin que les jeunes n'aient plus la même représentation selon laquelle elles ne sont pas crédibles et trop politisées.

Qu'en est-il à présent de l'apprentissage et de la pratique de l'entrepreneuriat ?

3.1.2. Apprentissage et pratique de l'entrepreneuriat

La plupart des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (73%), ont affirmé ne pas avoir reçu des enseignements en entrepreneuriat dans le cadre de leur formation professionnelle. Cette information est illustrée à travers le graphe ci-dessous.

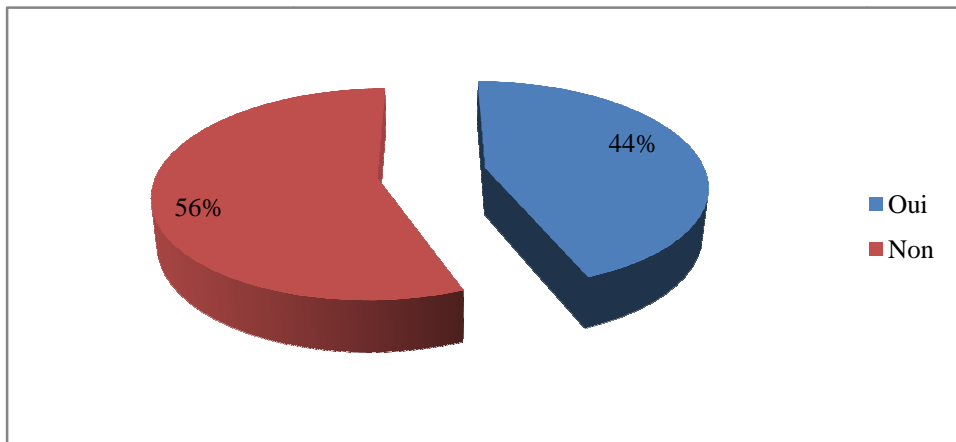


Graphe n°7 : Apprentissage de l'entrepreneuriat dans le cadre de l'éducation formelle

³⁵¹ <http://www.maphilo.net/citations.php?cit=3190>, Gide A., consulté le 02 juin 2012.

³⁵² **Fortin P.-A.** (2002), *La culture entrepreneuriale : un antidote à la pauvreté*, collection entreprendre, Montréal, éditions de la Fondation de l'Entrepreneurship.

Certains jeunes ont reçu des enseignements en entrepreneuriat dans le cadre d'une formation non formelle.



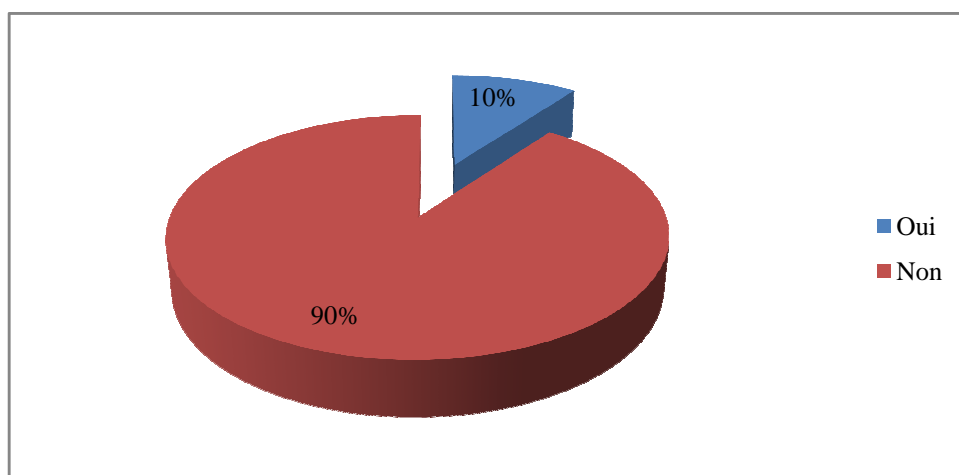
Graphique n°8 : Apprentissage de l'entrepreneuriat dans le cadre de l'éducation non formelle

Il ressort de ce graphe qu'une proportion de 44% des jeunes diplômés ont suivi au moins une fois des enseignements en entrepreneuriat, dans le cadre non formel.

Ces enseignements ont été dispensés par des structures telles que :

- l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) ;
- la Jeune Chambre Internationale (JCI) ;
- le Centre Culturel Américain (CCA) ;
- le Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs (MJSL) ;
- les cabinets de formation tels que Sublime formation, H & C Business Technologies
- la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB).

A la suite de ces formations, la plupart des ces jeunes n'ont pu réaliser leurs idées d'entreprise. Le graphe suivant présente la proportion de jeunes ayant pu créer une entreprise à la suite des formations reçues.



Graphique n°9 : Proportion de jeunes ayant pu créer une entreprise

Seuls 10% de jeunes, ont pu mettre en œuvre leurs idées d'entreprise, à la suite des formations reçues. Diverses raisons sont à la base de cet état de chose.

Tableau n°24 : Obstacles à la création d'entreprise

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Manque de moyens financiers	7	39
Insuffisance des formations en entrepreneuriat	3	17
Manque de guide ou de conseiller	5	28
Manque d'opportunité	3	17
Total	18	100

A la lecture de ce tableau, on note que les jeunes ayant suivi au moins une fois, une formation en entrepreneuriat, estiment qu'ils n'ont pas pu mettre en œuvre leur idée d'entreprise car ils manquent de moyens financiers (39 %). Pour d'autres, le manque de conseiller ou de guide (28 %) et la légère masse horaire des formations effectuées, constituent autant d'obstacles à la mise en œuvre de leur projet.

Les formations professionnelles recensées dans le cadre de cette étude, ne permettent pas à beaucoup de jeunes d'avoir des connaissances en entrepreneuriat. Seuls 27% d'entre eux ont affirmé avoir reçu des cours en entrepreneuriat lors de leur formation professionnelle. Certains responsables d'écoles professionnelles, nous ont confirmé cette information.

Encadré 13

« *Nous n'avons pas des filières portant exclusivement sur l'entrepreneuriat [...] » A.O*

« *[...] nos enseignements ne portent pas toujours sur l'entrepreneuriat. » A.E*

Ayant ressenti le besoin d'avoir des connaissances en entrepreneuriat, certains jeunes ont décidé de se faire former dans le cadre d'une éducation non formelle. Seuls 10% des jeunes ont pu mettre en œuvre leurs idées d'entreprise, à la suite des formations reçues. Cette situation est d'une part, révélatrice du manque d'infrastructures d'éducation formelle pouvant permettre aux jeunes d'avoir une culture entrepreneuriale. D'autre part, elle met à nu l'action souvent superficielle des structures de formation non formelle en entrepreneuriat. Or, « *la culture entrepreneuriale comme toute autre forme de culture exige certaines conditions pour naître et s'épanouir*³⁵³. » Au nombre de ces conditions, nous avons l'environnement favorable à la création d'entreprise, la maîtrise des outils de l'auto-emploi, l'envie de se mettre à son propre compte et autres. Toutes ces conditions ne pourront être réellement remplies, que dans un contexte de sociabilisation prenant en compte ces aspects. C'est pour cette raison que **Fortin** affirme que « *l'école, y compris l'université, prépare les élèves à être de bons travailleurs. Maintenant, elle doit aussi préparer les futurs entrepreneurs à s'acquitter adéquatement de leurs lourdes responsabilités*³⁵⁴. » Ainsi, pour une meilleure diffusion de la culture entrepreneuriale, le système scolaire, notamment l'université doit non seulement se préoccuper de l'employabilité des jeunes diplômés, mais aussi de leur capacité à entreprendre : leur « *entrepreneuriabilité* ».

La pratique de l'entrepreneuriat est encore faible dans notre pays. Notre échantillon n'a révélé qu'une proportion de 10% de jeunes, ayant accédé à l'auto-emploi. La plupart des jeunes ont affirmé qu'ils ne sont pas arrivés à mettre en œuvre leur projet d'entreprise, car ils sont en manque de moyens financiers, de guides ou de conseillers. De plus, les formations reçues n'ont pas permis à beaucoup de jeunes de témoigner d'attitudes et d'aptitudes

³⁵³ **Fortin P.-A.** (2002), Ibid, p 7.

³⁵⁴ **Fortin P.-A.** (2002), Ibid, p 21.

générales en rapport à l'entreprise. On s'aperçoit ainsi que la mise sur pied d'une entreprise, aussi petite qu'elle soit, et la manifestation d'attitude générale en faveur de l'auto-emploi doit s'inscrire dans un processus d'apprentissage holistique, prenant en compte plusieurs variables. « [...] cela signifie apprendre à penser avant d'apprendre à harmoniser des savoirs. Cela inclut l'apprentissage du parler et de l'écrit, mais aussi de l'informatique, de langues secondes, du savoir-faire et savoir-être en matière d'entrepreneurship³⁵⁵. »

Assuré que l'acquisition de la culture entrepreneuriale consiste non seulement en un moyen de créer de nouvelles entreprises, mais également en une attitude générale qui constitue un atout précieux dans la vie quotidienne et professionnelle de jeunes diplômés, qu'en est-il à présent de l'impact de cette culture sur le développement humain ?

3.2 Impact de l'entrepreneuriat sur le développement humain

L'apprentissage et la pratique de l'entrepreneuriat ont certainement des effets au niveau du développement humain. Les données recueillies chez les jeunes diplômés ayant reçu une formation en entrepreneuriat, ont permis de mettre en exergue la relation de cause à effet existante entre l'entrepreneuriat et le développement humain.

Le tableau suivant présente les divers effets de l'entrepreneuriat sur la vie des jeunes diplômés. Ils se manifestent autant au niveau de la vie quotidienne, que professionnelle.

Tableau n°25 : Effets de l'entrepreneuriat sur la vie des jeunes diplômés

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Vie quotidienne		
Renforcement de capacités en développement personnel et	9	19

³⁵⁵ Fortin P.-A. (2002), Ibid, p.23.

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
leadership		
Meilleure gestion du stress et du temps	5	11
Aptitude à plus oser en tout domaine	5	11
Prise de conscience que la réussite s'obtient à coup de sacrifice et de risque	6	13
Vie professionnelle		
Rédaction de plan d'affaires	7	15
Maitrise du processus de création et de gestion d'entreprise	6	13
Mise en œuvre de projet	3	6
Meilleures connaissances des réalités entrepreneuriales	6	13
Total	47	100

Les formations en entrepreneuriat, ont permis aux jeunes d'avoir une plus-value au niveau de leur vie personnelle et professionnelle. Au niveau de leur vie quotidienne, il s'agit entre autres du renforcement de capacités en développement personnel et leadership (19%) et de la prise de conscience que la réussite s'obtient à coup de sacrifice et de risque (13 %).

La totalité des jeunes ayant reçu une formation en entrepreneuriat estiment que, l'entrepreneuriat peut leur permettre d'accéder à de meilleures conditions de vie, ce qui de ce fait contribuera au progrès de la nation. Ils évoquent un certain nombre de raisons pour étayer leurs propos.

Tableau n°26 : Effets de l'entrepreneuriat

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Rompre avec le joug des employeurs	5	12
Meilleure prise en charge et satisfaction des besoins	3	7
Réduction du taux de chômage	6	14
Accomplissement de soi	5	12
Création de richesse	5	12
Augmentation de l'assiette fiscale	4	9
Rayonnement économique	2	5
Développement individuel et communautaire	4	9
Augmentation du PIB et accroissement du budget de l'Etat	3	7
Aider l'Etat en se prenant soi-même en charge	5	12
Total	42	100

Selon les jeunes, les effets de l'entrepreneuriat se manifestent autant sur le plan individuel que collectif. On note ainsi des réponses sur la personne humaine que sur l'ensemble du pays.

Il y a lieu de souligner que dans leur totalité, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont également conscients des conséquences du manque d'emploi pour la société.

Tableau n°27 : Conséquences du manque d'emploi au sein de la société

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Vices (vol, banditisme, abus de confiance, escroquerie)	5	19
Pauvreté grandissante et baisse des indices macro-économiques	4	14
Mauvaise condition de vie (santé, éducation, logement)	5	18
Morosité et dépression	2	7
Dépendance permanente des parents	3	11
Manque d'épanouissement et de satisfaction	3	11
Absence de stabilité pour le pays	3	11
Défaut d'instruction	3	11
Total	28	100

Ces diverses conséquences se manifestent aussi autant sur le plan individuel, que collectif.

Il ressort de ces divers matériaux, que les formations en entrepreneuriat ont eu plusieurs effets sur la vie des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Au niveau de la vie quotidienne, on note un gain d'outils et d'aptitudes. Ainsi, les jeunes affirment que ces formations leur ont permis d'élever leur niveau en développement personnel, en leadership. Dès lors, ils ont pris conscience du fait que la réussite s'obtient à coup de sacrifices et de risques. Ils arrivent

également à mieux gérer leur temps et leur stress. Au niveau de leur vie professionnelle, certains jeunes ont pu mettre en œuvre leur projet d'entreprise (6%). D'autres ont pu acquérir des outils en matière de rédaction de plan d'affaires (*business plan*), en matière de création et de gestion d'entreprise.

Même si la plupart des jeunes diplômés ayant reçu une formation en entrepreneuriat et constituant l'échantillon, n'ont pu créer une entreprise, il n'en demeure pas moins vrai qu'ils ont acquis une somme d'outils et d'expériences, pouvant induire ainsi un début de culture entrepreneuriale.

Encadré 14

« Après ma formation à l'Institut de la Francophonie pour l'Entrepreneuriat (IFE), je n'ai pas créé aussitôt mon entreprise ! Quand je suis revenu au pays, j'ai remarqué que je raisonnais autrement, que je réfléchissais autrement. Les dossiers que j'ai déposés par ci et par là, n'étaient plus des dossiers de stage ou d'emploi de façon classique, mais des dossiers de collaborations extérieures, ou d'offres de service. A l'annexe, j'essayais d'identifier des domaines précis dans lesquelles je pouvais apporter une plus-value aux entreprises. Je dois dire qu'après le dépôt, la plupart des structures m'appelaient, ne serait-ce que pour discuter tout au moins. On dirait qu'ils sont un peu plus à l'aise, quand ils savent vous n'êtes pas là pour quémander un emploi. Et je dois dire que c'est comme cela que j'ai commencé par travailler un peu un peu, jusqu'à créer mon cabinet de formation. » D. S.

Ces propos d'un chef d'entreprise, illustre assez fort bien un des effets de l'apprentissage de l'entrepreneuriat. Ces effets se notent aussi bien au niveau de la vie quotidienne des jeunes diplômés qu'au niveau de leur vie professionnelle.

L'entrepreneuriat permet aux jeunes d'avoir une meilleure insertion socio-professionnelle. Sur le plan social, cela se manifeste à travers une meilleure prise en charge et satisfaction des besoins (7%), l'accomplissement de soi (12%), la réduction du taux de chômage (14%). Il faut également souligner que dès qu'un jeune a un emploi gratifiant et valorisant, la société lui confère un meilleur statut. Il a donc la possibilité de prendre en charge les frais d'écolage de ses frères ou parents. Il est attendu avant le démarrage des réunions, son avis est fortement pris en compte en toutes circonstances. De la même façon, lorsqu'à partir d'un certain âge, une personne ne travaille pas encore, on s'en inquiète. Sur le plan professionnel, cette insertion se manifeste par la création d'entreprise, la reprise

d'entreprise déjà existante. Elle peut également prendre non seulement la forme de la collaboration extérieure auprès d'autres entreprises, mais aussi celle de l'emploi salarié.

Partant, on abouti à la création de richesse (12%), à l'augmentation du Produit Intérieur Brut (PIB) et à l'accroissement du budget de l'Etat (7%). On note ainsi, l'impact de l'entrepreneuriat sur la croissance économique. Fortin estime à cet effet que « *pour assurer la croissance économique d'un milieu, il faut avoir une vision à moyen et à long terme. Il existe une solution pour créer de l'emploi à moyen terme : la transformation d'une collectivité donnée en un milieu incubateur d'entrepreneurship*³⁵⁶. » Par incubateur, on désigne des pôles d'expérimentation et de mise en pratique de la culture entrepreneuriale. Il est à présent certain que, l'entrepreneuriat est un outil de la croissance économique. Les entreprises créées contribueront à réduire le taux de chômage (14%°), impulsant ainsi le rayonnement économique (5%). Cette croissance ne peut être effective que grâce à l'action humaine. En ce sens, « [...] *le développement économique passe désormais par les personnes. Surtout par celles qui manifestent des talents particuliers pour créer et pour réaliser leurs rêves*³⁵⁷. »

Les effets de l'entrepreneuriat sur l'insertion socio-professionnelle d'une part, et la croissance économique d'autre part, en constituent des fonctions. Cette assertion se vérifie par l'approche biologique de la fonction qui met en relief « *la contribution qu'apporte un élément à l'organisation ou à l'action de l'ensemble dont il fait partie*³⁵⁸. » On note ainsi les rôles de l'entrepreneuriat au sein du système social béninois. Il y a lieu de préciser qu'en plus de l'action sur l'insertion socio-professionnelle et la croissance économique, l'entrepreneuriat influe également sur la personne humaine.

« *L'emploi est une composante essentielle de la nature humaine*³⁵⁹. » Elle permet aux hommes de se réaliser, de s'épanouir. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ayant reçu une formation en entrepreneuriat estiment que, l'auto-emploi leur permet de s'investir dans un domaine librement choisi et de rompre ainsi avec le joug des employeurs (12%°). Il est évident qu'on s'épanouit totalement à travers un métier qu'on aime, et qu'on n'a pas de contrainte à faire. La culture entrepreneuriale, permet aux jeunes soit de créer leurs propres entreprises, soit d'améliorer leur cadre professionnelle afin d'en tirer le meilleur parti. A

³⁵⁶ Fortin P.-A. (2002), Ibid, p.28.

³⁵⁷ Fortin P.-A. (2002), Ibid, p.16.

³⁵⁸ Rocher G. (1968), Ibid, p.165.

³⁵⁹ Fortin P.-A. (2002), Ibid, p 5.

termes, ceci permettra aux jeunes d'améliorer leurs conditions et qualités de vie et d'aspirer ainsi au développement humain.

En rapport au concept de développement humain selon Sen³⁶⁰, l'entrepreneuriat est l'un des facteurs qui permet aux jeunes d'accroître leurs libertés réelles. Ils possèdent ainsi une importante marge de manœuvre, leur permettant de jouir des libertés politiques, sociales et économiques. Cette jouissance des libertés se manifeste entre autres à travers l'accès aux services sociaux de base, à une éducation et une formation de qualité, bref à un mieux-être total.

Encadré 15

« Une bonne formation en entrepreneuriat permet de voir autrement la vie. Lorsque vous mettez en pratique tout ce que vous avez appris dans ce domaine, vous sentez vous-même avoir une meilleure capacité d'action. Le travail libère l'homme. Quand on est libre et qu'on travaille pour son propre compte, je crois qu'il n'y a pas meilleur développement. »A. C.

Il ressort des propos de ce chef d'entreprise, que la culture entrepreneuriale porte d'énormes bénéfices. Ainsi, en sus des outils pratiques pour mieux gérer la vie, et accroître sa capacité d'action, l'entrepreneuriat permet de connaître un développement total, à travers l'auto-emploi.

Au regard des besoins des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les fonctions de l'entrepreneuriat sont assez perceptibles. Cette perception n'a été possible qu'à travers la circonscription de l'entrepreneuriat dans un contexte social précis, « [...] permettant ainsi de l'expliquer à travers la totalité dans laquelle il s'inscrit³⁶¹. » L'entrepreneuriat peut donc être considéré comme un outil de développement humain, car il permet aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, de connaître une meilleure insertion socio-professionnelle, d'accroître leur revenu, et d'accéder à une large gamme de choix sur les plans social, politique, culturel et autres. Dès lors, les jeunes ne seront plus sujets à divers vices tels que le vol, le banditisme, l'abus de confiance, l'escroquerie et autres (19%). Ils ne seront plus dans de mauvaises conditions de vie (santé, éducation, logement) (18%°), et en manque

³⁶⁰ Sen A. (1999), *Development as freedom*, Oxford University

³⁶¹ Malinowski B. (1970), *Une théorie scientifique de la culture*, point seuil, p.30.

d'épanouissement et de satisfaction personnelle (11%)³⁶². Par voie de conséquence, les jeunes pourront accroître ainsi leurs « *capabilités* », en poursuivant non pas un état quelconque de « *bonheur national brut, mais un bonheur multidimensionnel, grâce aux libertés individuelles et associatives*³⁶³. »

Il y a également lieu de souligner que les effets d'une culture entrepreneuriale se manifestent aussi au niveau macro. Ainsi, la paix et la stabilité d'un pays ne sont pas menacées (11%) quand les jeunes sont au travail. Notons qu'il s'agit dans ce cas d'un travail gratifiant et valorisant l'être humain. Ceci pourra éviter de conduire à des situations dramatiques telles que celles qui se sont produites en Tunisie, dans le cadre de la révolution du Jasmin. Il y a lieu de souligner à cet effet que, les révolutions en Afrique du nord qui se sont déroulées en 2010, notamment en Tunisie³⁶⁴, ont eu pour point de départ le suicide de Mohamed Bouazizi, un jeune vendeur ambulancier à Sidi Bouzid. Ce suicide étant révélateur de l'acuité du chômage des jeunes diplômés tunisiens a été la goutte d'eau ayant fait déborder le vase.

Au vue de ces diverses interprétations, que pouvons nous conclure ?

3.3 Conclusion partielle

Il ressort de la mise en œuvre de la recherche en vue de la troisième hypothèse que la culture entrepreneuriale n'est pas très développée chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Leur connaissance de l'entrepreneuriat n'est pas toujours conforme à la réalité, et ils y voient plus les difficultés que les opportunités et avantages. Une faible proportion de jeunes ayant reçu des formations en entrepreneuriat a pu mettre en œuvre leur projet d'entreprise (10%). Cet état de chose se justifie à travers la faible culture entrepreneuriale des jeunes qui ne peut être acquise qu'à travers un processus de sociabilisation où l'école et l'université ont une grande responsabilité.

³⁶² Ces données proviennent du tableau n°26 de l'étude.

³⁶³ Approche du développement humain selon **Sen** rejoignant ainsi la Déclaration d'indépendance des Etats-Unis de 1776, qui donne la libre poursuite du bonheur (the pursuit of happiness) comme justification de l'action politique.

³⁶⁴ <http://terangaweb.com/revolution-du-jasmin-en-tunisie-la-revolte-de-tous-les-espoirs>, **Nacim Kaid S.**, Révolution du Jasmin en Tunisie : la révolte de tous les espoirs, consulté le 31 septembre 2012.

Les jeunes diplômés des écoles professionnelles ayant suivi une formation en entrepreneuriat (44%) estiment que cela leur a permis d'avoir un certain nombre d'aptitudes et d'outils autant au niveau de leur vie quotidienne, que professionnelle. Les effets de ces diverses formations se ressentent à plusieurs niveaux. Il s'agit entre autres de la possession d'outils adéquats permettant aux jeunes d'avoir une meilleure insertion socio-professionnelle, de l'amélioration de leur revenu ainsi que de l'amélioration de la qualité et des conditions de vie. Tous ces éléments aboutissent au développement humain, et permettent aux jeunes d'avoir ainsi une meilleure « *capabilité* ».

Par voie de conséquence, l'hypothèse n°3 selon laquelle, la culture entrepreneuriale permet aux jeunes diplômés, d'acquérir des outils pour améliorer leurs vies quotidiennes et professionnelles, est validée. Il y a toutefois lieu de noter que pour une meilleure diffusion de cette culture, l'apprentissage de l'entrepreneuriat doit se faire de façon systématique tout au long du cycle de formation professionnelle des jeunes.

Au vu des diverses données théoriques et empiriques sur lesquelles se sont axées notre étude, quels sont à présent les aspects principaux qui méritent d'être réprécisés ?

CONCLUSION GENERALE

« *Le cours de la rivière qui va jamais ne s'interrompt, et pourtant ce n'est déjà plus la même eau.* »

No Chômél K³⁶⁵.

La présente étude a eu pour objectif principal, d'analyser l'effet de l'apprentissage de l'entrepreneuriat sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes, au regard du développement humain. Elle est de nature qualitative et quantitative, et s'est appuyée sur des données à la fois théoriques et empiriques. En situant la problématique de recherche, au sein d'un cadre socio-anthropologique, notre étude a révélé les fonctions de l'entrepreneuriat au niveau de l'insertion socio-professionnelle, dans un contexte de développement humain.

Ainsi, nous avons noté à travers une approche rétrospective, que les programmes d'enseignement qui étaient en vogue jusqu'en 2001 étaient surtout celle des facultés classiques. Avec les diverses crises socio-économiques des années 1980, la fonction publique a perdu son statut de principal pourvoyeur d'emplois, imprimant de ce fait une compétition au niveau des rares offres d'emploi disponibles. Ceci a eu pour conséquence la prolifération des formations professionnelles. Mais, avec le nombre de plus en plus croissant de jeunes effectuant ces diverses formations, une saturation s'est observée sur le marché de l'emploi.

Les jeunes diplômés des écoles professionnelles sont sujets à de nombreuses difficultés dans la quête d'un emploi réel et valorisant. Ces difficultés s'observent aussi bien au niveau de l'emploi salarié qu'au niveau de l'auto-emploi. Les stratégies développées par les jeunes pour surmonter ces difficultés ont été étudiées sous l'angle de l'analyse stratégique. Il en ressort deux types de stratégies que sont celles s'inscrivant dans une approche physique et celles s'inscrivant dans une approche métaphysique. Au niveau du premier type de stratégie, il s'agit par exemple de la mise à contribution d'un réseau relationnel, la recherche perpétuelle d'informations d'offres de recrutement. En ce qui concerne les stratégies développées sur le plan métaphysique, nous avons relevé le recours à un être suprême à

³⁶⁵ **No Chômél K**, *Notes de mon ermitage*, op cit **Tounés A.** (2003), *L'intention entrepreneuriale, une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE*, Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rouen.

travers des pratiques telles que, les prières réalisées seul ou en groupe, la conjuration d'un certain mauvais sort.

De plus, la culture entrepreneuriale n'est pas très développée chez les jeunes diplômés des écoles professionnelles. Leur connaissance de l'entrepreneuriat n'est pas toujours conforme à la réalité et ils y voient plus les difficultés, que les opportunités et atouts. Peu de jeunes ayant reçu des formations en entrepreneuriat ont pu mettre en œuvre leur projet d'entreprise. Les jeunes diplômés des écoles professionnelles ayant suivi une formation en entrepreneuriat estiment que cela leur a permis d'avoir un certain nombre d'aptitudes et d'outils autant au niveau de leur vie quotidienne, que professionnelle. Il s'agit entre autres de l'acquisition d'outils adéquats leur permettant d'avoir une meilleure insertion socio-professionnelle, de l'amélioration de leur revenu ainsi que de l'amélioration des conditions et de la qualité de vie. L'examen méthodique de toutes ces données nous a permis tour à tour d'infirmer la première hypothèse de l'étude et de valider les deux autres.

Au total, l'entrepreneuriat, par le biais d'un apprentissage continu, permet d'acquérir une culture entrepreneuriale. **Fortin** affirme à cet effet que « *la pauvreté ne se guérit pas de l'extérieur. On ne guérit pas la pauvreté en partageant la richesse. La guérison, dans ce cas, procède de l'intérieur vers l'extérieur plutôt que l'inverse*³⁶⁶. » Dans une perspective de développement humain, l'ultime objectif doit donc être d'accroître les choix et possibilités des citoyens. Ceci ne pourra être effectif que si toutes les dimensions du développement, notamment le quantitatif et le qualitatif, sont prises en compte.

En conséquence, nous en venons à la conclusion selon laquelle, l'enseignement de l'entrepreneuriat devrait être pris en compte au niveau de toutes les formations professionnelles de l'université. Ces enseignements devront être donnés tout au long des cycles de formation et sans interruption. Toutefois, nos propositions ne constituent pas une panacée. Car, comme le dit **Bachelard**, « *il n'y a pas de vérité première mais des erreurs premières*³⁶⁷ ».

Beaucoup de recherches sont susceptibles d'induire des changements positifs au niveau de l'insertion socio-professionnelle. Elles pourront s'axer par exemple, sur l'analyse de l'efficacité externe des enseignements secondaire et professionnel du Bénin.

³⁶⁶ **Fortin P.-A.** (2002), Ibid, p.3.

³⁶⁷ http://fr.wikiquote.org/wiki/Gaston_Bachelard, consulté le 30 août 2010.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

➤ Ouvrages

1. **Ahmad N. et Hoffman A.** (2007), A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship, Paris, OCDE, Entrepreneurship Indicators Steering Group.
2. **Allain C.** (2008), Génération Y : Qui sont-ils, comment les aborder ? Un regard sur le choc des générations Editions les logiques.
3. **Amblard H. et al** (1996), Les nouvelles approches sociologiques des organisations, Éditions du seuil Paris.
4. **Ansoff I** (1989), Stratégie du développement de l'entreprise, Paris, les Editions d'Organisation.
5. **Audretsch D.B.** (2002), Entrepreneurship: A Survey of the Literature, Institute for Development Strategies, Indiana University & Center for Economic Policy Research (CEPR), London.
6. **Bachelard G.** (1934), Le nouvel esprit scientifique, PUF, Paris.
7. **Bigourdan-Siloé B.** (2003), L'insertion par l'activité économique : définition, tendances et réalités, Grand Lyon millénaire.
8. **Bourdieu P. et Passeron J.-C.** (1970), La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement, Minuit, Paris.
9. **Bollouvi W.** (2007), Quel développement pour l'Afrique Subsaharienne ?, Harmattan, Paris.
10. **Bourdelais P. et Gourdon V.** (1997), Catégories d'âge et âge des catégories, colloque l'âge entre nature et culture, UIESP.
11. **Bourdon S. et al**, Les jeunes et le travail, (2007), les Presses de l'Université de Laval.
12. **Bret B.** (1995), Le tiers-monde : croissance, développement, inégalités, Ellipses.
13. **Carla N. et Andrea R.** (2007), Jeunes à perpète : génération à problèmes ou problème de générations ?, Bruylant-Academia.
14. **Crozier M. et Friedberg E.** (1977), L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective, le Seuil, Paris.
15. **d'Almeida-Topor H., Coquery-Vidrovitch C. et Guitart F.** (1992), La jeunesse en Afrique, l'Harmattan, Paris.
16. **Douba G.** (2002), De l'esprit d'entreprise à l'esprit d'entreprendre : Analyse de la

- contribution des ONG à la redéfinition des facteurs de richesse, Institut Universitaire de Technologie, Université de Rouen.
17. **Dubar C.** (1991), La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Armand Collin, Paris.
 18. **Duvoux N.** (2009), L'autonomie des assistés : Sociologie des politiques d'insertion, les Presses Universitaires de France.
 19. **Emile Durkheim** (1973), De la division du travail social, Puf, Paris.
 20. **Fayolle A.** (2003), Le métier de créateur d'entreprise, Organisations, Paris.
 21. **Fillion L. C.** (1997), Le champ de l'entrepreneuriat : histoire, évolutions, tendances, cahier de recherche n°97.01, HEC Montréal.
 22. **Fortin P.-A.** (2001), Culture Entrepreneuriale et Pauvreté, Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), Institut de la Francophonie pour l'Entrepreneuriat (IFE).
 23. **Fortin P.-A.** (2002), La culture entrepreneuriale : un antidote à la pauvreté, collection entreprendre, Montréal, éditions de la Fondation de l'Entrepreneurship.
 24. **Friedman G. et Pierre N.** (1961), Traité de sociologie du travail, Armand Colin, Paris.
 25. **Holou R.** (2007), Pourquoi l'Afrique pleure et s'enfoncé. Les vraies causes et solutions de la misère africaine, Trafford.
 26. **Hume D.** (1847), Essai sur les impôts, in Mélanges d'économie politique I, Guillaumin, Paris.
 27. **Join-Lambert M.-T.** (1994), Pour une approche plus approfondie de la notion d'employabilité Politiques sociales, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques & Dalloz.
 28. **Julien P.-A.** (2005), Entrepreneuriat régional et économie de la connaissance, une métaphore des romans policiers, Presses de l'Université du Québec.
 29. **Julien P.-A. et Marchesnay M.** (1988), La petite entreprise, principes d'économie et de gestion, Paris, Vuibert.
 30. **Krelle W.** (1970), Production, demande, prix, éditions Gauthiers-Villars, Grands-Augustins.
 31. **Kuhn T. S.** (1970), The Structure of Scientific Revolutions, Chicago, Chicago University Press.
 32. **Lamarck**, cité par **Grawitz M.** (2004), Lexiques des sciences sociales, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris.

33. **Le Bissonnais A.** (2009), Les Missions du possible : Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion, Editions Apogée.
34. Lexique d'économie (1999), 6^{ème} édition, Dalloz, Paris.
35. Lexique d'économie (1999), 6^{ème} édition, Dalloz, Paris.
36. Lexique des termes juridiques (1999), 12^{ème} édition, Dalloz, Paris.
37. **Malinowski B.** (1989), Les argonautes du pacifique occidental, Gallimard.
38. **Malinowski B.** (1970), Une théorie scientifique de la culture, point seuil.
39. **Malinowski B.** (1970), Les dynamiques de l'évolution culturelle, Payot.
40. **Mansuy M. et al** (2001), Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne, Luxembourg, Office des publications officielles et des Communautés européennes.
41. **Marchand O.** (1993), les groupes sociaux face au chômage : des atouts inégaux, Données sociales.
42. **Marchesnay M.** (1997), Economie et stratégies industrielles, Economica, coll. Economie, Paris.
43. **Maruani M.** (1994), Travail et emploi, éditions l'Harmattan, logiques sociales, Paris.
44. **Marx K** (1867), le capital, livre I, édition sociales.
45. **Mauger G.** (1994), Les jeunes en France. Etat des recherches, la documentation française, Paris.
46. **Mc Clelland D C.** (1961), The Achieving Society, Princeton, NJ: van Nostrand.
47. **Michon F.** (1994), Le travail et l'emploi, l'Harmattan, Paris.
48. **Mintzberg H.** (1991), Le Management, les Editions d'Organisation, Paris.
49. **Mitterand H.** (1980), Pour une sociocritique des totalités (l'année 1875), dans le discours du roman, Presses universitaires de France, coll, Paris.
50. **Montesquieu C. L. (de Secondat)** (1748), De l'esprit des lois, Tome II, Edition chez Chatelain.
51. **Morin E.** (1990), Introduction à la pensée stratégique, éditions ESF, Paris.
52. **Mukama N et Ngahan T. (J de R).** (2004), Le Cameroun face au défi de la pauvreté et de l'emploi des jeunes : Analyse critique et propositions Jeunesse Horizon.
53. **Ollivier D. et Tanguy C.** (2008), Génération Y mode d'emploi : Intégrez les jeunes dans l'entreprise !, de Boeck Université.
54. **Peretti J.-M.** (2003-2004) : Gestion des ressources humaines, 11ème édition, Vuibert.
55. **Perrier A.** (1997), De la valeur travail au travail des valeurs, in reconnaissances du travail, pour une approche ergonomique, sous la direction de Schwartz Y., PUF, Paris.

56. **Radcliffe Brown A. R.** (1972), *Structure et fonction dans la société primitive*, Points Seuil, Paris.
57. **Rist G.** (1996), *Le développement : histoire d'une croyance occidentale*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
58. **Rocher G.** (1968), *Introduction à la sociologie générale, Tome 2 : l'organisation sociale* édition HMH.
59. **Sainte Bible** (1990), Louis Segond, Traduite sur les textes originaux Hébreu et Grec, bonne littérature pour tous, Suisse.
60. **Sammut S.** (1998), *Jeune entreprise, la phase cruciale du démarrage*, Harmattan coll. Economie et Innovation, Paris.
61. **Saussure (de) F.** (2005), *Cours de Linguistique Générale*, Éd. Payot, Paris.
62. **Schumpeter J.** (1942), *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Dalloz, Paris.
63. **Shepherd D.A. et Wiklund J.** (2005), *Entrepreneurial Small Businesses, A Resource-based Perspective*, UK, Edward Elgar Publishing .
64. **Smith A.** (1776), *La nature et les causes de la richesse des nations*, GF-Flammarion, 2 volumes, 1991, Paris.
65. **Tirot G.** (2008), *France anti-jeune : Comment la société française exploite sa jeunesse*, Max Milo éditions.
66. **Tocqueville A.** (1988), *De la démocratie en Amérique*, Garnier, Flammarion., Paris.
67. **Vatin F.** (1999), *Le travail, sciences et société*, Edition de l'Université de Bruxelles.
68. **Verstraete T.** (1999), *Entrepreneuriat, connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*, Harmattan, Paris.
69. **Verstraete T.** (dir) (2000), *Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat*, Editions Management et Société, Paris.
70. **Vincens J.** (1997), *L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition*, Quebec.
71. **Vultur M.** (2003), *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés».* Analyse du programme d'intervention de La Réplique, Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société, Quebec.
72. **Weber M.** (2004), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
73. **Zhara S.A. et al** (2006), *Social Entrepreneurship: Domain, Contributions and Ethical Dilemmas*, University of Minnesota Conference on Ethics and Entrepreneurship,

➤ **Articles**

74. **Baba-moussa A.R.** (2006). Contribution aux Assises de l'Education et de la Formation. Paris, pp 5- 12.
75. **Bacq S. Janssen F.** (2006), Définition de l'entrepreneuriat social : Revue de la littérature selon les critères géographique et thématique, Center for Research in Entrepreneurial Change and Innovative Strategies (CRECIS), Louvain School of Management, Université catholique de Louvain.
76. **Behrens M.** (2007), La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure, Institut de recherche et de documentation pédagogique, pp. 1-78, <http://publications.irdp.relation.ch/ftp/1188227886072>, consulté le 26 mai 2012.
77. **Benedetto P.** (1995), Les jeunes sont-ils acteurs de leur insertion professionnelle, in revue carriéologie, été, pp. 105-116.
78. **Bois-Reymond M.** (1993), Orientations de la jeunesse néerlandaise : émergence d'une biographie individualisée, in l'allongement de la jeunesse (sous la dir. de Cavalli A. et Galland O.), Arles, Actes Sud.
79. **Bruyat C.** (1994), Contributions épistémologiques au domaine de l'entrepreneuriat, Revue Française de Gestion, n°101, pp.113-125.
80. **Bygrave W.D. et Hofer C.W.** (1991), Theorizing about entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, pp13-22.
81. **Carrier C.** (2008), L'intrapreneuriat : évolution et tendances dans les connaissances et les pratiques, in Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales, Schmitt, C. (dir), Presses de l'Université du Québec, pp 71-82.
82. **Cavalli A.** (1993), Prolungamento della fase giovanile e orientamenti al futuro, in Giovani anni 90. Terzo rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia (sous la dir. de Cavalli A. et De Lillo A.), Bologna, il Mulino.
83. **Cigoli V.** (1987), Giovani adulti e loro genitori : un eccesso di vicinanza ?, in Giovani in famiglia tra autonomie nuove dipendenze, Studi Interdisciplinari sulla famiglia, (sous la dir. de Scabini E. et Rossi G.), Vita e Pensiero, Milano, n° 16.
84. **Coignard E.** (2008) : Bilan et perspectives de l'Enseignement Supérieur béninois à l'horizon 2015.
85. **Bourguignon F.** (2008), Du revenu aux dotations : le renouvellement des conceptions de la pauvreté, Regards Croisés sur l'économie, pp. 34 - 45.

86. **Drolet J. L., Pelletier R. et Monette M.** (1996), un regard dialectique sur l'expérience de transition études-travail, *Revue des sciences de l'éducation*, vol XXII, no 1, pp. 97-118.
87. **Favreau L.** (2006), *Economie sociale et politiques publiques - l'expérience québécoise*, *Horizons*, vol. 8, n°2, pp 7-15.
88. **Fayolle A.** (2004), *Entrepreneuriat : de quoi parlons-nous?* *Expansion Management Review*, n°114, pp. 67-74.
89. **Geneviève F.** (2000), *L'insertion socio-professionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes*, Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Laval).
90. **Ginsbourger F. et Merle V.** (1989), *La formation des bas niveaux de qualification : analyse socio-économique d'une catégorie*, in **Pailhous J. et Vergnaud G.**, *Adultes en reconversion, faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage?*, la Documentation française.
91. **Guillaume A.** (2010), *Diachronie et synchronie : passerelles (étymo)logiques la dynamique des savoirs millénaires*, in *Etymologiques*, sld Yannick Le Boulicaut, Cahiers du CIRHILL, l'Harmattan.
92. **Goyette M.** (2003), *Portrait des interventions visant la préparation à la vie autonome et l'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes des centres jeunesse du Québec*, Université Laval.
93. **Hamel J.** (2002), « Brèves remarques sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes », *Bulletin d'information. Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française*, vol.24, n°1, p.48.
94. **Hjorth D. et Bjerke B.** (2006), *Public Entrepreneurship: Moving from Social/Consumer to Public/Citizen*, in **Steyaert C. et Hjorth D.** (Eds.), *Entrepreneurship as Social Change: A Third Movements in Entrepreneurship Book*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp 97- 120.
95. **Landström H** (1999), *The Roots of Entrepreneurship Research*, *New England Journal of Entrepreneurship*, vol. 2, n° 2, pp. 9 - 20.
96. **Landström H.** (2008), *Entrepreneurship research: A missing link in our understanding of the knowledge economy*, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 9, n° 2, pp. 301-322.

97. **Lash F. et Yami S.** (2008), The nature and focus of entrepreneurship research in France over the last decade: A French touch? *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 32, n° 2, pp. 339-360.
98. **Latouche S** (1995), Autre économie ou autre société, in Latouche S. (sous la direction de), *L'économie dévoilée. Du budget familial aux contraintes planétaires*, Paris, les éditions Autrement, coll. Mutations, n°159, pp 190-195.
99. **Ledrut R.** (1966), *Sociologie du chômage*, Paris, PUF, 1966, p. 68, cité par **Gazier B.** (1990), l'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation, *Sociologie du travail*, n°4, pp. 575-584.
100. **Luke B., Verreyne M.-L. et Kearins, K.** (2007), Measuring the benefits of entrepreneurship at different levels of analysis, *Journal of Management & Organization*, n° 13, pp. 312-330.
101. **Mair J. et Marti I.** (2006), Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight, *Journal of World Business*, vol. 41, n°1, pp 36-44.
102. **Minguzzi A. et Passaro R.** (2000). The network of relationships between the economic environment and the entrepreneurial culture in small firms, *Journal of Business Venturing*, vol. 16, n° 2, pp. 181- 216.
103. **Ourtin J.-L.** (2000), *Politiques sociales, politiques d'emploi et territoires, Ville et emploi, le territoire au cœur des nouvelles formes de travail*, la Tour d'Aigues, éd. de l'Aube.
104. **Parodi M.** (1998), Sciences Sociales : spécificités méritoires des associations, Une seule solution, l'association ? *La Revue du M.A.U.S.S.* n°11, 1er semestre, éditions la découverte/M.A.U.S.S.
105. **Peredo A M. et McLean M.** (2006), Social entrepreneurial: A critical review of the concept, *Journal of World Business*, vol. 41, n° 1, pp 56-65.
106. **Salais R.,** (1982), Le chômage, un phénomène de file d'attente, in *Economie et Statistique*, n° 123.
107. **Sen A.** (1999), *Development as Freedom*, University Press, Oxford.
108. **Senou B.** (2011) : Quel enseignement supérieur pour une meilleure insertion professionnelle au Bénin ?
109. **Shane S. et Venkataraman S.** (2000), The promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy of Management Review*, vol. 25, n°1, pp. 217 - 226.

110. **Sicotte G.** (2007), Présentation : que peut l'approche synchronique ? Ou quand le littéraire fait date, *Etudes françaises*, vol.43, n°2, pp. 5-13.
111. **Simon L.** (1986), Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise, in Dumont F., *Une société des jeunes ?*, Québec, IQRC, pp. 301-324.
112. **Stamm M.** (2006), Le chômage des jeunes. Esquisse d'une analyse psychosociale, *Revue européenne de formation professionnelle*, n°39, pp. 113 – 124.
113. **Sullivan Mort G, Weerawardena J. et Carnegie K.** (2003), Social entrepreneurship: Towards conceptualization, *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, vol. 8, n°1, pp 76-88.
114. **Tremblay S.** (1999), Du concept de développement au concept de l'après-développement : trajectoire et repères théoriques, *Collection Travaux et études en développement régional*, Université du Québec à Chicoutimi.
115. **Torrès O.** (1997), Pour une approche contingente de la spécificité de la PME, *Revue Internationale PME*, vol. 10, n° 2, pp 11-43.
116. **Turnham D.** (1993), Centre de développement de l'OCDE cahier de politique économique N°7, *Création d'emploi et stratégie de développement*.
117. **Ulhoi J.P.** (2005), The social dimensions of entrepreneurship, *Technovation*, vol. 25, n° 8, pp 939-946.
118. **Vincenzo C.** (2001), Dossier jeunes adultes, in *recherches et prévisions N° 65-2001*.
119. **Welter F. et Lasch F.** (2008). Entrepreneurship research in Europe: Taking stock and looking forward, *Entrepreneurship Theory & Practice*, vol. 32, n°2, pp. 241 - 248.

➤ Thèses

120. **Bruyat C.** (1993), *Création d'entreprise, contributions épistémologiques et modélisation*, Grenoble, thèse pour le doctorat en sciences de gestion.
121. **Gayraud L.** (2006), *La politique d'emploi des personnes handicapées, Genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire, (le cas de la gironde)*, Thèse n°1333, Thèse pour le doctorat de l'Université Victor Segalen-Bordeaux 2, Mention : Sciences de l'Education, tome 1.

122. **Tounés A.** (2003), L'intention entrepreneuriale, une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rouen.
123. **Guillon C.** (1996), Droit, action publique et travail. Etude juridique des politiques d'insertion par le travail, Thèse pour le doctorat en Droit, Université de Paris X.
124. **Sagodira G.** (2011), La formation professionnelle à l'entrepreneuriat, par delà le déterminisme social de l'acte entrepreneurial, Thèse de Doctorat à l'Université de la réunion, discipline : Sciences de l'Education, Centre Interdisciplinaire de Recherches sur la Construction Identitaire, Campus Universitaire du Moufia.

➤ **Textes législatifs et réglementaires**

125. Arrêté n° 092/MESRS/CAB/DC/SGM/R-UAC/SP-C du 15 avril 2009 portant organisation et fonctionnement du Rectorat de l'UAC.
126. Arrêté n° 2006-107 du 16 mars 2006 portant création et organisation de deux universités nationales en République du Bénin.
127. Arrêté n°090/MESRS/CAB/DC/SGM/RUAC/SP du 15 avril 2009 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Université d'Abomey-Calavi
128. Arrêté n°091/MESRS/CAB/DC/SGM/RUAC/SP du 15 avril 2009 portant attributions, organisation et fonctionnement du Rectorat de l'UAC.
129. Constitution de la République du Bénin (1990), titre premier, article premier.
130. Décret n°2007-442 du 02 octobre 2007 portant attributions, organisation et fonctionnement du MESRS.
131. Décret n°70-217/CP/MEN du 21août 1970 portant création et organisation de l'Université et des Enseignements Supérieurs au Dahomey.

➤ **Rapports et études**

132. **Afrique Conseil** (2006), Monographie de la commune de Cotonou.
133. **Banque Mondiale.** (2009). Youth and Employment in Africa: The Potential, The Problem and The Promise Washington DC: Banque Mondiale.
134. **BIT** (2000). Les jeunes au travail : promouvoir la croissance de l'emploi. Turin.

135. **BIT** (2003), Le chômage et le sous-emploi des jeunes, www.world-psi.org .
136. **Capo chichi A.** (2010), Etat des lieux et prospective 2050 pour l'efficacité externe du système éducatif béninois, communication dans le cadre de la célébration des cinquante ans d'indépendance au Bénin, Cotonou.
137. Colloque sur les créneaux porteurs dans le domaine de la micro-entreprise (2001), Rabat.
138. **Commission Européenne** (2003), Livre vert : L'esprit d'entreprise en Europe, Belgique.
139. **Conseil National de la Statistique** (2000), Mission de la Fondation, Rapport annuel.
140. **Davidsson P.** (2001). Entrepreneurship: what it is, what it isn't and how we can study it, Communication au colloque de Basbon/Kaufmann Foundation, Boulder.
141. **Dumais M., Jean B., Morin S.A. et Dionne A.** (2005), La propriété locale des entreprises, la relève entrepreneuriale et le développement des collectivités, Rapport de recherche présenté au Réseau des SADC du Québec, Rimouski.
142. **François Brouard** (2006), l'entrepreneuriat social, mieux connaître le concept, 23rd Annual Conference of the Canadian Council for Small Business & Entrepreneurship, Trois-Rivières, Sprott School of Business, Carleton University, www.sprott.carleton.ca/~fbrouard Global Entrepreneurship Monitor (2000), Rapport exécutif.
143. **Gastine L.** (2007), L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon Par, Grand Lyon – DPSA, le centre ressource prospective du grand Lyon.
144. Global Entrepreneurship Monitor (2005), Rapport sur l'entrepreneuriat dans le monde.
145. **ILO** (2006): Global Employment Trends for Youth. Geneva : International Labour Office.
146. **INDH** (2006), du développement et de ses paradigmes, Formation des cadres provinciaux en charge de l'évaluation de projets INDH, Marrakech.
147. **INFRE** (2001), Rapport national sur le développement de l'éducation prépare pour le BIE par: Toussaint Tchitchi, Janvier Odjou, Justin Dongbehounde François Labe Aimé Gnimadi, sous la direction de Toussaint Tchitchi, Porto-Novo.
148. **INSAE** (2002), Troisième recensement général de la population et de l'habitat, Cotonou, Bénin.
149. **INSAE** (2006), Enquête démographique et de santé (EDS), Cotonou, Bénin.

150. **Julien P.-A. Cadieux L.** (2010), la mesure de l'entrepreneuriat, rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, INRPME – UQTR.
151. **Leray M.-R.** (1991), Rapport du Conseil économique et social, Le chômage de longue durée.
152. **Ministère Chargé du Plan, de la Prospective et du Développement** (2003), Caractéristiques Socioculturelles et Economiques, Tome 3, Cotonou.
153. **Ministère de l'Éducation** (1986), Les jeunes et l'entrepreneuriat, Secrétariat à la jeunesse, Québec.
154. **Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs**, (2008), Journée de Réflexion sur le Programme d'Insertion Socio-professionnelle et Economique de Jeunes.
155. **Ministère du Plan de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi** (1996). Déclaration de Politique de la Population. Cotonou. p.5.
156. **Ngoma Massala G.** (2006), Les conditions d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail dans le secteur formel au Congo, Direction Générale de la Population, Congo-Brazzaville.
157. **OCDE** (1998). Encourager l'esprit d'entreprise, Paris.
158. **OCDE** (2006), Comprendre l'entrepreneuriat : Mise au point d'indicateurs pour les comparaisons et évaluations internationales, Paris.
159. **OCS** (2007), Rapport sur le Profil Social National, Observatoire du Changement Social, Cotonou.
160. **Paturel R.** (2005), Pistes de réflexions en vue de l'élaboration d'une grille de positionnement des pratiques de l'entrepreneuriat, Actes du IVème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Paris, 24 et 25 novembre
161. **Nolan A.** (2003), Entrepreneurship and Local Economic Development: Programme and Policy Recommendations, OCDE, Paris.
162. **Pierre-André Julien et Louise Cadieux** (2010), la mesure de l'entrepreneuriat, rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, INRPME – UQTR.
163. **PNUD** (1996), Rapport du Programme des Nations Unies Pour le Développement sur les objectifs du développement humain
164. **PNUD** (1997), Rapport mondial sur le développement humain, la pauvreté dans la perspective du développement humain : définition et mesure.
165. **PNUD** (1998), Rapport mondial pour le développement humain, Economica, Paris.

166. **PNUD** (1999), Développement humain au Bénin, Rapport d'étude, Cotonou.
167. **PNUD** (2012), Rapport sur le développement humain en Afrique, vers une sécurité alimentaire durable un regain d'optimisme, p.3.
168. **Roy R.** (1988), L'orientation est-elle un facteur déterminant dans l'insertion socio-professionnelle, Conférence présentée au colloque de l'O.P.C.C.O.Q. Québec **Québec** (1997), L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager (Rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins en éducation), Québec, Conseil supérieur de l'Éducation.
169. **Turnham D.** (1993), Centre de développement de l'OCDE cahier de politique économique N° 7, Création d'emploi et stratégie de développement
170. **UAC** (2005), Guide d'information et d'orientation 2004-2005 : comment s'inscrire à l'UAC, Abomey-Calavi.
171. **UAC** (2009), Concevoir les offres de formation dans le système LMD à l'UAC.
172. **Ugaz C.** (2008), Concept du Développement humain, Atelier Technique Régional sur la mesure du développement humain, Dakar.
173. **Vincens J.** (1981), Problématique générale de l'insertion dans la vie active. Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires, Louvain, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain.

➤ **Webographie**

174. **Bernard Conte**, Le concept de développement, [http:// conte.u-bordeaux4.fr](http://conte.u-bordeaux4.fr), consulté le 17 avril 2012.
175. **Besses (de)M.** (2007), Formation emploi, n°98, pp. 109 – 121, www.cereq.fr/cereq/fe98.pdf, consulté le 26 mai 2012.
176. **Boschee J. et McClurg J.** (2003), Toward a better understanding of social entrepreneurship : Some important directions, http://www.sealliance.org/better_understanding.pdf, consulté le 13 mai 2012.
177. **Counot S. et Mulic S.** (2004), Le rôle économique des repreneurs d'entreprise, INSEE Première, n° 975, www.ceder-reprendre-une-entreprise.com, consulté le 12 mai 2012.
178. **Darwin C.** (1859), De l'origine des espèces, 6^e édition, traduction d'Edmond Barbier, Reinwald, Paris, <http://www.amazon.fr/LOrigine-esp%C3%A8ces-Darwin/dp/2080706853>

179. Diachronie et synchronie, linguistique, <http://www.universalis.fr/encyclopedie/diachronie-et-synchronie-linguistique>, consulté le 10 juin 2012.
180. **Durfour S., Fortin D. et Hamel J.**, (1999), L'enquête de terrain en sciences sociales [www.classiques.Uqac.ca/contemporains](http://www.classiques.uqac.ca/contemporains), consulté le 02 août 2012.
181. **Fournier G.** (2001). L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes ? in *Carriérologie, revue francophone internationale*, www.carriérologie.uqam.ca/volume08_3-4/06_fournier/06_fournier.htm. 92k-, consulté le 20 juin 2012.
182. http://fr.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor, consulté le 01 avril 2012.
183. http://fr.wikiquote.org/wiki/Gaston_Bachelard, consulté le 30 août 2010.
184. <http://remacle.org/bloodwolf/philosophes/seneque/bienfaits4.htm>, Sénèque, la bienfaisance ou les bienfaits, consulté le 25 septembre 2012.
185. <http://terangaweb.com/revolution-du-jasmin-en-tunisie-la-revolte-de-tous-les-espoirs>, **Nacim Kaid S.**, Révolution du Jasmin en Tunisie : la révolte de tous les espoirs, consulté le 31 septembre 2012.
186. <http://www.maphilo.net/citations.php?cit=3190>, Gide A., consulté le 02 juin 2012.
187. <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/officialisation/index.html>, consulté le 11 juin 2012.
188. <http://www.refer.mg/cours/analyse-projet/mod1/entrepreneuriat.htm>, consulté le 12 juin 2012.
189. **Johannisson R.** (1984), Qu'est-ce qu'une culture entrepreneurial, <http://kimaclair.ca/blog/culture-entrepreneuriale-definition/>, consulté le 02 juin 2012.
190. **Le Clainche C.** (2007), Assurer l'égalité des chances pour les jeunes adultes *Connaissance de l'Emploi*, n°41, pp. 1-4, www.ceerecherche.fr/fr/connaissance_emploi/egalite_chances_jeunes_adultes_ce41.pdf, consulté le 03 juin 2012.
191. **Lopez A. et Thomas G.** (2006), L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles, *Institut national de la statistique et des études économiques, Données sociales*, pp. 293-305, www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06yh.PDF, consulté le 02 juin 2012.
192. **Nitcheu G.** Enseignement Supérieur public. Les diplômés de plus en plus marginalisés en Afrique. En ligne. Accès : www.rfi.fr/Fichiers/Mfi/Education/1666.asp **Perroux F.** (1964), L'économie du

- XXème siècle PUF, Paris, p. 155, cité par **B. Conte**, Le concept de développement, [http:// conte.u-bordeaux4.fr](http://conte.u-bordeaux4.fr), consulté le 15 mai 2012.
193. **Pirotton G.** (1995), Une présentation de l'analyse stratégique, selon Michel Crozier et Erhard Friedberg. Présentation schématique, www.users.skynet.be/gerard.piroton, consulté le 01 juin 2012.
194. Projet de Conception d'Activité Pédagogique Entrepreneuriales (CAPE) (2006), Développer et vivre une culture entrepreneuriale au primaire et au secondaire, www.mels.gouv.qc.ca/entrepreneuriat, consulté le 08 juillet 2012.
195. **Rivière** (1999) tiré de [http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title= Fonctionnalisme_ \(sociologie\) &oldid= 81020030](http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Fonctionnalisme_(sociologie)&oldid=81020030), consulté le 05 juin 2010.
196. **Rostow W.** (1952), The process of economic growth, http://fr.wikipedia.org/wiki/Walt_Whitman_Rostow.
197. **Sanahuja A.** (2010), L'élaboration d'un indicateur vert qui montre le degré de développement atteint en parallèle à la durabilité de celui-ci, peut-être un premier pas pour faire face aux carences de l'indicateur de développement humain, <http://www.iteco.be/Un-autre-indicateur-de>, consulté le 10 juin 2012.
198. **Sen A.** (1979), Equality of What, Stanford University. [http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco /Lecturcomp /Distribucion %20Crecimiento/Sen%20Equaliy%20of%20what.pdf](http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20Equaliy%20of%20what.pdf), consulté le 10 juin 2012.
199. **Sen A.** (1979), Issues in measurement of poverty, [http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/ Distribucion%20Crecimiento/ Sen%20 issues in measurement of poverty](http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20 issues in measurement of poverty), consulté le 10 juin 2012.
200. **Sylla F.** (2008), L'emploi des jeunes des quartiers populaires Conseil Economique et Social, pp. 1- 95, www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/08071725.pdf, consulté 27 mai 2012.
201. **Verstraete T.** (2002), Essai sur la singularité de l'entrepreneuriat comme domaine de recherche, les éditions de l'ADREG, www.editions-adreg.net, consulté le 24 mai 2012.
202. **kourouma D.** dans quels déterminants pour l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés en Guinée, <http://www.observateur-guinee.com>, consulté le 10 mars 2012.
203. [www .wikipedia.org/wiki/Insertion](http://www.wikipedia.org/wiki/Insertion), définition insertion, consulté le 01 avril 2012.
204. [www. anpe.bj](http://www.anpe.bj), rapport 2009 de l'Agence Nationale Pour l'Emploi .

205. www.remacler.org/loislivre10.htm, Platon, les lois X, 8856 et ss, consulté le 25 octobre 2012.
206. www.adeanet.org/adeaportal/adea/award, **Tapsoba S.**, Africa education journalism award, consulté le 10 août 2012.
207. www.carriérologie.uqam.ca/volume08_3-4/06_fournier/06_fournier.htm.92k- LOURIE Sylvain, consulté 20 juin 2012.
208. [www.djibril.diop@umontreal.ca](mailto:djibril.diop@umontreal.ca), **Diop D.**, 50 ans d'indépendance : quelle Renaissance pour les États africains ?, Université de Montréal (Québec), consulté le 02 avril 2012.
209. [www.fias.acfi@acfi.be](mailto:fias.acfi@acfi.be), consulté le 10 février 2012.
210. www.lexiquesociales.fr, consulté le 10 mars 2012.
211. [www.openlibrary.org/books/OL4776524M/développement anomique](http://www.openlibrary.org/books/OL4776524M/d%C3%A9veloppement_anomique), Krizner E., consulté le 10 juillet 2012.
212. www.social.gouv.fr/htm/modedemploi/index.htm, consulté le 01 février 2012.
213. www.unesco.org/news/fr.unesco/jeunesse, consulté le 21 avril 2012.
214. [www.wikipédia.com/insertion](http://www.wikip%C3%A9dia.com/insertion), consulté le 05 février 2012.
215. http://fr.wikipedia.org/wiki/William_Jennings_Bryan, consulté le 13 mars 2012.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Questionnaire à l'endroit des jeunes diplômés des écoles professionnelles en quête d'insertion socio-professionnelle

ANNEXE 2 : Questionnaire à l'endroit des jeunes diplômés des écoles professionnelles en quête d'insertion socio-professionnelle et ayant reçu une formation en entrepreneuriat

ANNEXE 3 : Guide d'entretien à l'endroit des responsables académiques des écoles professionnelle

ANNEXE4 : Guide d'entretien à l'endroit des responsables du rectorat de l'UAC

ANNEXE 5 : Guide d'entretien à l'endroit des chefs d'entreprises

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	2
REMERCIEMENTS.....	3
SIGLES ET ACRONYMES.....	4
INDEX DES ENCADRES.....	9
INDEX DES SCHEMAS.....	10
INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHES.....	11
RESUME.....	13
INTRODUCTION GENERALE.....	14
PREMIERE PARTIE : CONTEXTUALISATION DE LA RECHERCHE.....	17
Chapitre1 : Présentation du cadre et du contexte d'étude.....	19
1.1.Présentation du cadre d'étude.....	19
1.1.1 Monographie de la ville de Cotonou.....	19
1.1.2 Présentation de l'Université d'Abomey-Calavi.....	23
1.2. Contexte de l'étude.....	28
1.2.1 L'enseignement supérieur au Bénin.....	28
1.2.2 Pratiques de formation à l'Université d'Abomey-Calavi.....	30
Chapitre 2 : Problématisation de la recherche.....	34
2.1 Prolégomènes à une réflexion contemporaine sur l'emploi.....	34
2.2 Enoncé du problème.....	39
2.3 Hypothèses et objectifs.....	44
Chapitre3 : Débat théorique autour de la problématique.....	46
3.1 Champ conceptuel.....	46
3.2 Axe de la question	75

DEUXIEME PARTIE : MODELE D'ANALYSE ET DEVIS DE RECHERCHE103

Chapitre 1 : Modèle d'analyse.....	105
1.1.Approche diachronique et synchronique.....	105
1.2. Stratégie des acteurs	107
1.3. Fonctionnalisme.....	110
1.4 Approche de la culture entrepreneuriale.....	111
Chapitre 2 : Approche d'évaluation adoptée.....	116
2.1 Organisation de la recherche.....	116
2.2 Nature de l'étude.....	118
2.3 Population d'enquête et échantillonnage.....	118
Chapitre 3 : Techniques de collecte de données et mode de traitement.....	122
3.1 Techniques et outils de collecte de données.....	122
3.2 Mode de traitement de données.....	126
3.3 Aspects éthiques et difficultés rencontrées.....	126

TROISIEME PARTIE : MISE EN ŒUVRE DE LA RECHERCHE.....129

Chapitre 1 : Approche rétrospective des différents programmes d'enseignement.....	131
1.1. Etude diachronique.....	131
1.2. Etude synchronique.....	136
1.3 Conclusion partielle.....	145
Chapitre 2 : Insertion socio-professionnelle des jeunes.....	147
2.1 Difficultés d'insertion.....	147

2.2 Stratégies d'insertion.....	154
2.3 Conclusion partielle.....	159
Chapitre 3 : Entrepreneuriat et développement humain.....	164
3.1 Culture entrepreneuriale.....	164
3.2 Impact de l'entrepreneuriat sur le développement humain.....	173
3.3 Conclusion partielle.....	180
CONCLUSION GENERALE.....	181
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	183
ANNEXES.....	199
TABLE DES MATIERES.....	200