

**Les obstacles à la formalisation des entreprises des jeunes
dans 3 pays de l’Afrique de l’Ouest (Bénin, Sénégal, Guinée)**

Rapport final

Cyriaque EDON
Consultant

Octobre 2018

Cyriaque EDON, Maître Assistant des Universités (CAMES), Enseignant Chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, Université d'Abomey Calavi, email : cyriaque.edon@gmail.com

©Bureau Conseiller Projets Afrique (CNV Internationaal), Octobre 2018

Ce document peut être copié à condition de mentionner la source.

Bureau Conseiller Projets Afrique (CNV Internationaal),
Lot H 23 Aile droite les Cocotiers
01 BP 2522 RP Cotonou-Bénin
Tél (229) 21 30 20 71 – (229) 21 30 44 63
Website : www.bcpa-wsm-cnv.org
E-mail: contact@bcpa-wsm-cnv.org
uzziel.twagilimana@bcpa-wsm-cnv.org

TABLE DES MATIERES

Résumé	8
1. Introduction	9
1.1. Contexte et Justification de l'étude	9
1.2. Objectifs de l'étude.....	10
1.3. Résultats attendus de l'étude.....	10
2. Contexte économique, social et de l'emploi régional	11
2.1. Contexte général de l'Afrique.....	11
2.2. Cas du Bénin	12
2.3. Cas de la Guinée	13
2.4. Cas du Sénégal.....	14
2.5. Synthèse : problématique de l'emploi des Jeunes	14
3. L'entrepreneuriat des jeunes : solution pour la lutte contre le chômage ? Défis et enjeux ?.....	16
4. Clarification de quelques concepts	18
4.1. Jeunesse	18
4.2. Emploi : Sous-emploi et critère d'emploi décent	19
4.3. Chômage : définition, mesure, typologie des jeunes chômeurs	22
4.4. Entreprenariat : définition, typologie, secteur porteur etc.....	23
4.5. Formel vs informel : définition et mesure.....	24
5. Diagnostic du marché de travail : analyse SWOT	26
5.1. Contexte général.....	26
5.2. Atouts/ Opportunités.....	26
5.3. Faiblesses.....	27
5.4. Menaces	28
6. Environnement des affaires.....	29
6.1. Le climat des affaires au Bénin	29
6.2. Le climat des affaires en Guinée.....	31
6.3. Le climat des affaires au Sénégal.....	34
7. Obstacles à la formalisation des entreprises des jeunes : Une analyse documentaire.....	36
7.1. Le marché du travail et les politiques d'emploi au Bénin	36
7.1.1. Caractéristique du marché du travail au Bénin	36
7.1.2. Les politiques d'emploi au Bénin.....	38
7.2. Le marché du travail et les politiques d'emploi en Guinée.....	39

7.2.1.	Caractéristiques du marché de travail en Guinée.....	39
7.2.2.	Les politiques d’emploi en Guinée.....	41
7.3.	Le marché du travail et les politiques d’emploi au Sénégal.....	41
7.3.1.	Caractéristiques du marché de travail au Sénégal.....	41
7.3.2.	Les politiques d’emploi au Sénégal.....	44
7.4.	Synthèse de la revue documentaire.....	45
8.	Présentation des résultats d’enquêtes sur les obstacles à la formalisation des entreprises par les jeunes.....	48
8.1.	Obstacles à la formalisation des emplois : point de vue des Associations et Syndicats.....	48
8.2.	Obstacles à la formalisation des emplois : point de vue des structures en charge de l’emploi & les décideurs.....	53
8.3.	Obstacles à la formalisation des emplois : point de vue des jeunes et jeunes entrepreneurs..	55
9.	Conclusion et recommandations.....	58
	Références Bibliographiques.....	61
	Guide d’entretien.....	62

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Indicateurs du climat des affaires au Bénin	30
Tableau 2: Indicateurs du climat des affaires en Guinée	31
Tableau 3: Indicateurs du climat des affaires au Sénégal	34
Tableau 4: Indicateurs clés du marché du travail au Bénin	37
Tableau 5: Indicateurs clés du marché du travail en Guinée	40
Tableau 6: Indicateurs clés du marché du travail au Sénégal	42
Tableau 7: Synthèse des obstacles en fonction des différents acteurs	47
Tableau 8: Proposition des associations & syndicats pour faciliter l'initiative de création des entreprises par les jeunes	52
Tableau 9: Difficultés d'accès à un emploi décent selon les structures en charge de l'emploi & les décideurs	53
Tableau 10: Obstacles à la création d'emploi selon les structures en charge de l'emploi & les décideurs	54
Tableau 11: Difficultés d'accès à un emploi décent selon les jeunes	56

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Difficultés d'accès à un emploi décent selon les associations et syndicats.....	50
Figure 2 : Obstacles à la création d'entreprises selon les associations et syndicats.....	51
Figure 3 : Appréciation des associations et syndicats par rapport aux mesures prises.....	52
Figure 4: Mesures actuelles favorisant la formalisation des petites entreprises selon les structures en charge de l'emploi et les décideurs	55
Figure 5: Obstacles à la création d'entreprise selon les jeunes.....	58

SIGLES ET ACRONYMES

AfDB :	African Development Bank
AGUIPE :	Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi
ANPE :	Agence Nationale Pour l'Emploi
APIEX :	Agence de Promotion des Investissements et des Exportations
APIP :	Agence de Promotion des Investissements Privés
APIX :	Agence Nationale pour la Promotion des Investissements et des grands travaux
BAD :	Banque Africaine de Développement
BCE :	Bureau d'appui à la Création d'Entreprise
BIT :	Bureau International du Travail
BM :	Banque Mondiale
CEDEAO :	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CPI :	Conseil Présidentiel d'Investissement
EMICOV :	Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages
ETVA :	Enquêtes de Transition de l'école vers la Vie Active
FMI :	Fond Monétaire International
FODEFCA :	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage
GUFE :	Guichet Unique de Formalisation des Entreprises
INS :	Institut National de la Statistique en Guinée
INSAE :	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
INSEE :	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
ODD :	Objectifs du Développement Durable
OIT :	Organisation Internationale de Travail
ONU :	Organisation des Nations Unies
OSC :	Organisation de la Société Civile
PAG :	Programme d'Action du Gouvernement
PEA :	Perspectives Economiques en Afrique
PIB :	Produit Intérieur Brut

PME : Petites et Moyennes Entreprises
PTF : Partenaires Techniques et Financiers
RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RGPHAE : Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage
UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine

Résumé

Les possibilités d'emploi restent limitées dans les pays africains notamment le Bénin, la Guinée et le Sénégal, à cause de la prépondérance de l'offre de travail majoritairement jeune et de l'étroitesse de la demande de travail formelle due à la faiblesse du secteur privé formel. L'accès à un emploi décent demeure donc une préoccupation importante pour ces pays qui ont une économie fortement basée sur l'informel. L'objectif de cette étude est d'analyser les obstacles liés à la formalisation des entreprises et initiatives des jeunes dans ces trois pays. Pour ce faire, nous avons effectué une revue documentaire sur la question à travers l'analyse des documents de politiques et des stratégies de promotion de l'emploi au Bénin, en Guinée et au Sénégal. Cette revue est appuyée par une enquête de terrain menée auprès des groupes cibles tels que les associations et syndicats, les structures en charge de l'emploi et les décideurs, ainsi que les jeunes y compris les jeunes entrepreneurs. L'analyse des résultats a révélé que le manque d'entreprenariat, la non qualification pour l'emploi et le favoritisme sont les trois principales difficultés à l'accès à l'emploi au Bénin. Au Sénégal, ce sont la forte demande d'emploi due à la croissance démographique, la formation professionnelle et la non-qualification pour l'emploi. Quant à la Guinée, les difficultés sont : l'expérience professionnelle, la non qualification pour l'emploi et la formation professionnelle. Quant aux obstacles à la création des entreprises dans les trois pays, nous avons : le faible accès aux services financiers, le manque d'accompagnement de l'Etat et le manque de formations par rapport à la gestion d'entreprise et les normes juridiques et fiscales. Ces obstacles doivent donc être levés pour permettre un meilleur accès à l'emploi des jeunes.

Mots clés : Emploi, Entreprise, Formalisation, Jeunes, Obstacles, Bénin, Guinée, Sénégal.

1. Introduction

1.1. Contexte et Justification de l'étude

L'Objectif de Développement Durable 8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » fait mention explicitement du travail décent pour tous. L'OIT s'est dotée en juin 2015 d'un instrument normatif (R204) sur la transition des jeunes de l'économie informelle vers l'économie formelle mais cette recommandation tarde à être traduite en actions concrètes dans de nombreux pays.

Le chômage des jeunes et les difficultés d'accès à un emploi décent constituent une menace surtout pour les pays en développement et particulièrement de la région subsaharienne de l'Afrique où le taux de la population jeune est fortement élevé. Chaque année des milliers de jeunes sont déversés sur le marché du travail sans pouvoir se trouver une place. Ces jeunes chômeurs représentent un danger pour eux-mêmes et pour la société. Ce phénomène offre un terreau fertile à la radicalisation des jeunes et ses conséquences.

Pour pallier un tant soit peu à ce défi, la plupart des politiques et programmes stimulent les jeunes à lancer leurs propres affaires. Néanmoins, nul n'est sans savoir que les jeunes qui essaient de lancer leurs propres affaires se trouvent confrontés à des réalités, des difficultés et contraintes qui les poussent à opérer surtout dans l'informel.

La CNV Internationaal attache une importance capitale à la problématique de l'employabilité des jeunes. Pour ce faire, dans le processus d'appui accompagnement aux acteurs sociaux nationaux qui sont partenaires de son programme PCS 2017-2020, elle a convenu du résultat sur la promotion de l'employabilité comme un des axes du programme. La théorie du changement élaborée ensemble avec ses partenaires clés et les réseaux des jeunes met l'accent sur la promotion de l'employabilité des jeunes. Ainsi, plusieurs actions ont été menées à savoir : le renforcement de capacité des partenaires sur la thématique, l'organisation des fora dans différents pays sur l'accès des jeunes à un emploi décent, la réalisation d'actions de lobbying et plaidoyer en vue d'influencer les politiques en faveur de l'emploi des jeunes, ...

C'est pour mieux peaufiner ses stratégies afin de contribuer à la promotion de l'employabilité des jeunes et au travail décent que la CNV Internationaal a commandité la présente étude portant sur les obstacles à la formalisation des entreprises des jeunes dans 3 pays du programme.

1.2.Objectifs de l'étude

L'étude devra permettre à la CNV Internationaal et ses organisations partenaires de mieux cerner les obstacles à la formalisation des entreprises et initiatives des jeunes dans les pays et de formuler des stratégies adéquates pour orienter leurs stratégies / actions vers la résolution des problèmes de l'accès des jeunes à un emploi décent.

De façon spécifique, il s'agit de :

- Identifier les faiblesses et difficultés majeures de l'accès des jeunes à un emploi décent y compris un aperçu des statistiques et des caractéristiques du marché de l'emploi
- Analyser les obstacles à la création de l'emploi par les jeunes
- Décrire les politiques actuelles / législations en matière de la formalisation des (petites) entreprises
- Evaluer des obstacles à la formalisation des entreprises créées par les jeunes
- Analyser les forces et faiblesses ainsi que les opportunités et menaces à la formalisation de l'économie informelle.
- Formuler des recommandations/actions visant à l'amélioration de performances des entreprises et initiatives surtout des jeunes.

1.3.Résultats attendus de l'étude

Un rapport contenant la situation des trois pays à savoir le Bénin, la Guinée et le Sénégal est produit contenant:

- Les faiblesses et difficultés majeures de l'accès des jeunes à un emploi décent y compris un aperçu des statistiques et des caractéristiques du marché de l'emploi ;
- Une analyse des obstacles à la création de l'emploi par les jeunes
- La description des politiques actuelles / législations en matière de la formalisation des (petites) entreprises
- Une évaluation des obstacles à la formalisation des entreprises créées par les jeunes

- Une analyse des forces et faiblesses ainsi que les opportunités et menaces à la formalisation de l'économie informelle.
- La proposition de recommandations/actions visant à l'amélioration de performances des entreprises et initiatives surtout des jeunes.
- Une recension des politiques de l'Union Africaine et de la CEDEAO en lien avec l'employabilité des jeunes.

2. Contexte économique, social et de l'emploi régional

2.1. Contexte général de l'Afrique

Après des années de recul, il aura fallu attendre les années 2000 pour que l'Afrique subsaharienne connaisse l'une de ses meilleures décennies de croissance depuis les années 1960. Entre 2000 et 2011, le produit intérieur brut (PIB) a enregistré une hausse de plus de 4,5 % par an en moyenne contre 2 % environ entre 1980 et 2000. En 2012, la croissance du PIB régional était estimée à 4,7 %, voire 5,8 % si l'on exclut l'Afrique du Sud (Banque Mondiale, 2013). Environ un quart des pays de la région ont enregistré une croissance de 7 % ou plus et plusieurs pays africains sont parmi les pays qui enregistrent les croissances les plus rapides dans le monde ; les exceptions sont le plus souvent des pays qui ont connu sur cette période de sévères troubles politiques, voire des conflits (République centrafricaine, Burundi, Guinée-Bissau, Liberia, Zimbabwe). En 2017, la croissance est remontée de +2,4% et devrait, à moins d'un choc sévère, poursuivre sa progression à + 3,2% en 2018 pour atteindre 3,6% en 2020¹. Les perspectives de croissance à moyen terme restent donc solides et devraient être soutenues par la reprise de l'économie mondiale. Cette évolution économique enregistrée dans la plupart des pays africains n'a pas pu satisfaire le besoin pressant de l'emploi des jeunes en Afrique au sud du Sahara bien qu'il soit au cœur de l'agenda du développement dans la plupart des pays africains.

Le chômage reste élevé, en particulier chez les jeunes. Bien que l'Afrique du Nord semble la plus touchée, enregistrant un taux de chômage estimé à 9,8% en 2011, contre 7,9% pour le reste de l'Afrique (OIT, 2011a), ce taux est en constante augmentation en Afrique subsaharienne et est passé de 6,8% en 2012 à 7,3% en 2017 (Banque Mondiale, 2018). Ces chiffres sous-estiment toutefois la gravité de la crise de l'emploi. D'après les prévisions du rapport de

¹Selon les prévisions de la Banque Mondiale

l'OIT en 2018, en dépit de l'amélioration de la croissance économique le taux de chômage en Afrique subsaharienne devrait atteindre 7,2%, demeurant ainsi quasi inchangé. Le nombre de chômeurs devrait quant à lui augmenter d'un million de plus en raison des forts taux de croissance de la main-d'œuvre dans la région. Une autre prévision alarmiste est que plus d'un travailleur sur trois, de cette région d'Afrique, vivent dans des conditions d'extrême pauvreté, tandis que près de trois travailleurs sur quatre occupent un emploi vulnérable. Les opportunités d'emploi dans le secteur formel étant difficiles compte-tenu de la taxation, les personnes employées en Afrique, dans leur grande majorité ont un emploi précaire, essentiellement dans des activités informelles de faible productivité ; ce qui compromet leur capacité à créer des emplois décents et de réduire le sous-emploi. Le rapport du FMI (2017) sur les perspectives économiques régionales pour l'Afrique subsaharienne a indiqué que la taille de l'économie informelle est importante en Afrique subsaharienne, surtout dans les pays exportateurs de pétrole et les États fragiles, et représentait en moyenne 38 % du PIB entre 2010 et 2014. L'emploi informel contribue en moyenne à 60 % de l'emploi total non agricole.

2.2.Cas du Bénin

Au Bénin, depuis les indépendances à nos jours, le système éducatif continue de déverser sur le marché du travail plusieurs milliers de jeunes formés en quête d'emploi. La crise économique des années 80 avait conduit l'Etat à mettre un terme au recrutement dans la fonction publique et dans les entreprises étatiques. Dès lors, les diplômés du système éducatif, traditionnellement préparés pour le fonctionariat, sont contraints au chômage et au sous-emploi. En 2017, le taux de croissance du PIB réel du Bénin est estimé à 5,5 %, en progression par rapport aux 4 % de 2016. Les projections pour 2018 et 2019 sont aussi prometteuses avec des taux respectifs de 6,1 % et 6,5 %. En 2016–2017, la performance économique était principalement due aux réformes du Programme d'Action du Gouvernement (PAG) 2016–2021, intitulé « Bénin révélé » et visant à augmenter les dépenses publiques d'investissement dans les infrastructures, l'agriculture, le tourisme ou les services de base. Ces perspectives positives devraient également s'expliquer par : (i) la considérable augmentation de la production agricole, notamment du coton, estimée à 450 000 tonnes en 2016, (ii) l'augmentation des capacités de production de l'électricité et (iii) la reprise économique au Nigéria, dont est tributaire l'activité commerciale du Bénin (Perspectives économiques en Afrique (PEA), 2018).

Malgré les efforts liés aux réformes, le Bénin reste toujours confronté aux divers problèmes de chômage, d'emploi, de sous-emploi visible et invisible. Avec un taux de pauvreté en pleine augmentation passant de 36.2% en 2011 à 40,1 % en 2015 (INSAE, 2015a), un chômage persistant, et un indice de développement humain de 0,485, la croissance inclusive reste un défi majeur. Le taux de participation des jeunes au marché du travail reste faible: moins d'un tiers (30,4 pour cent) des jeunes sont actifs. Le taux de chômage des jeunes de 15-29 ans est estimé à 14% (ETVA, 2014), Ce taux est plus élevé chez les femmes (18%) que chez les hommes (11%). Le secteur informel demeure important avec 90% des jeunes exerçant dans l'informelle (ETVA, 2014). Environ 91% d'emplois des jeunes femmes et 89% d'emplois des jeunes hommes sont informels. Le taux de sous-emploi visible des jeunes est estimé à 43% en 2015 et celui du sous-emploi invisible à 86% (INSAE, 2015b). Selon le rapport de l'enquête ETVA, les emplois des jeunes au Bénin sont principalement dans les services (59 % des jeunes employés) et dans l'agriculture (29%). L'industrie n'occupe que 12% des jeunes.

2.3.Cas de la Guinée

La Guinée est marquée par une situation économique et sociale difficile qui la maintient au rang des pays les plus pauvres au monde. Le taux de pauvreté est en pleine augmentation passant de 49,1% en 2003 à 53 % en 2007 à un peu plus de 55% en 2012²(INS, 2017)³ et serait augmenté en raison de la crise Ebola et de la stagnation de l'activité économique qui s'en est suivie, particulièrement dans les régions du pays qui ont été les plus touchées par le virus et où le taux de pauvreté dépassait déjà la moyenne nationale. Le taux de chômage en général est de 6,88% en 2017. Ce taux est plus élevé chez les jeunes de 15 à 24 ans, avec une estimation de 11,45%. Par contre, le taux d'emploi en 2017 des jeunes est de 41,1% (Banque Mondiale, 2018) et est plus élevé chez les femmes (46,99%) que chez les hommes (35,46%).

Les réformes, les investissements dans les mines, l'agriculture, les infrastructures, ainsi que la fin de la crise Ebola ont permis une reprise des activités économiques en 2016 en Guinée. Le PIB réel a crû de 6,6 % en 2016 grâce à la bonne performance des secteurs : agricole (+5,8 %), minier (+33.5 %) et énergétique (+34 %). La croissance du PIB réel est estimée à 6,4 % en 2017 et projetée à 6,2 % en moyenne sur 2018–2019. Elle devrait continuer d'être portée par la bonne performance

²Les récents indicateurs fiables sont de 2012

³Institut National de la Statistique (INS) Guinée

des secteurs miniers, agricoles, et de la construction afin de permettre la création des emplois décents dans le pays. Cependant, avec une contribution de 52% au PIB sur la période 2011-2015, le secteur informel est une composante importante dans la création de la richesse en Guinée (INS, 2018). Il reste dominant dans le secteur tertiaire où il représente 65,7 % de la valeur ajoutée générée, contre 42,6% et 34,5% respectivement dans les secteurs secondaire et primaire.

2.4.Cas du Sénégal

Le rapport de l'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal en 2017, indique que plus du tiers (37,7%) de la population de 15 ans ou plus ont eu un emploi. Le taux d'emploi varie selon le milieu de résidence. Il est plus élevé en milieu urbain où 41,8% de cette tranche de la population étaient en emploi contre 34,2% en milieu rural. Des variations plus importantes encore, sont observées entre les hommes et les femmes. Pour les premiers, le taux d'emploi est à 47,1% alors que pour les seconds, il s'élève seulement à 29,9%. Selon le rapport sur la Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (NPNE, 2017–2020), la majorité des emplois sont dans le secteur informel et sont répartis de façon relativement égale entre : les services (34,9%), le commerce (32,9%), et l'industrie (28,8%). Le secteur informel est le secteur qui emploie plus la main-d'œuvre la plus jeune, la moins scolarisée et la plus féminine (45,9% de femmes contre 28,8% dans l'Administration publique, par exemple).

Les jeunes apparaissent comme la tranche qui participe le moins à l'activité économique avec une grande disparité entre les tranches d'âge. Le même rapport indique que les taux les plus élevés sont observés chez les jeunes des tranches d'âges 20-24 ans et 25-29 ans, soit respectivement 18,8% et 16,3%. Le phénomène touche moins le groupe d'âge 35-64 ans avec un taux de chômage des personnes estimé à 10,2%. Le taux d'insertion des diplômés du supérieur est seulement de 31%. Ce qui est toujours faible pourtant ce taux cohabite avec la possibilité de créer beaucoup d'emplois dans divers secteurs. Malgré la persistance de ces situations, la croissance économique devrait grimper à 6,8 % en 2017 et 7 % en 2018, sous l'effet principal de la croissance des secteurs secondaire et tertiaire projetée respectivement à 7,4 % et 7 %.

2.5.Synthèse : problématique de l'emploi des Jeunes

La problématique de l'emploi des jeunes constitue l'une des préoccupations essentielles de tous les Etats et sociétés. C'est une problématique complexe liée d'une part aux orientations

politiques et aux choix économiques des gouvernements et d'autre part aux déséquilibres que connaît notre planète entre le nord et le sud. Toutes les solutions envisageables n'écartent pas l'itinéraire de la croissance économique et la valorisation du potentiel humain. Avec 200 millions d'habitants âgés de 15 à 24 ans, l'Afrique a la population la plus jeune de la planète. Selon les estimations, le groupe des jeunes âgés de 15 à 24 ans augmentera d'environ six (6) millions par année au cours de la prochaine décennie (Chede, 2017). Cette croissance démographique perçue par certains comme une opportunité favorable au développement, est plutôt vue par d'autres comme étant un véritable goulot d'étranglement handicapant toute émergence possible des pays africains. Ces 200 millions de population en âge de travailler risquent de devenir faute d'alternatives en matière d'emploi, un réel problème, une bombe sociale à retardement.

Selon le rapport 2017 du FMI, l'Afrique subsaharienne est une des régions du monde où le poids de l'économie informelle est le plus important le secteur informel. Sa contribution au PIB s'échelonne entre 25 % et 65 % avec une moyenne de 38%. L'informel représente également entre 30 % et 90 % de l'emploi non-agricole (FMI, 2017). Au regard de ses statistiques, le secteur informel, qui a toujours été négligé dans la plupart des pays africains, mérite beaucoup plus d'attention de la part des décideurs. Même si les emplois modernes rémunérés se multiplient, le secteur informel reste le principal pourvoyeur d'emplois en Afrique et est perçu comme le moteur de la croissance. L'informel s'est aujourd'hui imposé dans le paysage économique et social africain par son dynamisme et sa capacité d'adaptation. Son rôle d'incubation de certaines unités de production est certain, car il constitue un important vivier d'activités et une pépinière de chefs d'entreprise qui peuvent, à la faveur du développement de leurs activités, se formaliser pour intégrer le secteur moderne. Toutefois, en y regardant de près, bien que le nombre d'entreprises du secteur informel augmente, celles-ci ne se développaient guère. Donc, ce secteur n'absorbait pas la main-d'œuvre. Il couvrait un chômage qui ne disait pas son nom et la productivité réelle n'augmentait pas.

Les possibilités d'emploi restent limitées en Afrique subsaharienne, malgré une offre de travail importante, caractérisée d'une part par la jeunesse de la population et d'autre part par la volonté des autorités publiques de créer des emplois. Cette situation soulève les préoccupations suivantes : Quelles sont les difficultés liées à l'emploi des jeunes ? Quelles sont les facteurs qui affectent

l'entrepreneuriat des jeunes ? Quelles sont les obstacles liés à la formalisation des entreprises par les jeunes ? Quelles sont les politiques mises en place pour faciliter l'emploi des jeunes ?

3. L'entrepreneuriat des jeunes : solution pour la lutte contre le chômage ? Défis et enjeux ?

Aujourd'hui, l'entrepreneuriat est de plus en plus considéré comme un important vecteur de croissance, et cela s'explique notamment par son incidence sur l'insertion professionnelle des jeunes et la création d'emplois (Dia, 2011). Depuis quelques années l'entrepreneuriat est présenté comme une opportunité pour combler le défi du chômage de masse qui menace l'Afrique subsaharienne et en particulier l'Afrique de l'ouest francophone. Soumises à une forte pression démographique, ces régions sont en effet en recherche absolue de stratégies pour offrir des perspectives aux millions de jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Faute de quoi, ce phénomène démographique inédit est souvent perçu comme une « bombe à retardement ».

Il est alors évoqué comme une panacée capable de régler cet épineux problème du chômage des jeunes mais également de solutionner de nombreux défis sociaux (inclusion financière, accès à l'énergie, etc.) en faisant émerger une nouvelle classe de « champions éclairés ». Néanmoins, cette obsession pour l'entrepreneuriat est au minima illusoire voire déresponsabilisant, dangereuse et illusoire, tout simplement car il faut bien admettre que, par nature, l'entrepreneuriat a un fort taux d'échec et qu'il est donc déraisonnable de croire en une « société d'entrepreneurs ». En effet, la promotion de l'entrepreneuriat entraîne naturellement un dangereux glissement politique de déresponsabilisation autour du problème du chômage des jeunes.

Pour de nombreux jeunes africains aujourd'hui, l'entrepreneuriat pourrait bien être la seule option viable pour trouver des moyens de subsistance durables. Qui plus est, dans de nombreux pays du continent, la politique économique s'emploie désormais à aider les entrepreneurs ainsi que les petites et moyennes entreprises (PME), qui constituent une source à la fois de croissance économique et de création d'emplois, surtout pour les jeunes (Chigunta et al. 2005). En outre, dans les pays en développement, les opportunités de développer le sens de l'entreprise sont très diverses et elles occupent une place centrale dans l'économie (Lingelbach et al. 2005). Les défis à relever pour favoriser l'entrepreneuriat des jeunes se résument autour des points suivants.

Renforcer les compétences des jeunes

- Développer des pôles de renforcement des compétences à proximité de grappes industrielles afin de former des jeunes à occuper des postes à plein temps auprès d’employeurs de ces grappes.
- Élaborer un Indice de facilitation de l’emploi des jeunes qui puisse mesurer les effets au fil du temps des initiatives et des politiques de création d’emplois.
- Créer un laboratoire de l’innovation et de l’information pour incuber de nouvelles idées, soutenir les entrepreneurs et mener des recherches de pointe.
- Instituer une série de prix qui récompensent financièrement les acteurs du secteur privé et les incitent à concevoir des solutions axées sur le marché et à fort impact sur les enjeux d’emploi et d’entrepreneuriat.

Un fonds pour l’emploi des jeunes en Afrique

Le fonds pour l’emploi des jeunes en Afrique se veut le principal instrument du secteur public pour le financement du programme. Il doit centraliser les ressources, celles des promesses de financements de la Banque et celles des bailleurs de fonds extérieurs – accords de cofinancement directs pour des activités spécifiques et recours aux fonds et autres facilités de la Banque notamment. La Banque mise sur les partenariats pour lancer des activités à forte valeur ajoutée : programmes phares, autres projets qui ont un lien avec l’emploi des jeunes, Indice de facilitation de l’emploi des jeunes, laboratoire de l’innovation et de l’information, appui aux politiques des pays membres régionaux, et des prix institués pour récompenser les entreprises qui contribuent à créer des emplois.

Lever les contraintes de capital qui freinent l’investissement

Des activités ciblées qui vont catalyser les investissements du secteur privé pour stimuler l’écosystème de l’emploi et de l’entrepreneuriat. Ce qui implique de :

- réduire les risques de financement en offrant aux institutions financières des garanties sur les crédits qu’elles accordent aux PME, et appuyer des programmes de financement de prêts aux étudiants pour que plus de prêts leur soient accordés;
- élargir l’accès au capital en offrant des lignes de crédit aux institutions financières pour qu’elles prêtent à leur tour aux PME et investissent directement dans les entreprises qui favorisent l’emploi des jeunes.

- reformer le système éducatif : encourager les métiers STEM (science, technologie, Ingénierie, Mathématique).
- investir dans la recherche et le développement.
- former des entrepreneurs capables de proposer des solutions adaptées à l'environnement des affaires.
- créer des espaces pour favoriser l'accompagnement des entrepreneurs et leur faciliter l'accès aux investissements.

4. Clarification de quelques concepts

Dans cette section, il est question d'apporter une meilleure compréhension sur certains concepts liés à l'emploi.

4.1. Jeunesse

Par « jeunesse », on entend, d'une part, une phase de l'existence individuelle et, d'autre part, un sous-ensemble de la société qui se définit au moins par quelques critères d'âge. Les chercheurs sont aujourd'hui d'accord pour fixer au début de la maturité sexuelle, « qui se situe d'ailleurs à un âge variable » la limite d'âge inférieure de la jeunesse en tant que sous-ensemble de la société. Toutefois, cette définition ne semble pas tout à fait convaincante, car on voit, par exemple, des enfants de onze ou douze ans qui, à cause de la pratique sexuelle, ont déjà un comportement caractéristique des enfants âgés entre 13 et 19 ans avant de connaître le début de la maturité sexuelle. Il n'est donc pas possible de définir de façon satisfaisante la jeunesse du point de vue biologique ou chronologique. Il faut, au contraire, la définir d'un côté par un comportement dont la fréquence est empiriquement constatée (et dont les dimensions sont considérées par hypothèse comme pertinentes) dans une tranche d'âge approximativement délimitée, et de l'autre, par le fait que certains droits ne lui sont pas encore complètement reconnus et qu'il lui est encore impossible d'accéder à certaines positions socio-économiques.

Cette définition de la jeunesse par son statut oblige à préciser la limite supérieure de la jeunesse (par rapport à l'âge adulte) en introduisant les notions d' « adolescent » et de « jeune adulte ». Selon l'ONU, les jeunes constituent la tranche d'âge comprise entre 15 et 24 ans.

Par ailleurs cette définition est celle utilisée souvent par l'UNESCO pour définir la jeunesse comme étant les personnes âgées entre 15 ans et 24 ans. Elle permet de veiller à une cohérence statistique entre les régions. Par contre dans certains pays la tranche d'âge de jeunes est élargie de 15 à 30 voire 35 ans. Le rapport du quatrième recensement général de la population et de l'habitat (RGPH-4) au Bénin indique que les jeunes dans la tranche d'âge de 15 à 34 ans représentent 33 % de la population béninoise. En Guinée, ce taux est de 32.6% (RGPH-3) et de 34.2 % au Sénégal (RGPHAE-4).

Par ailleurs la jeunesse est aussi une catégorie qui fait l'objet d'une multiplicité de représentations sociales et de définitions institutionnelles. Aux représentations de sens commun qui l'appréhendent à partir de ses qualités individuelles s'opposent les représentations politiques centrées sur ses caractéristiques sociales. L'intérieur de chaque système de représentations, des critères spécifiques de description contribuent à structurer la perception de la jeunesse. Les discours de sens commun définissent la jeunesse principalement à partir de son âge. Indicateur de mesure temporelle de la jeunesse le plus couramment utilisé, l'âge est plus généralement institué en principe explicatif des comportements juvéniles (Blöss et Feroni, 1991).

4.2. Emploi : Sous-emploi et critère d'emploi décent

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : (i) elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non, (ii) elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps. Le sous-emploi se mesure à l'aide de l'enquête Emploi. Selon l'Organisation Internationale du travail (OIT), le sous-emploi existe « lorsque la durée ou la productivité de l'emploi d'une personne sont inadéquates par rapport à un autre emploi possible que cette personne est disposée à occuper et capable de faire¹. » Il est interprété notamment comme une défaillance du marché du travail. L'OIT distingue plusieurs formes de sous-emploi : le sous-emploi visible, qui se caractérise par un nombre d'heures de travail insuffisant, reflétant une durée du temps de travail inadéquate. Les autres formes de sous-emploi (parfois qualifiées de sous-emploi invisibles), qui se caractérisent par un revenu horaire insuffisant, un mauvais emploi des compétences professionnelles, etc., reflétant une productivité du travail inadéquate résultant d'une

mauvaise répartition des ressources de main-d'œuvre ou d'un déséquilibre fondamental entre le travail et les autres facteurs de production. L'emploi qui remplit les conditions dont l'absence fait d'un emploi, un sous-emploi peut prendre sous certaines mesures l'appellation, emploi décent. Admettons dans cette partie que travail est égal à emploi.

Ainsi le concept de «travail décent» du moins exprimé sous cette forme apparaît pour la première fois en 1999, dans le rapport présenté par le Directeur Général à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail. Ce terme embrasse dans leur totalité les aspects les plus divers de ce qu'est le travail aujourd'hui et les synthétise dans une expression que tout le monde peut appréhender. Mais quel est le véritable contenu de la notion de travail décent? Dans le rapport que nous venons d'évoquer, il est précisé que cette notion repose sur quatre piliers: l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. Le terme «emploi» désigne ici le travail sous toutes ses formes et dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs. De ce fait, la notion de travail décent ne s'applique pas seulement aux travailleurs de l'économie formelle, mais aussi aux salariés en situation informelle et aux personnes travaillant à leur compte ou à domicile. Le travail décent, c'est également la possibilité d'accéder à un emploi, une rémunération (en espèces ou en nature) appropriée, la sécurité au travail et des conditions de travail salubres. La sécurité sociale et la sécurité du revenu en sont deux autres éléments essentiels, dont la définition varie en fonction des capacités et du niveau de développement de chaque société. Les deux autres composantes ont principalement trait aux relations sociales des travailleurs: d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants); d'autre part, le dialogue social, grâce auquel ils peuvent exercer leur droit de faire valoir (Ghai,2003).

Au plan mondial, ils existent des normes qui garantissent un certain nombre de droits qui permettent d'assurer au travailleur un emploi décent ou un emploi de qualité. Parmi ces normes, notons la Charte sociale européenne révisée, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales au sein du Conseil de l'Europe, ainsi que certaines conventions de l'OIT. L'analyse portera ici sur les normes produites par l'Organisation internationale du travail.

Comme précisé plus haut la notion de « travail décent » est basée sur les objectifs stratégiques de l'OIT : l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits des travailleurs. Elle

regroupe divers éléments, tels que la possibilité d'exercer un travail librement choisi, productif et convenablement rémunéré, la sécurité au travail, la protection sociale pour les travailleurs et leurs familles, l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise des décisions qui influent sur leur vie ou l'égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes (Organisation Internationale du Travail, Bureau International du Travail, Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations unies pour la coordination, première édition, Genève, 2007).

Bien que clairement définie, la notion de « travail décent » reste néanmoins peu compréhensible de prime abord. Une approche envisageable consiste donc à élaborer des critères de décence proches des travailleurs, qui leur seront directement communicables. Précisément, des critères et indicateurs précis relatifs aux dimensions fondamentales du travail ont été proposés dès 2002 en vue d'affiner la notion de travail décent . Six domaines essentiels ont été identifiés, de même qu'une série de dix critères⁴ spécifiques accompagnés d'un critère général relatif au contexte économique et social. Ces différents critères examinés ci-avant s'attachent spécifiquement à définir les caractéristiques du travail décent. Il est cependant indispensable de tenir compte du contexte économique et social dans lequel celui-ci est mis en œuvre, le travail décent pouvant affecter et être affecté par les politiques visant à sa promotion.

Les trois indicateurs les plus largement utilisés pour mesurer les possibilités d'emploi sont :

- le taux d'activité,
- le taux d'emploi (ou le ratio emploi/population en âge de travailler)
- le taux de chômage.

L'avantage du ratio emploi/population est qu'il fournit des informations à la fois sur le nombre et sur le pourcentage des personnes en âge de travailler qui participent à la production de biens et de services, et sur la répartition de ces personnes par âge et par sexe. S'appliquant à toutes les catégories de travailleurs, il permet de faire apparaître les augmentations ou les diminutions des

⁴ Jérôme Deumer, « Flexicurité et qualité de l'emploi : le cas du travail à temps partiel », Courrier hebdomadaire du CRISP 2010/29 (n° 2074-2075), p. 7-82.DOI 10.3917/cris.2074.0007

effectifs de la population active occupée, ainsi que l'évolution de la structure de l'emploi, par sexe et par âge. Son principal inconvénient est qu'il ne renseigne pas de façon satisfaisante sur le nombre d'heures de travail. Tout travail durant plus d'une heure par jour étant considéré dans la plupart des cas comme un emploi. Par ailleurs, la nature du travail peut varier considérablement selon les différentes catégories d'emploi (Ghai, 2003).

4.3.Chômage : définition, mesure, typologie des jeunes chômeurs

Il n'existe pas une définition unique du chômage, la définition du chômage dépend donc des institutions et de la rigidité des critères qu'on applique. Cependant il est utile de conserver la même convention pour faciliter les comparaisons à travers le temps et l'espace. Le chômage peut être défini comme l'état d'inactivité d'une personne souhaitant travailler. Cette définition du chômage connaît de nombreuses variantes et son concept donne toujours lieu à des controverses théoriques et statistiques.

En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau International du Travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

La notion de chômage pour l'INSEE, en France, est plus souple et plus précise que celle du BIT car elle , distingue 8 différentes catégories de chômeur. Elle reprend les critères précédemment énoncés en les atténuant. Aussi la catégorie 1 dispose de quatre critères :

- le chômeur ne doit pas avoir d'emploi ou disposer d'une activité réduite, de moins de 72 heures pour le mois.
- le chômeur doit être disponible immédiatement.
- le chômeur doit rechercher un emploi à plein-temps, puisqu'il peut exercer une activité réduite.

- le chômeur doit être inscrit à pôle Emploi. Il s'agit donc de la seule démarche active que recense l'INSEE contrairement au BIT.

Population inactive: La population inactive représente l'ensemble des personnes qui ne travaillent pas à l'extérieur du foyer et ne cherchent pas de travail rémunéré (par exemple les étudiants, les retraités, les personnes handicapées ou inaptes au travail, et toutes les personnes qui choisissent délibérément de ne pas travailler).

Population active: La population active correspond globalement à la «main-d'œuvre». Il s'agit du nombre d'individus qui sont soit au travail, soit en chômage, dans l'effectif de la population âgée de 15 ans et plus.

Taux d'activité: Le taux d'activité se définit comme le ratio de la population active rapportée à la population en âge de travailler.

Taux d'emploi: Les personnes occupées sont les personnes qui ont effectivement un emploi rémunéré, qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Le taux d'emploi se définit comme le ratio de la population active occupée rapportée à la population en âge de travailler, c'est-à-dire le nombre de personnes comptabilisées dans la population de 15 ans et plus.

4.4.Entrepreneuriat : définition, typologie, secteur porteur et autres termes connexes

L'entrepreneuriat est considéré comme un instrument clé permettant d'améliorer la compétitivité entre les nations, de favoriser la croissance économique et d'accroître les possibilités d'emploi. Selon Julien et Cadieux (2010), l'entrepreneuriat, « c'est 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».

Il existe plusieurs définitions de l'entrepreneuriat. Mais il est important de revenir à la définition d'origine. Le terme « entrepreneuriat » a été défini la première fois à la Harvard Business School par le professeur Howard Stevenson, comme suit : l'entrepreneuriat est la poursuite d'une opportunité au-delà des ressources que vous contrôlez. L'entrepreneuriat recouvre les activités qui concourent à la formation et à la croissance d'une entreprise, dont la conséquence première est la création la création de valeur (richesse, emploi). Cela peut aussi concerner des formes d'organisation sans but lucratif

4.5. Formel vs informel : définition et mesure

Bien que les termes «formel» et «informel» soient utilisés fréquemment par tous les travailleurs et interpréter de divers façons selon le niveau de développement, le contexte économique et socioculturel, la différence entre ces deux secteurs n'est pas toujours claire compte tenu de la définition des activités du secteur informel selon les pays. Les débats qui entourent la définition du secteur informel sont toujours ouverts. Ainsi dès sa découverte au début des années 1970, le concept d'emploi informel portait en lui-même les germes des débats ultérieurs qui n'ont cessé de se poursuivre depuis lors. Selon Kanté (2002), à l'origine, le secteur informel servait à désigner les activités de petite taille, essentiellement destinées à procurer des revenus de subsistance aux nouveaux citadins, produits d'un exode rural particulièrement important dans les années 70, marquées par un cycle de péjorations climatiques, de sécheresse, voire de désertification, en Afrique sub-saharienne notamment. Il est considéré antérieurement à priori comme un «accident» transitoire du processus de construction d'une économie moderne dans les pays en voie de développement. Par contre, le BIT se référait dès l'origine aux entreprises informelles. C'est cette dernière conception qui l'avait emporté avec l'adoption d'une définition internationale du « secteur informel » en 1993.

Selon la résolution de la 15^{ème} Conférence internationale du travail, le secteur informel est défini comme « l'ensemble des petites activités indépendantes, avec ou sans travailleurs rémunérés, exercées typiquement avec un faible niveau d'organisation et de technologie, ayant pour objectif principal de créer des emplois et des revenus à ceux qui y participent ; dans la mesure où ces activités sont menées sans approbation officielle des autorités et échappent aux mécanismes administratifs chargés de faire respecter la législation sur les impôts et le salaire minimum et d'autres instruments similaires concernant les questions fiscales et les conditions de travail, elles sont dissimulées » (BIT, 1993). Echaudemaison (1993) définissait l'économie informelle comme « *l'ensemble des activités productrices de biens et services qui échappent au regard ou à la régulation de l'Etat* ». Elle s'oppose ainsi à l'économie formelle (officielle) et fait référence à toutes les activités économiques des travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couverts- en vertu de la législation ou de la pratique - par des dispositions formelles. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs et unités opèrent en marge de la loi; ou bien ils ne sont pas couverts dans la pratique, ce qui signifie

que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi; ou bien encore la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives.

Cette activité économique existe dans tous les pays du monde sous des formes et proportions différentes selon les régions, les cultures et/ou les réalités socioéconomiques. Elles sont peu répandues dans les pays développés contrairement à ceux en développement où elles sont au cœur du fonctionnement des économies (Thiam et Ba, 2018). La notion de l'informel devrait être adaptée selon les réalités de chaque région ou si possible selon les contextes socioéconomiques, culturels et politiques de chaque pays. Dans les Etats de l'UEMOA, le secteur informel est systématiquement pris en compte par les comptes nationaux dans l'élaboration des comptes de la nation. Dans ce cadre l'activité informelle regroupe toute activité, non enregistrée et/ou dépourvue de comptabilité formelle écrite, exercée à titre d'emploi principal ou secondaire, par une personne en tant que patron ou à son propre compte. Cette personne, active occupée, est alors considérée comme "chef d'unité de production informelle".

L'économie informelle peut être divisée en différentes sous-catégories :

- l'économie familiale ou domestique :
- l'économie conviviale : qui ne donne pas lieu à rémunération
- l'économie souterraine, qui comprend elle-même différentes formes d'activités : le travail au noir, économie générée par des délits économiques, économie générée par des activités criminelles.

La mesure de l'activité informelle, trouve ses composantes dans le système d'élaboration des comptes nationaux. Nous avons également la matrice des emplois pour l'élaboration des comptes nationaux.

Indicateurs :

- La part de l'emploi informel hors du secteur informel ;
- La part de l'emploi dans le secteur informel ;
- La part des femmes dans l'emploi dans le secteur informel ;
- la rémunération versée aux salariés informels ;

- le revenu mixte des entrepreneurs (patrons ou compte propre) qui contrôlent les établissements appartenant au secteur informel ;
- la consommation finale, pour la part de produits provenant de ces mêmes établissements ;
- le ratio emploi/population des (15-64) ans ;
- Jeunes de 14 à 24 ans ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi ;
- Emploi informel ;
- Proportion des travailleurs indépendants et travailleurs familiaux dans la population occupée ;
- Travail des enfants.

5. Diagnostic du marché de travail : analyse SWOT

5.1.Contexte général

En Afrique, les jeunes tentent d'accéder à l'indépendance économique et de trouver leur identité dans un contexte d'affaiblissement des structures familiales et sociétales, et à une époque où les systèmes éducatifs ne leur procurent souvent pas les compétences demandées sur le marché du travail (BAD, 2015). En Afrique, les jeunes font partie des catégories de population les plus vulnérables. Les 15-24 ans forment la grande majorité des pauvres (c'est-à-dire des personnes vivant avec moins de 1,25 dollars par jour) (AfDB et al., 2012 ; Natama, 2014). Avec un taux de chômage des jeunes deux à trois fois plus élevé que celui des adultes dans les pays à revenu intermédiaire (PRI) et avec une forte prévalence de « travailleurs pauvres » dans les pays à faible revenu (PFR), on n'insistera jamais assez sur l'importance de créer des emplois productifs pour les jeunes Africains (AfDB et al., 2012 ; Filmer et Fox, 2014). L'Afrique continuera de compter une proportion significative de la jeunesse mondiale. D'après les projections, le continent comptera en 2050 un tiers de la population jeune de la planète, contre un cinquième en 2012. Si les tendances actuelles se poursuivent, cette expansion concernera surtout l'Afrique de l'Ouest, centrale et de l'Est (BAD, 2015).

5.2.Atouts/ Opportunités

Les opportunités d'emploi en Afrique sont multiples. S'agissant de l'agriculture et de l'agroalimentaire, le Bénin dispose de 80 % de terres arables dont seulement 20 % sont utilisées. La filière des anacardes constitue une filière émergente au Bénin, comme celles de l'ananas, du

café, du riz ou du manioc, offrant ainsi un énorme potentiel de développement. En outre, la demande de produits alimentaires provenant d'exploitations agricoles africaines ne cesse d'augmenter aussi bien sur les marchés intérieurs que sur les marchés d'exportation. L'agriculture est donc un secteur crucial et beaucoup de jeunes doivent continuer d'y travailler. Les décideurs doivent donc prendre des mesures rapidement pour fluidifier davantage le fonctionnement des marchés fonciers, fournir des services de vulgarisation en fonction de la demande et favoriser une plus large inclusion financière.

Par exemple les progrès des Technologies de l'Information et de la communication (TIC) offrent des opportunités de créer et de promouvoir des emplois permettant aux jeunes de mener des innovations. L'État peut mettre à profit la technologie pour mettre en œuvre des politiques publiques visant notamment à corriger les asymétries d'informations et à améliorer l'adéquation entre la demande et l'offre d'emploi. Le secteur des énergies renouvelables comme les biomasses constituent aussi des réelles opportunités d'emploi pour les jeunes. Le tourisme au Bénin est en croissance et présente des possibilités d'exploitation très appréciables, notamment en matière d'infrastructures hôtelières, ainsi qu'en matière de loisirs et de découverte (cordons littoraux, lagunes, cascades).

L'existence des politiques visant à prioriser des secteurs porteurs comme la restauration, l'hôtellerie, l'agriculture, le tourisme, l'économie numérique comme c'est le cas au Bénin à travers le Programme d'Action du Gouvernement (PAG). L'intégration économique et la libre circulation des biens et services dans l'espace UEMOA sont aussi des facteurs favorisant la promotion de l'emploi.

5.3.Faiblesses

L'un des plus grands obstacles à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, en particulier dans l'économie formelle, est leur manque d'expérience professionnelle (Levinsohn et al. 2014). L'éducation étant souvent un médiocre indicateur de productivité, les employeurs ont tendance à donner la préférence aux personnes qui peuvent produire une attestation d'un précédent employeur concernant leur productivité. Le coût de la recherche d'emploi et le taux de chômage élevé peuvent les décourager, ce qui a un effet délétère à long terme : le capital humain acquis par les jeunes travailleurs au cours de leur scolarité, de leur formation ou d'une première expérience professionnelle se déprécie rapidement (Bell et Blanchflower, 2011 ; Strandh et al. 2014).

Les jeunes souffrent aussi du décalage entre leurs compétences et les besoins du marché du travail. Nous avons également comme faiblesses :

- La propension des gouvernants africains à maintenir les retraités en fonction parce que ces derniers constituent des soutiens importants dans leurs localités pour des intérêts personnels de ces dirigeants ;
- Les difficultés dans la transparence et dans la disponibilité des données sur l'emploi pour les interventions des décideurs;
- Le non- accompagnement systématique des initiatives des jeunes créateurs d'entreprises
- Le non accord de crédibilité aux jeunes ;
- Le fait que les gouvernements africains ne privilégient pas la cession des unités de production prioritairement aux nationaux qui disposent d'assises financières conséquentes ;
- L'accès limité à l'électricité comme un obstacle principal ;
- Le non-développement des infrastructures routières reliant diverses villes du pays et entre les pays de la même sous-région ;
- L'accès limité à la connexion internet.

5.4.Menaces

De nombreux pays d'Afrique ont une constitution démocratique. Cet engagement formel en faveur de la gouvernance démocratique peut conduire à penser que le gouvernement doit agir dans l'intérêt de la majorité et susciter des attentes parfois frustrées, qui peuvent, par exemple, transformer le mécontentement des chômeurs en mouvements de contestation. D'après l'étude d'Onuoha (2014) qui s'appuie en partie sur des entretiens réalisés dans le nord du Nigéria, le chômage et la pauvreté sont deux des raisons pour lesquelles des jeunes gens ont rejoint le groupe Boko Haram. Cette étude appelle le gouvernement nigérian à soutenir la formation professionnelle et l'entrepreneuriat afin de lutter contre le chômage des jeunes (Onuoha, 2014).

Dans nombre de pays africains, le plus grand obstacle à l'emploi des jeunes tient aux conditions du marché, à savoir au taux de chômage extrêmement élevé, signe d'une absence généralisée d'opportunités d'emplois (AfDB et al. 2012 ; Page, 2012). Le chômage des jeunes peut s'expliquer par un problème du côté de la demande, par un problème d'adéquation entre l'offre et la demande

ou par un problème d'offre. Une étude de l'OIT en 2014 a indiqué que la majorité des jeunes qui travaillent en Afrique subsaharienne ont trouvé un emploi grâce à leurs relations personnelles (membre de la famille ou ami). Un autre handicap soulevé dans cette étude est le fait que moins de 10 % des jeunes au chômage sont inscrits dans un centre pour l'emploi, et seulement 15 % environ ont répondu à des annonces (Elder et Koné, 2014). Le rapport explique le faible recours aux bureaux de l'emploi par le signe d'un manque de confiance, d'une méconnaissance des institutions officielles ou de la prépondérance de l'économie informelle.

6. Environnement des affaires

Dans cette section, il est présenté le climat des affaires dans les trois pays de l'étude à travers le rapport Doing Business (DB) de la Banque Mondiale, la facilité de création de l'emploi, le niveau de corruption et le degré de sécurisation des investissements.

6.1. Le climat des affaires au Bénin

Le Bénin est l'un des pays reconnu comme étant une des démocraties les plus stables du continent africain. Cependant le pays n'a pas su profiter de cette stabilité démocratique pour asseoir un bon climat des affaires bien qu'il soit doté d'un large potentiel encore inexploité dans plusieurs secteurs d'activité comme l'agro-industrie, le tourisme, les mines, l'énergie et les hydrocarbures. Des efforts fournis par le gouvernement actuel à travers le PAG ont permis de faire passer le Bénin de la 155^{ème} place en 2016 à 151^{ème} sur les 190 pays au monde ayant pris part au classement Doing Business 2018 (Tableau 1). Malgré une légère progression de 1,85% par rapport à l'année 2016, la note (50,47) obtenue par le Bénin demeure légèrement au-dessus de la moyenne régionale (50,43). La progression la plus importante a été faite sur l'indicateur « Transfert de propriété » avec une progression de 14,18% par rapport à 2016. C'est d'ailleurs la plus forte progression obtenue du classement. Quant à l'indicateur « création d'entreprise », la progression reste très faible 0,02% comme taux nette de création d'entreprise au Bénin (90,58 en 2017 contre 90,56 en 2016). Sur les indicateurs « obtention de prêts », « Protection des investisseurs minoritaires », « paiement des taxes et impôts », « commerce transfrontalier » et « exécution des contrats » les notes n'ont pas évolué. Le pays a respectivement maintenu ses notes de 2016 qui sont 44,73 et 60,78. Des efforts devront donc être faits pour améliorer ses indicateurs. En termes d'exécution de contrat, par

exemple, le Bénin devra œuvrer à réduire les dossiers en attente en conduisant des contrôles et rapports périodiques pour éliminer les cas inactifs du système et accélérer les procédures.

Tableau 1: Indicateurs du climat des affaires au Bénin

Indicateurs	Distance de la frontière (DDF)		Changement de DDF (% de points)
	DB 2018	DB 2017	
Global	50.47	48.62	1.85
Création d'entreprise	90.58	90.56	0.02
Obtention d'un permis	73.85	71.29	2.56
Raccordement à l'électricité	33.84	33.84	-
Transfert de propriété	54.14	39.96	14.18
Obtention de prêts	30.00	30.00	-
Protection des investisseurs minoritaires	40.00	40.00	-
Paiement des taxes et impôts	44.73	44.73	-
Commerce transfrontalier	60.78	60.78	-
Exécution des contrats	36.34	36.34	-
Règlement de l'insolvabilité	40.46	38.72	1.74

Source : Banque Mondiale, Rapport Doing Business, 2018

Les investissements au Bénin sont régis par la loi n° 90-002 du 9 mai 1990 portant Code des investissements (modifiée par la loi n° 90-033 du 24 décembre 1990 et par l'ordonnance n° 2008-06 du 5 novembre 2008). Ce code édicte le principe de liberté d'exercice de toute activité industrielle, agricole, commerciale ou artisanale autorisée par l'État. Dans le but de faire jouer la libre concurrence, il est garanti que les entreprises publiques et privées, de nationalité béninoise ou étrangère, bénéficient des mêmes droits au titre du Code et sont également soumises aux mêmes obligations. Le Code des investissements permet aussi aux investisseurs de gérer et de transférer librement leurs capitaux. Les sociétés qui valorisent les ressources locales et créent de l'emploi et de la valeur ajoutée bénéficient quant à elles d'incitations diverses. En ce qui concerne le niveau de corruption, selon le rapport de Transparency International, le Bénin a fait des efforts remarquables en quittant la 95^{ème} place en 2016 pour la 85^{ème} place en 2017 avec une note de 39 points sur 100 contre 36 points en 2016, un score qui témoigne des réformes de l'actuel gouvernement dans la lutte contre la corruption.

Réformer le climat des affaires au Bénin, c'est l'un des objectifs assignés au Conseil présidentiel des investissements (Cpi) à sa création en 2009 par décret 2009-542 du 20 octobre 2009. Ce cadre institutionnel a permis la création d'un guichet unique regroupant les représentants des différentes structures administratives qui interviennent dans le processus de création d'entreprise, la revue à la baisse du capital minimum de création d'entreprise et de certains frais administratifs et un allègement des procédures judiciaires en la matière. Selon le rapport Doing Business de 2018, le Bénin a entrepris trois grandes réformes qui permettent d'assainir l'environnement des affaires. Le Bénin a accru la transparence dans le traitement des permis de construire en mettant gratuitement en ligne les règlements relatifs au permis de conduire. Aussi, l'enregistrement d'une propriété est-il devenu moins onéreux grâce à la suppression de la taxe d'immatriculation et la mise en ligne publiquement du barème des taxes et la liste des documents requis pour l'enregistrement des biens. Le Bénin a également réformé le système d'information sur le crédit en se conformant aux règlements régissant l'octroi de licences et le fonctionnement des bureaux de crédit dans les États membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA).

6.2. Le climat des affaires en Guinée

Bien que la Guinée soit classée derrière le Benin selon le rapport Doing Business de 2018, elle a réalisé une intéressante montée au classement en quittant la 163^{ème} place pour la 153^{ème}, soit une progression de 10 places par rapport au classement de 2017 (Tableau 2). Des progressions légères ont été enregistrées dans les indicateurs de « création d'entreprise », « obtention d'un permis », « raccordement à l'électricité » et « transfert de propriété ».

Tableau 2: Indicateurs du climat des affaires en Guinée

Indicateurs	Distance de la frontière		Changement de DDF (% de points)
	(DDF)		
	DB 2018	DB 2017	

Global	49.80	49.48	0.32
Création d'entreprise	81.77	80.20	1.57
Obtention d'un permis	69.92	72.12	2.20
Raccordement à l'électricité	47.88	44.81	3.07
Transfert de propriété	50.07	49.81	0.26
Obtention de prêts	30.00	30.00	-
Protection des investisseurs minoritaires	40.00	40.00	-
Paiement des taxes et impôts	38.93	38.93	-
Commerce transfrontalier	46.24	46.24	-
Exécution des contrats	53.87	53.87	-
Règlement de l'insolvabilité	39.27	38.84	0.43

Source : Banque Mondiale, Rapport Doing Business, 2018

L'un des facteurs qui explique cette avancée dans le monde des affaires en Guinée est la facilitation dans la création d'entreprise. A la faveur de l'Agence de Promotion des Investissements Privés (APIP-Guinée), la Guinée a fait des réformes qui simplifient et raccourcissent considérablement le délai de création d'une entreprise. Aujourd'hui, une entreprise peut être créée en moins de 72 heures en Guinée et la réduction du capital minimal pour les SARL à 100 000 francs guinéens. La révision des procédures d'attribution des permis de construire est aussi un motif de réjouissance pour les entrepreneurs qui optent pour la destination Guinée. Cette mesure a permis à beaucoup d'investisseurs de gagner du temps dans le déroulement de leur activité en Guinée. Le troisième facteur explicatif est la sensible amélioration de la desserte électrique avec l'arrivée du barrage hydro-électrique Kaleta. A ce niveau, le rapport de la Banque Mondiale soutient que l'arrivée de Kaleta a contribué (bien que légèrement et insuffisamment) à améliorer la desserte électrique. Une autre réforme fiscale concerne la facilitation des transferts de propriété par la réduction des taxes sur les transferts de propriété et les frais de notaire s'y affèrent. Aussi la Guinée a accru la transparence en publiant des lois et des règlements sur un site web régulièrement mis à jour. Malgré cette avancée, le rapport de la Banque Mondiale signale beaucoup d'insuffisances qui continuent d'être des handicaps dans le cadre de l'instauration d'un bon climat des affaires en Guinée. La difficulté d'obtention du prêt pour les nouveaux entrepreneurs et le manque d'un cadre judiciaire efficace représentent quelques-unes de ces insuffisances.

Le nouveau Code des investissements adopté en mai 2015, est la consécration de la politique nationale en matière d'investissement. Il s'inscrit dans la logique de la promotion des investissements et de l'amélioration de la compétitivité de l'économie guinéenne. Il a institué un régime privilégié favorable aux investissements, qui accorde des avantages fiscaux et douaniers pendant la phase d'installation et de production. Pour y accéder, les investisseurs doivent être dans les secteurs d'activités éligibles et remplir certaines conditions. Le code donne aussi la possibilité aux investisseurs étrangers de détenir jusqu'à 100% des titres sociaux de l'entreprise qu'ils envisagent de créer sauf pour les secteurs réservés.

Les investisseurs étrangers ont les mêmes droits et bénéficient du même traitement que les investisseurs nationaux sauf dispositions contraires. Tous les investisseurs régulièrement établis en Guinée sont libres entre autres de :

- Acquérir des biens, droits et concessions et jouir desdits biens et droits acquis ;
- Transférer à l'étranger, sans autorisation préalable et dans la devise de leur choix, les fonds, les bénéfices après impôts, les dividendes (etc) sous réserve de régularisation fiscale ;
- Choisir librement leurs modes de gestion technique, industrielle, commerciale, juridique, sociale et financière, sauf dispositions contraires ;
- Participer aux appels d'offres de marchés publics ;
- Choisir en conformité de la législation guinéenne en vigueur en la matière leur politique de gestion des ressources humaines ;

Ils sont garantis contre toute mesure de nationalisation et d'expropriation de leurs entreprises sauf pour des causes d'utilité publique après une juste et préalable indemnisation.

En dépit de la mise en place de plusieurs institutions, telles que : l'Agence nationale de lutte contre la corruption créée en 2004 avec l'appui de la BAD, l'Inspection Générale d'Etat, l'Inspection Générale des Finances et les Inspections sectorielles, la corruption demeure un handicap pour le climat des affaires en Guinée. Selon le dernier rapport de Transparency International, la Guinée a une note de 27 points sur 100 et est classée 148 sur 180 pays dans le monde et 31 sur 49 pays en Afrique. Une étude récente d'AfriMAP et de l'Open Society Initiative for West Africa en 2013, a révélé que les obstacles les plus sérieux à la lutte contre la corruption sont, sans aucun doute, d'ordre institutionnel. L'existence parallèle de plusieurs organes de contrôle, d'audit et de

prévention de la corruption et le chevauchement de leurs compétences posent le problème de leur efficacité. L'absence d'indépendance de ces organes constitue de sérieuses limites à leur action et pourrait d'autant plus contribuer à la perception de leur instrumentalisation politique qu'ils sont presque tous placés sous la dépendance administrative de la Présidence de la République. Le rapport conclut que le cadre institutionnel et juridique actuel de lutte contre la corruption en Guinée n'est pas de nature à favoriser le recul de la corruption dans le pays et qu'il est primordial d'œuvrer pour l'indépendance de ses institutions, ce qui renforcera leur autonomie d'action.

6.3. Le climat des affaires au Sénégal

Le Sénégal jouit d'un meilleur climat des affaires comparé au Bénin et à la Guinée. Il est classé 140^{ème} sur 190 pays en liste pour le rapport Doing Business de 2018 (Tableau 3). Au niveau de la "distance à la frontière", le Sénégal améliore son score en passant de 49.33 à 53.06, soit une progression de 3.75 %. Cela signifie que le Sénégal a amélioré son climat des affaires par rapport aux meilleures pratiques mondiales, appelées « frontière réglementaire ». La progression la plus importante était sur l'indicateur « Raccordement à l'électricité » suivi des indicateurs « transfert de propriété » et « exécution des contrats ». Ces progressions ont été possibles notamment grâce aux réformes fiscales et de sécurisation des investissements suivantes:

- Facilitation de la création d'entreprise, grâce à une réduction des frais de notaire pour la constitution des dossiers ;
- Amélioration du système de surveillance et de régulation des pannes de courant grâce à l'enregistrement des données pour le SAIDI (System Average Interruption Duration Index) et le SAIFI (System Average Interruption Frequency Index) ;
- Facilitation de l'enregistrement des biens en réduisant les coûts et le temps de transfert de propriété.
- Réduction des coûts relatifs au paiement des impôts avec la réduction du plafond maximal de l'impôt sur le revenu des sociétés et de la mise en œuvre des systèmes de comptabilité et de gestion administrative plus efficaces ;
- Facilitation de l'exécution des contrats en introduisant des règles d'audience plus strictes avant le procès, ce qui a permis de réduire le temps nécessaire pour résoudre un litige commercial.

Tableau 3: Indicateurs du climat des affaires au Sénégal

Indicateurs	Distance de la frontière (DDF)		Changement de DDF (% de points)
	DB 2018	DB 2017	
Global	53.06	49.33	3.75
Création d'entreprise	89.70	86.07	3.63
Obtention d'un permis	59.11	58.81	0.30
Raccordement à l'électricité	60.76	44.51	16.25
Transfert de propriété	55.41	49.60	5.81
Obtention de prêts	30.00	30.00	-
Protection des investisseurs minoritaires	41.67	41.67	-
Paiement des taxes et impôts	40.79	37.79	3.00
Commerce transfrontalier	60.85	60.85	-
Exécution des contrats	48.15	43.10	5.05
Règlement de l'insolvabilité	44.12	40.74	3.38

Source : Banque Mondiale, Rapport Doing Business, 2018

L'Agence Nationale pour la Promotion des Investissements et des grands travaux (APIX-Sénégal) et le code d'investissement forment le cadre institutionnel de facilitation des affaires au Sénégal. L'APIX regroupe en son sein l'ensemble des administrations compétentes dans l'instruction et le traitement de certaines formalités et agréments, tel que le Bureau d'Appui à la Création d'Entreprises (BCE), le Bureau des Formalités Administratives et Domaniales, et le Guichet unique des agréments, afin de simplifier les démarches aux investisseurs. La simplification des procédures d'obtention de l'agrément, et des avantages fiscaux accordés aux entreprises ont été inscrits dans le code d'investissement. Ce qui a permis de ramener le délai de création d'entreprises de 58 jours à 24h au Sénégal.

En ce qui concerne le niveau de corruption, le Sénégal reste donc dans la zone rouge qui concentre les pays n'atteignant pas 50 points. Au classement 2017 de Transparency International, le Sénégal est 66^{ème} au niveau mondial et 8^{ème} au plan africain. L'indice de corruption est passé de 36 en 2013 à un score de 45 points sur 100 en 2017. Cet effort est dû notamment à la création d'un ministère chargé de la bonne gouvernance et à la création de l'office national de lutte contre la fraude et corruption (OFNAC).

7. Obstacles à la formalisation des entreprises des jeunes : Une analyse documentaire

Analyser les obstacles à la formalisation des entreprises revient dans un premier temps à faire une cartographie des profils des jeunes sur le marché du travail. Il s'agira ici de présenter le niveau d'instruction, le type de formation (générale, technique ou professionnelle), le statut d'occupation (occupé, chômage ou inactif), la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'exercice. Ensuite, l'analyse des organisations des jeunes et leurs influences politico économiques à travers les stratégies mises en place pour favoriser l'insertion et l'entrepreneuriat des jeunes. Le dernier point permettra d'analyser les politiques mises en œuvre par les autorités étatiques pour favoriser ou inciter les jeunes à créer leur entreprise.

Ainsi l'analyse dans cette section s'appuie sur la revue documentaire dans les trois pays (Benin, Guinée et Sénégal) et suivra dans la section suivante les résultats d'une enquête auprès des groupes cibles.

7.1. Le marché du travail et les politiques d'emploi au Bénin

7.1.1. Caractéristique du marché du travail au Bénin

Au Bénin, la population active (15 à 64 ans) est estimée à 5 054 417 sur une population de 10 008 746 d'habitants (RGPH-4). La population active effectivement occupée est estimée à 3 396 568 en 2015 soit un taux d'activité de 67,2 %. Environ 55% de la population occupée sont âgés de moins de 35 ans. Le taux d'activité est plus élevé chez les hommes (75,7%)⁵ que chez les femmes (59,6 %) ⁶. Des facteurs liés à l'éducation et à l'environnement socioculturel expliquent cette différence (Honlonkou et Odjo, 2010). Le rapport des enquêtes de transition de l'école vers la vie active (ETVA-2012) a estimé le taux de participation des jeunes au marché de travail à 30,4% avec une forte participation des femmes (33,6%) comparé aux hommes (27,3%). Cette différence s'explique par le fait que les femmes entrent tôt sur le marché du travail (Honlonkou et Odjo, 2010).

Le Tableau 4 présente quelques indicateurs clés du marché de travail béninois sur la base de l'enquête ETVA, 2012⁷.

⁵ Soit environ plus de 3 hommes sur 4

⁶ Soit environ 6 femmes sur 10

⁷ Les bases de données ETVA, 2014 et EMICOV, 2015 n'étant pas encore finalisé

Tableau 4: Indicateurs clés du marché du travail au Bénin

Principaux indicateurs	Ensemble	Hommes	Femmes
1. Répartition de l'emploi des jeunes par secteur d'activité principale (%)			
○ Agriculture	28,8	39,1	20,7
○ Industrie	12,5	17,1	8,8
○ Services	58,5	43,2	70,1
2. Répartition de l'emploi des jeunes par catégories socio- professionnelle (%)			
○ Salarié	11,6	18,0	6,7
○ Employeur	2,3	2,4	2,2
○ Travailleur indépendant	51,7	51	52,2
○ Travailleurs familiaux non-rémunérés	21,4	16,8	25,1
○ Membre d'une coopérative de producteur	2,4	3,0	1,9
○ Autres	10,6	8,9	11,9
3. Taux d'emploi informel des jeunes (%)			
○ Emplois dans le secteur informel	80,7	74,9	85,2
○ Emplois informels dans le secteur formel	9,0	13,8	5,3
4. Part des jeunes travailleurs surqualifiés, sous-qualifiés et avec une qualification correspondante (%)			
○ Sous-qualifiés	83,8	79,8	86,7
○ Surqualifiés	1,8	3,1	0,9
○ Qualifications correspondantes	14,3	16,9	12,5

Source : BIT (2015), ETVA /INSAE (2012)

L'analyse du tableau montre que la majorité des jeunes (58,5%) sont plus orientés dans le secteur des services, suivi de 28,8% dans l'agriculture. L'industrie n'occupe que 12,4 % des jeunes. La majorité des jeunes femmes ayant un emploi sont dans le secteur des services. On remarque également que plus de la moitié (51,7%) des jeunes qui ont un emploi sont des travailleurs indépendants, suivi de 11,6% qui sont salariés. Très peu (2,3%) sont des employeurs, indiquant alors un très bas niveau de création d'entreprise. On note plus de salariés parmi les hommes (18 %) que les femmes (6,7 %), tandis que les femmes comptent dans leurs rangs plus d'aides familiaux (25,1 %) que les hommes (16,8 %). Cette situation s'explique par le fait que la société a tendance à confiner les femmes dans les tâches domestiques et ménagères, alors que les hommes sont ceux qui ont le privilège de suivre des formations diplômantes pouvant leur permettre l'accès à des emplois salariés. Ainsi, compte tenu du niveau très peu élevé des femmes, ces dernières n'ont d'autre choix que d'être des aides familiales ou travailleuses dans le secteur informel.

En effet, 89,7 % des jeunes (ce taux est de 90, 5% pour les jeunes femmes et 88,7% pour les jeunes hommes) ayant un emploi au Bénin sont dans le secteur informel. Le rapport de l'INSAE (2013) indique que la proportion de jeunes dans le secteur informel diminue avec l'augmentation du niveau d'instruction. Presque tous les jeunes (98,4%) sans niveau d'instruction et occupés travaillent dans le secteur informel, 77,9% des jeunes occupés de niveau secondaire sont dans l'informel, et seulement 29 pour cent pour ceux ayant le niveau supérieur. Ainsi, on constate que plus le niveau d'instruction de l'individu augmente, plus il est exigeant en matière de qualité et de sécurité de l'emploi et moins il est enclin à accepter des emplois informels précaires sans aucune protection, et les jeunes Béninois ne dérogent pas à cette règle.

Presque tous les jeunes (83,8 %) ayant un emploi sont sous-qualifiés pour le travail qu'ils effectuent ; 14, 3% seulement ont une qualification correspondante à leur travail, et 1,8% sont surqualifiés. Le capital humain constitue un obstacle à l'emploi au Bénin. Parmi les jeunes ayant un emploi, le nombre d'entre eux qui n'ont pas une qualification adéquate aux postes occupés montre la faiblesse de leurs niveaux d'études. En plus l'enquête ETVA 2012 indique que 28,8 % des jeunes sont encore privés de scolarisation au Bénin à cause de deux raisons principales dont le refus des parents (36,8 %) et des raisons économiques (33,6 %).

7.1.2. Les politiques d'emploi au Bénin

Plusieurs initiatives ont été prises ces deux dernières décennies en vue de favoriser l'accès d'un plus grand nombre de jeunes et de femmes à l'emploi. Au nombre de celles-ci, on a :

- L'adoption du document de Politique Nationale de l'Emploi au Bénin en 2007 ;
- L'organisation du Forum National sur l'Emploi des Jeunes tenu les 8, 9 et 10 mars 2007 à Cotonou, une rencontre historique qui a regroupé toutes les forces vives de la nation autour de la question de l'emploi;
- La mise en place du Fonds National pour la Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes et sa dotation en ressources substantielles ;
- La mise en place du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) ;
- La conduite d'actions spécifiques et massives de formation des jeunes en vue de leur insertion dans le tissu économique et social ;

- La redynamisation de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE);
- L'érection de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) en structure autonome afin d'assurer une bonne lisibilité des indicateurs sur le marché du travail;
- La mobilisation des jeunes autour des vallées à travers le Programme de Développement et d'Aménagement par la Valorisation des Vallées (PDAVV) ;
- L'élaboration du Plan National d'Actions pour l'Emploi 2012-2016 ;
- Etc...

Créée par décret N°2003-224 du 07 Juillet 2003, l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), est l'opérateur principal du service public d'emploi au Bénin. Plusieurs projets et programmes sont conduits par l'ANPE pour la promotion de l'emploi au Bénin. Il s'agit notamment du :

- Programme d'Appui à l'Emploi Salarié dont l'objectif est de faciliter la pré insertion et l'insertion des primo demandeurs d'emploi salarié dans l'administration publique et privée;
- Partenariat Décentralisé pour l'Emploi dont l'objectif est de réduire le chômage, le sous-emploi et, par ricochet, la pauvreté en milieu rural, urbain et péri-urbain ;
- Programme de Renforcement de Capacité des Demandeurs d'Emploi qui vise à : (i) : réduire la pression du chômage en milieu urbain, (ii) développer l'emploi local et réduire le taux de sous-emploi en milieu rural et (iii) contribuer à l'adéquation formation-emploi.
- Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant avec pour objectif la lutte contre le chômage et la pauvreté.
- Projet emploi jeunes et d'appui à la mise en place des Business Promotion Center (BPC)

L'ANPE travaille avec de nombreuses autres structures publiques et privées qui développent sur le terrain des activités dont la finalité est la promotion de l'emploi ou l'insertion professionnelle.

7.2.Le marché du travail et les politiques d'emploi en Guinée

7.2.1. Caractéristiques du marché de travail en Guinée

Le marché du travail de la Guinée demeure sous-développé. Avec une population active estimée à 5, 24 millions d'habitants en 2015, le taux d'activité en Guinée est de 82, 31%. Selon les récentes statistiques de l'OIT les femmes ont un taux d'activité de 79,47%⁸ contre 75,34%⁹ chez

⁸ Soit environ 8 femmes sur 10

⁹ Soit environ 7 hommes sur 10

les hommes. Il en découle que globalement, les femmes participent plus au marché du travail comparé aux hommes. Par contre, en ce qui concerne les jeunes de 15 à 24 ans, le taux d'emploi en 2017 est de 41,1% (BM, 2018) et est plus élevé chez les femmes (46,99%) que chez les hommes (35,46%). L'agriculture demeure le principal pourvoyeur d'emploi avec 68,2% des emplois, suivis du secteur des services avec 25,9%. L'industrie ne fournit que 5,9% des emplois en Guinée.

Le Tableau 5 présente quelques indicateurs clés du marché de travail en Guinée.

Tableau 5: Indicateurs clés du marché du travail en Guinée

Principaux indicateurs	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>1. Répartition de l'emploi des jeunes par secteur d'activité principale (%)</i>			
○ Primaire	69,3	64	73,8
○ Secondaire	5,3	9,1	1,7
○ Tertiaire	25,4	26,9	24,5
<i>2. Répartition de l'emploi des jeunes par catégories socio- professionnelle (%)</i>			
○ Cadres	1,9	3,2	0,9
○ Employés / ouvriers	3,6	6,7	1,2
○ Manœuvres	0,2	0,5	0,1
○ Employeurs	0,7	0,8	0,5
○ Indépendants	67,1	60,7	72,2
○ Apprentis	2,6	3,6	1,9
○ Aides familiaux	23,8	24,5	23,3
<i>3. Taux d'emploi informel des jeunes (%)</i>			
○ Emplois dans le secteur informel	84	80	88
○ Emplois dans le secteur formel	16	20	12

Source : Mohamed (2014)¹⁰

L'analyse du tableau montre qu'environ 70% des jeunes sont orientés dans le secteur primaire avec une prépondérance des femmes (73,8%) par rapport aux hommes (64%). Par contre on observe plus d'hommes que de femmes dans les deux autres secteurs. Il faut remarquer aussi que le secteur tertiaire est le deuxième pourvoyeur d'emploi pour les jeunes. Près de 70% des jeunes ayant un emploi sont des travailleurs indépendants, et près de 24% sont des aides familiaux. Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, il y a plus d'hommes que de femmes, exception faite des travailleurs indépendants qui enregistrent 72,2% de jeunes femmes contre

¹⁰ Département promotion de l'emploi, Ministère de l'emploi, enseignement technique et formation professionnelle de la Guinée.

67,1% de jeunes hommes. Le secteur informel joue également un rôle important dans l'économie de la Guinée. Il constitue une source d'emploi pour 84% des jeunes guinéens.

7.2.2. Les politiques d'emploi en Guinée

Les premières mesures prises par le gouvernement guinéen pour faire face à l'aggravation du phénomène de chômage sont la création en 1997 de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE) chargée de l'observation et de la promotion d'emploi et l'élaboration d'une Politique Nationale de Promotion de l'Emploi (PNPE) en 2003. Le but fondamental de la PNPE est de promouvoir de façon volontaire un effort de création d'emploi, qui va bien au-delà des résultats spontanés de la croissance économique. C'est ce qui a conduit à retenir dans la PNPE quatre domaines d'intervention prioritaires:

- Le renforcement de l'offre de formation professionnelle et technique ;
- La promotion des micros et petites entreprises ;
- La promotion du travail à haute intensité de main d'œuvre ;
- L'amélioration de l'accès des femmes à l'emploi.

Les autorités guinéennes ont aussi décidé de mettre en œuvre un rapide programme spécial de promotion d'emploi en faveur des jeunes (PEJ) qui comprend quatre composantes à savoir :

- L'amélioration de l'employabilité des jeunes ;
- La promotion de l'entrepreneuriat jeunesse ;
- La promotion des travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) ;
- L'amélioration du système d'informations statistiques orienté vers l'emploi des jeunes.

7.3. Le marché du travail et les politiques d'emploi au Sénégal

7.3.1. Caractéristiques du marché de travail au Sénégal

Les possibilités d'emploi restent limitées dans l'économie sénégalaise, malgré une offre de travail importante, caractérisée par la jeunesse de la population et la volonté des autorités publiques de créer des emplois. En effet, les résultats de l'enquête nationale de l'emploi au Sénégal (ENES, 2017) ont révélé que plus de la moitié (54,9%) de la population en âge de travailler (âgée de 15 ans ou plus) ont participé au marché du travail ; cela montre qu'en moyenne un individu sur deux en âge de travailler est actif. Par ailleurs il est noté un taux plus élevé chez les hommes (62,9%)

par rapport aux femmes (48,5%). On peut donc dire qu'au Sénégal, les hommes participent plus au marché du travail que les femmes. L'analyse par secteurs indique que le secteur primaire concentre plus d'emplois au Sénégal, avec 48,5 % de la population active. Les secteurs tertiaire et secondaire absorbent respectivement 26,3 % et 12,1 % des actifs occupés (ANSD, 2013).

La population sénégalaise se caractérise par sa grande jeunesse car la moitié de la population est âgée de moins de 18 ans. Près de 46% des jeunes n'ont reçu aucune instruction tandis que 24% ont un niveau d'instruction qui ne dépasse guère le primaire ; 26% ont un niveau secondaire et 4% ont un niveau supérieur (ANSD, 2013). Les jeunes apparaissent comme la tranche qui participe le moins à l'activité économique avec une grande disparité entre le genre. L'emploi des jeunes s'était établi à 38 %. Les jeunes hommes de 15 à 35 ans ont un taux de participation de 49 %, chez les jeunes femmes, ce taux s'établit à 28 %. Ce faible taux de participation des femmes sur le marché de travail s'explique en partie par le poids des facteurs socioculturels, qui condamnent les femmes à des activités domestiques, surtout marqué en milieu rural.

Le tableau 6 présente les caractéristiques du marché de l'emploi des jeunes au Sénégal.

Tableau 6: Indicateurs clés du marché du travail au Sénégal

<i>1. Répartition de l'emploi des jeunes par niveau d'instruction (%)</i>	
○ Sans instruction	46,3
○ Primaire	41,9
○ Secondaire	29,3
○ Supérieur	27,6
<i>2. Répartition de l'emploi des jeunes par secteur d'activité principale (%)</i>	
○ Agriculture	49
○ Industrie	30
○ Services	21
<i>3. Répartition de l'emploi des jeunes selon les types de contrats</i>	

○ Contrats à durée indéterminée	33
○ Contrats à durée déterminée	24
○ Contrats de prestation de service	11
○ Sans contrat	31
4. Répartition de l'emploi des jeunes par catégories socio- professionnelle (%)	
○ Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	0,7
○ Cadre moyen	2,1
○ Employé	13,1
○ Employeur	2,7
○ Indépendant	42,1
○ Aide-familial	30,3
○ Manœuvre	3.0
○ Apprenti (rémunéré ou non)	6.0
5. Taux d'emploi formel & informel des jeunes (%)	
○ Emplois dans le secteur informel	91
○ Emplois dans le secteur formel	09

Source:République du Sénégal (2014)

De l'analyse de ce tableau il ressort les observations suivantes :

- Les jeunes les plus instruits sont peu représentés parmi ceux qui ont un emploi. En effet, 46,3% des jeunes qui ont un emploi n'ont soit aucun niveau d'instruction ou soit ayant le niveau primaire (41,9%). Moins de 30% ont soit le niveau secondaire ou supérieur.
- Le secteur primaire est le plus grand pourvoyeur d'emploi pour les jeunes au Sénégal. Près de la moitié (49%) des jeunes sont employés dans le secteur primaire suivi du secteur secondaire (30%). Le secteur des services vient en dernière position avec 21% des emplois des jeunes.
- 33% des jeunes ont des contrats à durée indéterminée, mais ce taux reste inférieur à celui des aînés (56%) (République du Sénégal, 2014). Par ailleurs 31% des jeunes de 15 à 35 ans qui ont un emploi sont sans contrat.
- La majorité des jeunes ayant un emploi sont des travailleurs indépendants (42,1%) et des aides familiaux (30,3%).
- Le secteur informel absorbe plus de 90% des jeunes ayant un emploi. Ceci témoigne du poids de l'informel dans l'économie Sénégalaise.

7.3.2. Les politiques d'emploi au Sénégal

Le droit du travail sénégalais est régi par le Code du Travail révisé par la loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 ainsi que par le décret n°2009-1448 portant organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et des Organisations professionnelles sur son mode d'organisation et l'arrêté 2009-15515 du 11 décembre 2009 fixant les ressorts et sièges des inspections du travail et de la sécurité sociale et définissant leur organisation et leurs règles de fonctionnement. Ce cadre juridique vise à lutter contre la précarité de l'emploi. L'engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi est matérialisé par sa ratification de la convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi en 1964. Plus récemment d'autres initiatives ont été prises, notamment la mise en place du Haut Conseil pour l'Emploi et la Formation par le décret 2009-1406 du 23 décembre 2009, et l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi en 2017.

Parallèlement, le Gouvernement a mis en place plusieurs structures de soutien à l'emploi ayant pour rôle de favoriser l'accès à l'information sur le marché du travail, l'entrepreneuriat, l'auto-emploi et l'employabilité des jeunes. Il s'agit principalement des:

- Programme de promotion de l'emploi des jeunes en milieu urbain (PEJU/GTZ) ;
- Fonds National de Promotion de la Jeunesse (FNPJ) ;
- Fonds national d'Action pour l'Emploi (FNAE) ;
- Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ) ;
- Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME) ;
- Agence d'Exécution des travaux d'Intérêt public(AGETIP) ;
- Agence nationale d'insertion et de Développement agricole (ANIDA) ;
- Agence de Promotion de l'Investissement et des Grands travaux (APIX) ;
- Office pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue (OFEJBAN).

Pour appuyer les porteurs de projets viables, et promouvoir la création d'emplois, le gouvernement sénégalais a mis en place de nouveaux instruments de financement et de promotion des investissements. Il s'agit notamment du :

- Fonds de Garantie des Investissement Prioritaires (FONGIP) qui est un instrument d'aide à la relance de l'économie nationale et qui se présente comme un fonds de garantie dédié

aux petites et moyennes entreprises (PME) et petites et moyennes industries (PMI), aux associations de jeunes et de femmes détenteurs de projets crédibles ;

- Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS) qui est un outil innovant de promotion des investissements;
- La Banque Nationale de Développement économique (BNDE) qui a pour mission de satisfaire à la problématique de financement des PME en apportant des solutions adaptées et durables à la question de leur financement, notamment leur création, leur restructuration et leur expansion.

7.4.Synthèse de la revue documentaire

La question de l'emploi des jeunes reste et demeure une préoccupation majeure dans les pays en développement tels que le Bénin, la Guinée et le Sénégal. Bien que chacun des pays dispose d'une politique nationale d'emploi, sur le plan régional et international, les engagements en matière de promotion de l'emploi sont notamment:

- La Convention n°122 sur la Politique de l'Emploi (1964);
- La Déclaration d'OUAGADOUGOU (Union Africaine-2004);
- La déclaration des chefs d'Etat de l'Union africaine en 2012 à Malabo ;
- Le Pacte Mondial pour l'Emploi (2009).

Malgré les efforts des gouvernants, des difficultés de formalisation de l'économie existent toujours. En effet, le poids de l'informel dans l'économie africaine est l'un des plus élevés au monde (FMI, 2017). Ainsi le secteur informel est resté très prépondérant dans l'économie du Bénin, de la Guinée et du Sénégal. En moyenne le secteur informel est pourvoyeur d'au moins 80% des emplois des jeunes dans ce pays. Le secteur agricole et celui des services constituent les deux principaux secteurs qui sont source d'emplois des jeunes au Bénin, en Guinée et au Sénégal. Le secteur industriel est très faiblement développé. Il est aussi constaté le faible niveau de qualification des jeunes. La majorité des jeunes n'ont pas dépassé le niveau primaire. Par ailleurs les plus diplômés sont très peu parmi les jeunes qui ont d'emploi. On peut donc retenir que les obstacles à l'emploi sont liées à plusieurs facteurs tels que : les contreperformances de l'économie, l'inadéquation du système de production des qualifications par rapport aux besoins du marché, le manque d'informations fiables sur le marché du travail et la faible capacité de création d'emplois du secteur privé.

L'accroissement du taux de chômage des jeunes est non seulement dû à la faible capacité de création d'emploi par le secteur privé mais aussi à des facteurs tels que : la pression démographique plus élevée que le taux moyen de croissance annuel. L'évolution concomitante de la pyramide des âges et du taux de scolarité de la population s'accompagnant d'une multiplication du nombre de personne en âge de travailler et cherchant effectivement un emploi salarié contribue à l'augmentation de la population des chômeurs. Aussi le niveau de corruption élevé dans ses pays ne favorise pas la mise en application des textes et décret régissant l'emploi. A cela, peut s'ajouter le dédoublement des institutions de promotion de l'emploi et le manque d'harmonisation des interventions de ces institutions. Par conséquent, la rationalisation des institutions en charge de l'emploi des jeunes est nécessaire afin de mieux combattre le chômage et le sous-emploi des jeunes.

Le tableau 7 présente une synthèse des obstacles à la création d'emploi dans les trois pays de l'étude (Bénin, Guinée, Sénégal). Cette synthèse est faite suivant les différents acteurs que sont : l'Etat, le Patronat, les Syndicats, les Jeunes, les Organisations de Société Civile et les Partenaires Techniques et Financiers.

Tableau 7: Synthèse des obstacles en fonction des différents acteurs

Gouvernement	Patronat	Syndicats	Jeunes	OSC	PTF
<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaise gouvernance • Faible application des textes légaux existants • Insuffisance des lignes budgétaires dédiées à l'accompagnement des jeunes entrepreneurs • Manque de communication et de sensibilisation • Inexistence des textes pouvant obliger les gouvernements successifs à une continuité des politiques d'emploi • Faiblesse du tissu industriel • Inadaptation des politiques étatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible implication du patronat • Faible implication du secteur privé • Climat des affaires assez contraignant pour les investisseurs privés • Manque de volonté d'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> • Intrusion politique dans les syndicats • Absences de véritables stratégies syndicales • Absence de cadre d'échanges et de concertation tripartite (Gouvernement – Syndicat – Patronat) • Faible intégration des préoccupations des jeunes • Emiettement des syndicats face aux lois qui précarise l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de courage, de détermination et de patience • Faible accès aux stages professionnels • Fatalisme • Manque de prise de conscience du problème de chômage • Manque de pro activité • Manque de synergie d'action et d'orientation des structures et organisations de jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Politisation des OSC • Ignorance de leur rôle et responsabilité sur les questions de développement • Faible implication de la Société Civile pour les questions de l'employabilité des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingérence dans les programmes du gouvernement • Faible implication dans le suivi des projets et programmes de développement • Manque de cohésion sociale • Lourdeurs dans les systèmes d'accompagnement • Réduction des budgets d'aide au développement

Note : OSC : Organisation de la Société Civile ; PTF : Partenaires Techniques et Financiers

8. Présentation des résultats d'enquêtes sur les obstacles à la formalisation des entreprises par les jeunes

Dans le cadre de cette étude, un guide d'entretien a été développé afin d'interviewer des groupes cibles ayant rapport avec la problématique de l'emploi. Ainsi nous avons identifié trois catégories d'acteurs dans chacune des trois pays (Bénin, Guinée et Sénégal). Les groupes d'acteurs ciblés étaient :

- Les jeunes/jeunes entrepreneurs : ce premier groupe d'acteurs regroupe les jeunes & jeunes entrepreneurs du secteur formel et informel, les jeunes Start up, les chefs d'entreprises (débutant & anciens dans les secteurs tel que Numériques, Agriculture, Agro-industries, transport-logistique, commerce, services), et les jeunes porteurs de projets.
- Les associations de Jeunes/syndicats : ce deuxième groupe est composé des mouvements de jeunes qui font la promotion de l'emploi, et les centrales des syndicats du secteur privé.
- Les structures en charge de l'emploi/décideurs : ce troisième et dernier groupe d'acteurs regroupe les structures publiques et privées qui font la promotion de l'emploi, ainsi que les décideurs politiques tel que les députés membres de la commission des lois.

Dix (10) personnes ou structures ont été sélectionnées dans chaque catégorie d'acteurs faisant un total de 30 personnes enquêtés par pays. Donc au total 90 personnes ou structures ont été enquêtés. Ses enquêtes de terrains étaient utiles pour avoir la contribution de chaque partie prenante afin de compléter la revue documentaire. Les résultats sont présentés suivant les trois catégories d'acteurs enquêtés. Ceci permet de faire directement une analyse comparative entre les trois pays.

8.1.Obstacles à la formalisation des emplois : point de vue des Associations et Syndicats

Dans les différents pays, 31 associations et syndicats ont été finalement enquêtés dont dix (10) au Bénin, onze (11) au Sénégal et dix (10) en Guinée. Parmi ces associations, seize (16) étaient des associations de jeunes contre quinze(15) syndicats de jeunes.

La perception du nombre de chômeurs varie selon le pays. Au Bénin, les personnes interrogées estimaient le taux de chômage de 0 à 83%. Quatre (4) personnes sur dix (10) estimaient le taux de chômage nul au Bénin. Par contre au Sénégal, la perception du taux de chômage varie entre 16% et 22%. En Guinée par ailleurs, 9 personnes sur 10 estimaient le taux de chômage supérieur à 50%.

Pratiquement toutes les personnes enquêtées (97%) trouvaient que moins de 5 jeunes sur 10 pourraient rapidement trouver un emploi décent dans leur pays. Au Bénin, seulement une personne sur dix (10) trouvait que la situation de l'emploi s'est améliorée, alors que 9 personnes sur 11 enquêtées au Sénégal et moins du tiers en Guinée pensaient qu'elle s'est améliorée dans leurs pays.

Les principales difficultés d'accès à l'emploi décent soulevés (Figure 1) au Bénin sont : le favoritisme, le manque d'entrepreneuriat, la non qualification pour l'emploi, la croissance économique, la pauvreté, le manque d'information, le manque de confiance entre employeur et employé, le manque de financement, le manque de volonté, l'absence de cadre institutionnelle favorable pour la création d'entreprise, la rémunération très basse. Au Sénégal, les difficultés d'accès à l'emploi sont : la croissance économique, la forte demande d'emploi, la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, la qualité et les résultats et les résultats de l'enseignement (scolaire, universitaire etc.). Quant à la Guinée, les difficultés sont : la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, la non qualification pour l'emploi, la forte demande d'emploi, la qualité et les résultats de l'enseignement, la discrimination et l'exclusion, la croissance économique, le manque d'entrepreneuriat, le favoritisme, le manque d'information, la limitation des concours d'accès à la fonction publique, le manque de collège et de lycée technique, le manque d'investissement, la mal gouvernance, l'instabilité politique, le taux d'analphabétisme élevé, une politique de l'emploi caduque, et les barrières linguistiques(l'anglais par exemple).

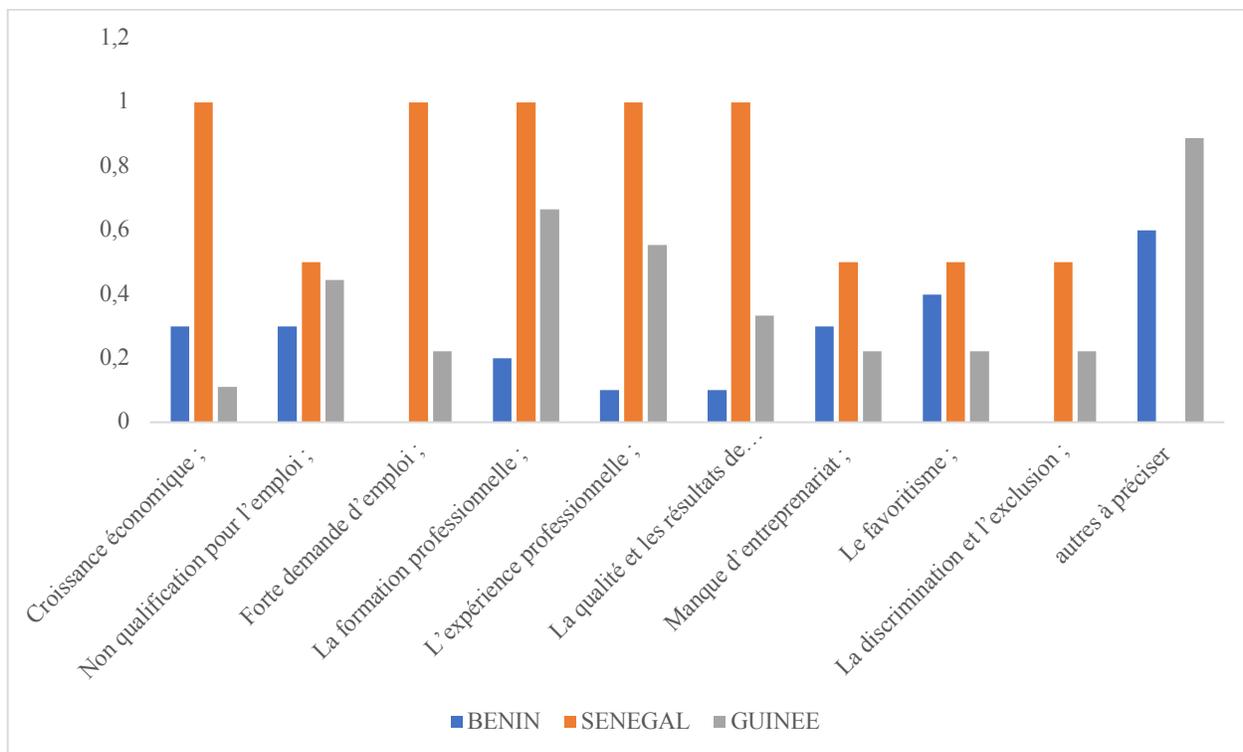


Figure 1: Difficultés d'accès à un emploi décent selon les associations et syndicats

De nombreuses politiques d'emploi existent dans les différents pays, mais ont des limites en ce qui concerne l'opérationnalisation. Les limites générales dans les différents pays sont : la mauvaise gestion des projets, la faiblesse de l'information des bénéficiaires, les difficultés d'accès au financement. De manière spécifique, les enquêtés ont reportés la politisation à outrance, la lourdeur dans les processus de passation des marchés et la discrimination respectivement au Bénin, au Sénégal et en Guinée.

La figure 2 présente les obstacles liés à la création d'entreprise. Dans l'ordre d'importance ses obstacles sont : l'accès au service financier, le manque d'accompagnement de l'état, les démarches administratives, le manque d'informations par rapport à la gestion d'entreprise sur les normes juridiques et fiscales. Notons qu'au Bénin, les démarches administratives et le manque d'accompagnement de l'Etat prennent le pas avec six personnes sur 10.

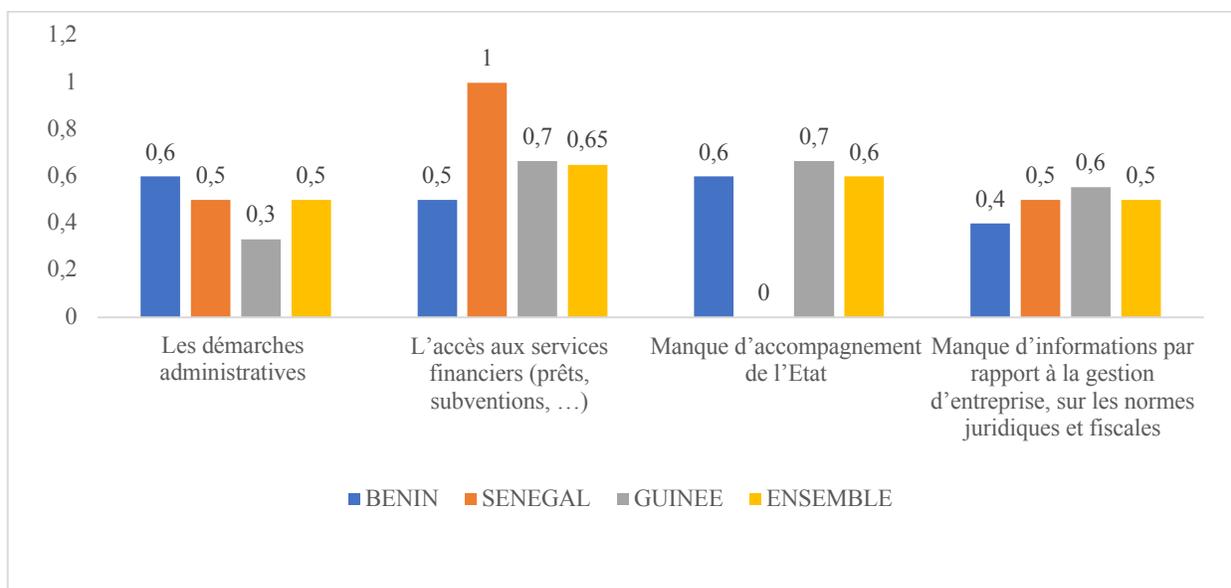


Figure 2 : Obstacles à la création d'entreprises selon les associations et syndicats

Les mesures actuelles mise en œuvre pour favoriser la formalisation des petites entreprises au Bénin sont : le guichet unique de formalisation des entreprises (GUFÉ), le Projet PADA dans le domaine agricole, le registre de commerce, la simplification des formalités administratives, le volontariat, l'Agence de Promotion des Investissements et des Exportations (APIEX), le bureau de mise à niveau, la réduction des coûts pour la création d'entreprise. Au Sénégal, nous avons : le fonds de financement de la formation professionnelle, la création d'un guichet unique, le fond de garantie des entreprises, le programme de labélisation des PME, le bureau de mise à niveau, l'accroissement des ressources allouées aux différents programmes de mise à niveau et d'encadrement, le programme d'éducation des PME et l'ouverture de nouveaux centres de démonstration techniques dans les régions. En Guinée, les mesures actuelles sont : la facilitation de l'obtention des agréments, la priorité à l'expertise locale, la diminution du taux de remboursement des prêts bancaires, la création de l'Agence pour la Promotion des investissements privés (APIP), la facilitation du circuit administratif au niveau de l'APIP, la formation des agents de l'APIP, le respect des textes en vigueur.

Les avis des enquêtés sur ses mesures sont partagés (Figure 3). Au Bénin, une proportion égale des enquêtés (30%) trouvent les mesures mauvaises, acceptables et bonnes. En Guinée, la moitié des personnes enquêtées trouvaient les mesures acceptables.

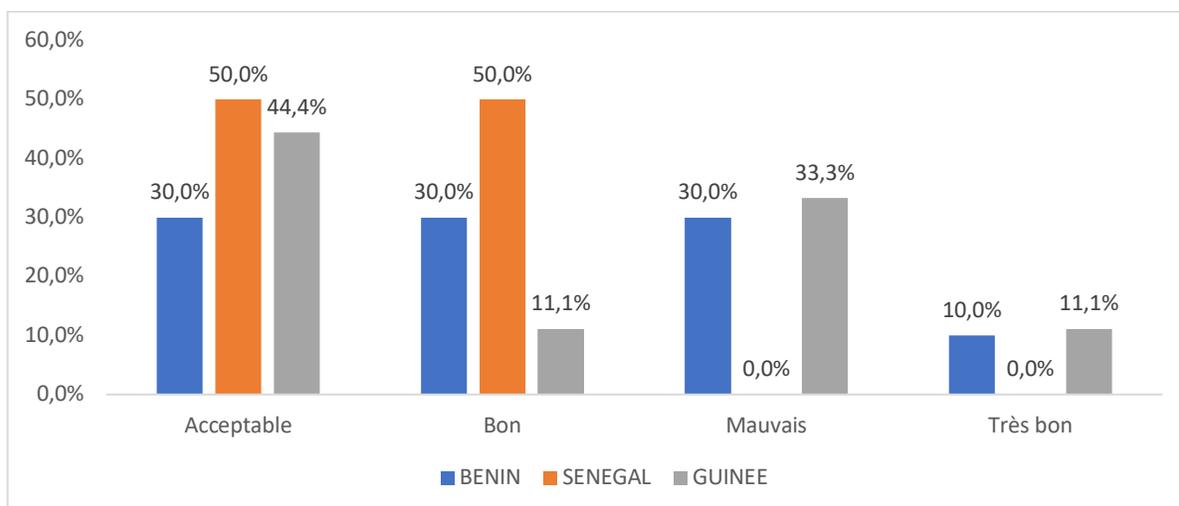


Figure 3 : Appréciation des associations et syndicats par rapport aux mesures prises

Les propositions recueillies (Tableau 8) auprès des associations et syndicats pour faciliter l'initiative de création des entreprises par les jeunes sont la facilitation des démarches administratives, l'amélioration des services financiers notamment les prêts, l'accès aux institutions de micro finance et l'accompagnement des entrepreneurs pendant la création d'entreprise sont les principales propositions faites par les personnes enquêtées.

Tableau 8: Proposition des associations & syndicats pour faciliter l'initiative de création des entreprises par les jeunes

	Bénin	Sénégal	Guinée
Faciliter les démarches administratives N=30			
Oui	6	11	5
Non	4	0	4
Améliorer les services financiers notamment les prêts, l'accès aux institutions de micro finance N=31			
Oui	7	11	6
Non	3	0	4
Accompagner les entrepreneurs pendant la création d'entreprise N=31			
Oui	7	7	10
Non	3	4	0
Assurer une symétrie d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales N=31			
Oui	1	9	2
Non	9	2	8
Autres N=31			
Oui	3	2	5
Non	7	9	5

Source : Résultats de l'enquête (2018)

8.2.Obstacles à la formalisation des emplois : point de vue des structures en charge de l'emploi & les décideurs

Dans les différents pays, 24 interviews ont été réalisées avec les structures en charge de l'emploi et les décideurs politiques dont 10 interviews réalisées au Bénin, 10 en Guinée et 4 au Sénégal. 90% de ses enquêtés occupaient un poste en lien avec la problématique de l'emploi des jeunes.

Au Bénin, 7 enquêtés sur 10 n'ont pas pu donner une estimation du taux de chômage. Les 3 restants ont estimé le taux de chômage à 2,3% en moyenne. Par contre les enquêtés du Sénégal et de la Guinée ont respectivement estimé le taux de chômage des jeunes à 20,8% et 58,1% en moyenne. Aussi, les enquêtés ont révélés qu'en moyenne 3 jeunes sur 10 pourront rapidement trouver du travail sur l'ensemble des 3 pays. Par contre à 71% des cas, la situation des jeunes ne s'est pas améliorée. Le manque d'entrepreneuriat, la forte demande d'emploi et la qualité de la formation sont les difficultés majeures d'accès à l'emploi au Bénin (Tableau 9). Au Sénégal, la non-qualification pour l'emploi, la formation professionnelle et la forte demande d'emploi constituent les principales difficultés d'accès à un emploi décent. En Guinée, on retient la non qualification pour l'emploi, le favoritisme et l'expérience professionnelle comme difficultés majeures à l'emploi des jeunes.

Tableau 9: Difficultés d'accès à un emploi décent selon les structures en charge de l'emploi & les décideurs

	Bénin	Sénégal	Guinée
Croissance économique	2	1	3
Non qualification pour l'emploi	2	4	5
Forte demande d'emploi	3	3	2
La formation professionnelle	2	3	3
L'expérience professionnelle	2	2	4
La qualité et les résultats de l'enseignement	3	0	3
Manque d'entrepreneuriat	4	2	1
Le favoritisme	1	0	4
La discrimination et l'exclusion	1	0	2

Source : Résultats de l'enquête (2018)

Sur l'ensemble des 3 pays, 96% des interviewés admettent qu'il existe des politiques de promotion de l'emploi. Les principaux obstacles à la création d'emploi du point de vue des structures en charge de l'emploi et les décideurs sont présentés dans le Tableau 10.

Tableau 10: Obstacles à la création d'emploi selon les structures en charge de l'emploi & les décideurs

	Bénin	Sénégal	Guinée
Les démarches administratives N=24			
Oui	0	2	0
Non	10	2	10
Non qualification pour l'emploi N=24			
Oui	4	2	6
Non	6	2	4
Manque d'accompagnement de l'Etat N=24			
Oui	1	1	7
Non	9	3	3
Manque d'informations sur la gestion d'entreprise, les normes juridiques et fiscales N=24			
Oui	4	2	3
Non	6	2	7

Source : Résultat de l'enquête (2018)

A l'analyse de ce tableau, on retient qu'au Bénin par exemple les obstacles majeurs à la création d'entreprise sont la non qualification et le manque d'informations sur la gestion d'entreprise et les normes juridiques et fiscales. Au Sénégal les avis restent partagées. Pour la Guinée, il y a le manque d'accompagnement de l'Etat et la non qualification pour l'emploi. Il ressort de ses analyses que le problème de non qualification pour l'emploi demeure un obstacle important sur le marché du travail des trois pays.

Selon les structures en charge de l'emploi et les décideurs, les mesures mises en place pour faciliter la formalisation des petites entreprises sont entre autres, la mesure d'identifications et d'accompagnement, l'amélioration du cadre de création d'entreprises et la formalisation et encadrement à l'esprit entrepreneuriale. On remarque au Bénin une absence des mesures allant dans le sens de la formation et l'encadrement à l'esprit entrepreneurial.

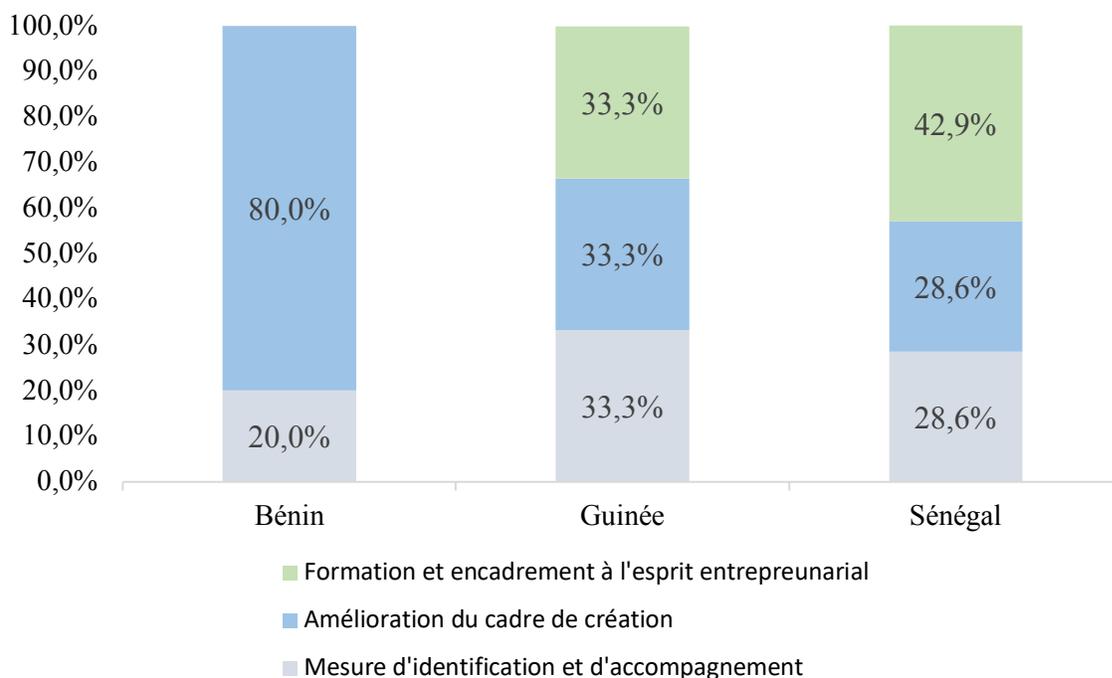


Figure 4: Mesures actuelles favorisant la formalisation des petites entreprises selon les structures en charge de l’emploi et les décideurs

Toutefois au Bénin et en Guinée, 4 personnes enquêtées sur 10 ont une mauvaise appréciation de ces mesures tandis que 75% des personnes interviewées respectivement au Sénégal ont une bonne appréciation. Concernant les recommandations, la totalité des enquêtés (structures en charge de l’emploi/décideurs) au Sénégal indexe l’accompagnement des entrepreneurs, l’amélioration des services financiers et la facilitation des démarches administratives comme recommandations pour faciliter l’initiative de création des entreprises par les jeunes. Au Bénin et en Guinée, 50% interviewés pensent qu’il faudrait améliorer les services financiers notamment les prêts et l’accès aux institutions de micro finance, et environ 40% propose l’accompagnement des entrepreneurs¹¹ tout en leur assurant une symétrie d’informations.

8.3.Obstacles à la formalisation des emplois : point de vue des jeunes et jeunes entrepreneurs

Le guide d’entretien avec les jeunes et jeunes entrepreneurs nous a permis de recueillir un échantillon composé de 33 jeunes dont 10 originaires du Bénin, 10 de la Guinée, et 13 du Sénégal

¹¹ A travers la formation entrepreneuriale et l’autonomisation des jeunes.

avec une moyenne d'âge de 30 ans. Parmi eux, environ 76% ont une occupation en rapport avec la problématique posée et 57% appartiennent à une organisation de jeunes (Organe consultatif de la jeunesse, Club RFI, SVUAC, ...).

Un jeune sur deux affirme que leur organisation ne mène aucune action en faveur de l'insertion professionnelle (formation à l'entrepreneuriat, l'aide sociale, l'insertion des jeunes dans les entreprises...) des jeunes. Bien que plus de trois quarts des jeunes aient confirmé l'existence d'organisation de jeunes, 24% pensent qu'elles ne sont pas influentes au niveau des politiques de promotions de l'emploi des jeunes. Aussi un jeune sur deux estime que le taux de chômage se trouve au-delà de 59%. Cette estimation est confirmée par la perception qu'ils se font de l'emploi au Bénin : 3 jeunes seulement sur 10 pourraient avoir un emploi décent.

A plus de 50%, les jeunes ont retenu la forte demande d'emploi comme étant la principale difficulté rencontrée pour l'accès à un emploi décent (Tableau 11). Il faut noter que seulement 45% des jeunes pensent que la non-qualification ou la formation professionnelle constituent des handicaps à l'emploi. Environ 30% des jeunes/jeunes entrepreneurs enquêtés ont souligné le problème de favoritisme, discrimination et exclusion comme obstacles à un emploi décent.

Deux jeunes sur cinq n'ont pas connaissance des politiques mises en œuvre pour permettre l'emploi des jeunes au Bénin. Les autres ont énuméré comme politique : l'ANPE, la Politique de BENIN-TAXI, le FNPEEJ, les BPC (Business Promotion Center), les Start Up Valley, les formations à l'entrepreneuriat, le Volontariat (UAC) et Financement des jeunes entrepreneurs, le Fond de Garanti des Investissements Prioritaires (FONGIP)...etc. L'entrepreneuriat étant une solution imminente pour l'emploi des jeunes, environ 82% ont déclaré avoir une entreprise. Mais ces entreprises ont en moyenne une faible capacité de ressources humaines (4 personnes embauché). Toutefois 12% des jeunes enquêtés disposent d'un personnel de 10 employés.

Tableau 11: Difficultés d'accès à un emploi décent selon les jeunes

	Effectif	Pourcentage
Croissance économique		
Oui	3	21

Non	27	79
Non qualification pour l'emploi		
Oui	15	45
Non	18	55
Forte demande d'emploi		
Oui	23	70
Non	10	30
La formation professionnelle		
Oui	15	45
Non	18	55
L'expérience professionnelle		
Oui	14	42
Non	19	58
La qualité et les résultats de l'enseignement		
Oui	13	39
Non	20	61
Manque d'entrepreneuriat		
Oui	14	42
Non	19	58
Le favoritisme		
Oui	10	30
Non	23	70
La discrimination et l'exclusion		
Oui	9	27
Non	24	73

Source : Résultats de l'enquête (2018)

Aussi 67% des jeunes dans l'ensemble des pays (Bénin et Guinée) considère l'accès aux services financiers comme étant le principal obstacle à la création d'entreprise (Figure 5), suivi du manque d'accompagnement de l'Etat (50%), du manque de formations par rapport à la gestion d'entreprises (50 %). Enfin seulement 25% des jeunes pensent que les démarches administratives constituent un obstacle à la création d'entreprise. Ceci témoigne des mesures récentes prises dans le sens de simplification des démarches administratives.

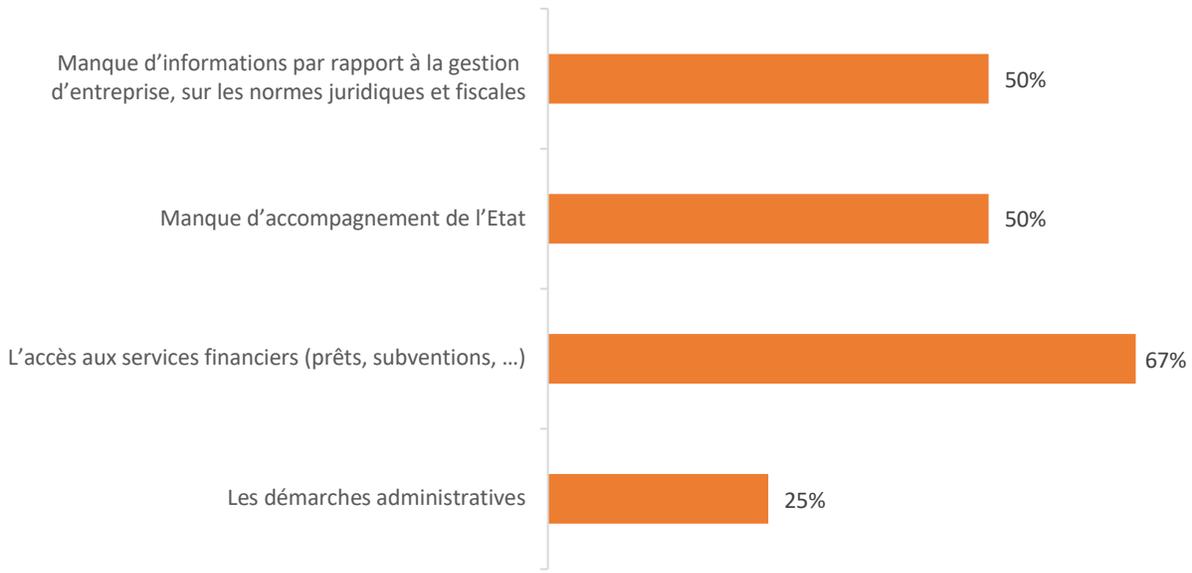


Figure 5: Obstacles à la création d'entreprise selon les jeunes

Une proportion relativement élevée de jeunes enquêtés au Bénin (40%) ont une mauvaise appréciation des mesures de facilitation de formalisation des entreprises dans le pays. En ce qui concerne les suggestions de politiques, 50% des interviewés ont suggéré qu'il faudrait améliorer les services financiers notamment les prêts et assurer une symétrie d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales.

9. Conclusion et recommandations

La problématique de l'emploi des jeunes reste et demeure une préoccupation majeure dans les pays en développement tels que le Bénin, la Guinée et le Sénégal. Malgré les efforts des gouvernants, des difficultés de formalisation de l'économie existent toujours et le secteur informel continue de jouer un rôle important dans l'économie de ses pays. En moyenne, le secteur informel est pourvoyeur d'au moins 80% des emplois des jeunes au Bénin, en Guinée et au Sénégal. L'objectif de la présente étude était d'analyser les obstacles à la formalisation des entreprises des jeunes au Bénin, au Sénégal et en Guinée.

L'analyse des résultats a révélé que le manque d'entrepreneuriat, la non qualification pour l'emploi et le favoritisme sont les trois principales difficultés à l'accès à l'emploi au Bénin. Au Sénégal, ce

sont la forte demande d'emploi due à la croissance démographique, la formation professionnelle et la non-qualification pour l'emploi. Quant à la Guinée, les difficultés sont : l'expérience professionnelle, la non qualification pour l'emploi et la formation professionnelle. Les principaux obstacles à la création d'entreprises en Afrique de l'Ouest notamment au Bénin, en Guinée et au Sénégal sont : le faible accès aux services financiers, le manque d'accompagnement de l'Etat et le manque de formations par rapport à la gestion d'entreprises, les normes juridiques et fiscales.

Les propositions de recommandations politiques faites par les enquêtés dans les trois pays pour faciliter l'accès à l'emploi, la création et la formalisation d'entreprise sont :

- L'amélioration des services financiers notamment les prêts et les facilités d'accès aux institutions de micro finance ;
- La vulgarisation d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales ;
- L'investissement dans la formation entrepreneuriale et l'autonomisation des jeunes ;
- La facilitation des démarches administratives ;
- L'accompagnement des entrepreneurs pendant la création d'entreprise.

A ces recommandations, nous ajoutons à l'endroit des:

Gouvernements :

- La nécessité de poursuivre le processus d'assainissement du milieu des affaires ;
- La rationalisation des institutions en charge de l'emploi des jeunes ;
- Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des textes de promotion de l'emploi des jeunes;
- Le financement des structures en charge de la question de l'emploi des jeunes ;
- La révision des politiques éducatives en vue de l'adaptation des curricula de formation aux exigences du marché de travail ;
- La promotion de la formation professionnelle ;
- Un dialogue social constructif pour l'allègement des conditions d'implantation des industries ;
- La vulgarisation des bonnes pratiques (civisme, patriotisme, etc...)

- Des études régulières sur le marché du travail afin de découvrir les nouvelles opportunités du marché de l'emploi.

Patronats:

- L'implication du patronat dans la formation professionnelle et universitaire des jeunes ;
- La contribution à l'employabilité des jeunes à travers la facilitation de l'accès aux stages professionnels dans les entreprises.

Partenaires Techniques et Financiers :

- La contribution à la mise en place d'un réseau de financement qui accueille directement les jeunes sans emploi ;
- L'exigence d'une bonne gouvernance des ressources afin que les financements atteignent les cibles.

Organisation de la Société Civile :

- L'implication dans les thématiques liées aux questions de l'employabilité des jeunes ;
- Le maintien d'une veille citoyenne en matière de respect des textes en vigueur et de la bonne gouvernance des ressources engagées.

Organisation des jeunes

- La réalisation d'activité de lobbying et plaidoyer auprès des décideurs pour un climat favorable des affaires pour le secteur privé ;
- La réalisation d'activité de lobbying et plaidoyer auprès des décideurs en vue d'augmenter le budget des organismes et fonds des jeunes ;
- La formation de leurs membres à la recherche d'information sur les opportunités d'emploi.

Références Bibliographiques

AfDB, OECD Development Centre, UNDP and UNECA. (2012). African Economic Outlook 2012. [Available online:<http://www.africaneconomicoutlook.org/>].

ANSD (2013). Rapport définitif Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Élevage. Dakar, Sénégal. <http://www.ansd.sn/>.

BAD (2015). Rapport sur le développement en Afrique : Croissance, pauvreté et inégalités : lever les obstacles au développement durable. Banque Africaine de Développement. Tiré de https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/ADR15_FR.pdf.

Bell, D. et Blanchflower, D. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22, No.2, pp. 241-267.

BIT.(1993). Rapport pour la 15^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail. Bureau international du travail, Genève, 19-28 janvier.

Blöss, T. et Feroni, I. (1991). Jeunesse : objet politique, objet biographique. Enquête [En ligne], 6 | 1991, mis en ligne le 27 juin 2013, consulté le 13 juillet 2018. URL : <http://journals.openedition.org/enquete/147>.

Chede, E. (2017). Problématique de l'emploi des jeunes en Afrique (enjeux, défis et perspectives). Tirés de <http://cnrj.org/problematique-de-lemploi-jeunes-afrique-enjeux-defis-perspectives/>.

Echaudemaison, C. D. (1993). Dictionnaire d'Économie et des Sciences sociales, Nathan Paris, p. 143.

Elder, S. et Koné, K. S. (2014). Labor Market Transitions of Young Women and Men in sub-Saharan Africa. Work4Youth Publication Series, No. 9, Geneva: International Labor Organization.

Filmer, D. et Fox, L. (2014). Youth Employment in Sub-Saharan Africa. Africa Development Series, Washington, DC: World Bank. [Available online: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/01/19342178/youth-employment-sub-saharan-africa-vol-2-2-full-report>].

FMI (2017). Perspectives économiques régionales : Afrique subsaharienne Faire redémarrer la croissance. Édition française ©2017 Fonds monétaire international. <https://www.imf.org/fr/News/Articles/2017/05/05/na050917-sub-saharan-africa-restarting-the-growth-engine>.

Ghai, D. (2003). Travail décent: concept et indicateurs. *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n°2, pp 121-157.

Honlonkou, A. and Odjo, O. D. (2010). Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : le cas du Bénin / Albert Honlonkou, Dominique Odjo Ogoudele ; Bureau international du Travail, Secteur de l'Emploi, Unité de recherches et analyses sur l'emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail. - Genève: BIT, 2010 1 v. (Document de travail de l'Emploi n° 66). ISBN: 9789222239139;9789222239146 (web pdf).

INS. (2017). La Guinée en chiffres édition 2016. Institut National de la Statistique. Guinée.

INSAE. (2013). Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et homes au Bénin, Work4Youth Séries de publication No 7 (Genève, BIT).

Julien, P. A. et Cadieux, L. (2010). La mesure de l'entrepreneuriat, Rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, Décembre 2010, p. 26.

Levinsohn, J., Rankin, N., Roberts, G. et Schöer, V. (2014). Wage subsidies and youth employment in South Africa: Evidence from a randomised control trial. Stellenbosch Economic Working Papers, No. 02/14

Mohamed, K. (2014). Rapport pays sur la situation et les dispositifs d'insertion et de formation professionnelles des jeunes en Guinée. Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP Abidjan, 21, 22 et 23 juillet.

Natama, J.-B. (2014). State of Africa and the African Union Agenda 2063. The African Executive, January 1, 2014. www.africanexecutive.com/modules/magazine/articles.php?article=7616.

Onuoha, F. C. (2014). Why Do Youth Join Boko Haram? United States Institute of Peace: Special Report 348, June, 2014.

Page, J. (2012). Youth, Jobs, and Structural Change. African Development Bank Working Paper, No. 155.

Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. et Hammarström, A. (2014). Unemployment and the mental health scarring during the life course. *European Journal of Public Health*, Vol. 24, No. 3, pp. 440-445.

Thiam, D. et Ba, A. (2018). Impacts d'une amélioration de la productivité du secteur informel sur l'économie sénégalaise. Direction Générale de la Planification et des Politiques Economiques, Ministère de l'Economie des Finances et du Plan. Dakar, Sénégal. Tiré de http://www.dpee.sn/IMG/pdf/etude_secteur_informel.pdf.

**Obstacles à la formalisation des entreprises des jeunes : cas du Bénin,
du Sénégal, et de la Guinée**

Guide d'entretien pour syndicats et associations de jeunes

I. Identification de l'enquêteur

1.a. Nom et prénoms :

1.b. Numéro de téléphone :

1.c. Date :

II. Identification du répondant

2.a. Pays (*Encerclez le pays du répondant*)

1= Bénin ; 2=Sénégal ; 3= Guinée

2.b. Nom et Prénoms

2.c. Type d'association

1= Syndicat ; 2=Association de jeunes

2.d. Nom de l'association ou syndicat d'appartenance

.....

2.e. Quel poste occupez-vous dans cette association ?

.....

2.f. Ce poste est-il en lien avec la problématique de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.g. Avez-vous une autre occupation en lien avec la problématique de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.h. Si oui laquelle ? (*Précisez l'occupation, la structure*)

.....

III. Appréciation du marché du travail

3.a. Quel est selon vous le taux de chômage dans votre pays ? (*Exprimez le taux en pourcentage*).....

3.b. Si nous considérons dix (10) jeunes disponibles pour un travail dans votre pays, selon vous combien de jeunes peuvent trouver rapidement un emploi décent ? (*Inscrire un nombre compris entre 0 et 10*)

3.c. Selon vous, la situation de l'emploi dans votre pays ces 10 dernières années s'est-elle améliorée ? 1 = Oui ; 0 = Non

IV. Accès à un emploi

4.a. Selon vous, quelles sont les difficultés d'accès à un emploi décent dans votre pays ? (*Encerclez une ou plusieurs modalités. Ne lisez pas les modalités au répondant*)

1= Croissance économique ;

2= Non qualification pour l'emploi ;

3= Forte demande d'emploi ;

4= La formation professionnelle ;

5= L'expérience professionnelle ;

6= La qualité et les résultats de l'enseignement (scolaire, universitaire etc .) ;

7= Manque d'entreprenariat ;

8= Le favoritisme ;

9= La discrimination et l'exclusion ;

10= autres à préciser

4.b. Existe-t-il dans votre pays des politiques de promotion de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

4.c. Si oui, citez nous quelques politiques de promotion de l'emploi dans votre pays dont vous avez connaissance. (*Remplissez le tableau ci-dessous en demandant également l'année de mise en place de ces politiques.*)

Politique de promotion de l'emploi	Année de mise en place
---	-------------------------------

4.d. Quelles sont les limites de ces politiques de promotion d'emploi?

- Limite 1 :
- Limite 2 :
- Limite 3 :
- Limite 4 :
- Limite 5 :

4.e. Avez-vous connaissance des différents documents de promotion de l'emploi dans votre pays ?

1 = Oui ; 0 = Non

4.f. Si oui, citez les documents dont vous avez connaissance.

- Document 1 :
- Document 2 :
- Document 3 :
- Document 4 :
- Document 5 :

4.g. Quelles sont les actions / stratégies mises en place par votre association ou syndicat pour l'insertion professionnelle des jeunes ?

- Action 1 :
- Action 2 :
- Action 3 :
- Action 4 :

Action 5 :

V. Création d'entreprise

5.a. Qu'est ce qui selon vous, constitue des obstacles à la création d'entreprises dans votre pays ?(Encerclez une ou plusieurs modalités. Ne lisez pas les modalités au répondant)

1= Les démarches administratives

2= L'accès aux services financiers (prêts, subventions, ...)

3= Manque d'accompagnement de l'Etat

4= Manque d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales

5= Autres à préciser

5.b. Quelles sont les mesures actuelles pour favoriser la formalisation des petites entreprises dans votre pays?

Mesure 1 :

Mesure 2 :

Mesure 3 :

Mesure 4 :

Mesure 5 :

5.c. Quelle est votre appréciation par rapport à ces mesures ?(Encerclez une seule modalité)

1= Mauvais ; 2= Acceptable ; 3= Bon ; 4= Très bon

5.d. Quelles sont les actions / stratégies menées par votre association ou syndicat pour faciliter la formalisation des entreprises ?

Action 1 :

Action 2 :

Action 3 :

Action 4 :

Action 5 :

5.e. Quelles sont les dispositions légales pour faciliter la formalisation des entreprises dans votre pays ?

Disposition 1 :

Disposition 2 :

Disposition 3 :

Disposition 4 :

Disposition 5 :

5.f. Que proposeriez- vous pour faciliter l'initiative de création des entreprises par les jeunes dans votre pays ?

1= Faciliter les démarches administratives ;

2= Améliorer les services financiers notamment les prêts, l'accès aux institutions de microfinance ;

3= Accompagner les entrepreneurs pendant la création d'entreprise ;

4= Assurer une symétrie d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales ;

5= Autres à préciser

6. Quel est votre numéro de téléphone ?

Guide d'entretien avec les structures en charge de l'emploi & décideurs

I. Identification de l'enquêteur

1.a. Nom et prénoms :

1.b. Numéro de téléphone :

1.c. Date :

II. Identification du répondant

2.a. Pays (*Encerclez le pays du répondant*)

1= Bénin ; 2=Sénégal ; 3= Guinée

2.b. Nom et Prénoms

2.c. Structure d'affiliation

2.d. Quel poste occupez-vous dans cette structure ?

.....

2.e. Ce poste est-il en lien avec la problématique de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.f. Avez-vous une autre occupation en lien avec la problématique de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.g. Si oui laquelle ? (*Précisez l'occupation, la structure*)

.....

III. Appréciation du marché du travail

3.a. Quel est selon vous le taux de chômage dans votre pays ? (*Exprimez le taux en pourcentage*).....

3.b. Si nous considérons dix (10) jeunes disponibles pour un travail dans votre pays, selon vous combien de jeunes peuvent trouver rapidement un emploi décent ? (*Inscrire un nombre compris entre 0 et 10*)

3.c. Selon vous, la situation de l'emploi dans votre pays ces 10 dernières années s'est améliorée ?
1 = Oui ; 0 = Non

IV. Accès à un emploi

4.a. Selon vous, quelles sont les difficultés d'accès à un emploi décent dans votre pays ? (*Encerclez une ou plusieurs modalités. Ne lisez pas les modalités au répondant*)

1= Croissance économique ;

2= Non qualification pour l'emploi ;

3= Forte demande d'emploi ;

4= La formation professionnelle ;

5= L'expérience professionnelle ;

6= La qualité et les résultats de l'enseignement (scolaire, universitaire etc .) ;

7= Manque d'entreprenariat ;

8= Le favoritisme ;

9= La discrimination et l'exclusion ;

10= autres à préciser

4.b. Existe-t-il dans votre pays des politiques de promotion de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

4.c. Si oui, citez nous quelques politiques de promotion de l'emploi dans votre pays dont vous avez connaissance. (*Remplissez le tableau ci-dessous en demandant également l'année de mise en place de ces politiques.*)

Politique de promotion de l'emploi	Année de mise en place

4.d. Quelles sont les limites de ces politiques de promotion d'emploi?

Limite 1 :
Limite 2 :
Limite 3 :
Limite 4 :
Limite 5 :

4.e. Avez-vous connaissance des différents documents de promotion de l'emploi dans votre pays ?

1 = Oui ; 0 = Non

4.f. Si oui, citez les documents dont vous avez connaissance.

Document 1 :
Document 2 :
Document 3 :
Document 4 :
Document 5 :

4.g. Quelles sont les actions / stratégies mises en place par votre structure pour l'insertion professionnelle des jeunes ?

Action 1 :
Action 2 :
Action 3 :
Action 4 :
Action 5 :

V. Création d'entreprise

5.a. Qu'est ce qui selon vous, constitue des obstacles à la création d'entreprises dans votre pays ? *(Encercler une ou plusieurs modalités. Ne lisez pas les modalités au répondant)*

1= Les démarches administratives

2= L'accès aux services financiers (prêts, subventions, ...)

3= Manque d'accompagnement de l'Etat

4= Manque d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales

5= Autres à préciser

5.b. Quelles sont les mesures actuelles pour favoriser la formalisation des petites entreprises?

Mesure 1 :

Mesure 2 :

Mesure 3 :

Mesure 4 :

Mesure 5 :

5.c. Quelle est votre appréciation par rapport à ces mesures ?(Encerclez une seule modalité)

1= Mauvais ; 2= Acceptable ; 3= Bon ; 4= Très bon

5.d. Quelles sont les actions / stratégies menées par votre structure pour faciliter la formalisation des entreprises ?

Action 1 :

Action 2 :

Action 3 :

Action 4 :

Action 5 :

5.e. Quelles sont les dispositions légales pour faciliter la formalisation des entreprises dans votre pays ?

Disposition 1 :

Disposition 2 :

Disposition 3 :

Disposition 4 :

Disposition 5 :

5.f. Que proposeriez- vous pour faciliter l'initiative de création des entreprises par les jeunes dans votre pays ?

1= Faciliter les démarches administratives ;

2= Améliorer les services financiers notamment les prêts, l'accès aux institutions de microfinance ;

3= Accompagner les entrepreneurs pendant la création d'entreprise ;

4= Assurer une symétrie d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales ;

5= Autres à préciser

Guide d'entretien avec les jeunes &jeunes entrepreneurs

I. Identification de l'enquêteur

1.a. Nom et prénoms :

1.b. Numéro de téléphone :

1.c. Date :

II. Identification du répondant

2.a. Pays (*Encerclez le pays du répondant*)

1= Bénin ; 2=Sénégal ; 3= Guinée

2.b. Nom et Prénoms

2.c. Quel est votre âge ? (*L'âge du répondant doit être compris entre 21 et 35*)

.....

2.d. Quel est votre niveau d'éducation ? (*Encerclez une seule modalité*)

0 = Aucun

1= Niveau primaire

2=Niveau secondaire

3= Niveau universitaire

2.e. Quel le plus haut diplôme que vous avez obtenu ?(*Encerclez une seule modalité*)

0= Aucun ; 1= CEP ; 2= BEPC ; 3= BAC ; 4= Licence

5= Master ; 99= Autres préciser.....

2.f. Catégorie socioprofessionnelle (*Encerclez une seule modalité*)

1= Fonctionnaires ; 2= Etudiant ; 3= Artisan

4= Agriculteurs ; 5= Commerçant ; 99= Autres à préciser

2.g. Avez-vous une occupation en lien avec la problématique de l'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.g. Si oui laquelle ? (*Précisez l'occupation, la structure*)

.....

2.h. Etes-vous membre d'une organisation de jeunes dans votre pays ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.i. Si oui quel est le nom de votre organisation ?

.....
2.j. Votre organisation favorise-t-elle l'insertion professionnelle des jeunes ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.k. Si oui, quelles sont les actions / stratégies mises en place par votre organisation pour l'insertion professionnelle des jeunes ?

Action 1 :

Action 2 :

Action 3 :

Action 4 :

Action 5 :

2.l. Avez-vous connaissance de l'existence d'autres organisations de jeunes ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.m. Si oui sont-elles influentes au niveau des politiques de promotion d'emploi ?

1 = Oui ; 0 = Non

2.n. Si non que-faut-il faire pour améliorer leur influence ?

.....
.....
.....
.....

III. Appréciation du marché du travail

3.a. Quel est selon vous le taux de chômage dans votre pays ? (*Exprimez le taux en pourcentage*).....

3.b. Si nous considérons dix (10) jeunes disponibles pour un travail dans votre pays, selon vous combien de jeunes peuvent trouver rapidement un emploi décent ? (*Inscrire un nombre compris entre 0 et 10*)

3.c. Selon vous, la situation de l'emploi dans votre pays ces 10 dernières années s'est améliorée ?
1 = Oui ; 0 = Non

IV. Accès à un emploi

4.a. Selon vous, quelles sont les difficultés d'accès à un emploi décent dans votre pays ? (*Encerclez une ou plusieurs modalités. Ne lisez pas les modalités au répondant*)

- 1= Croissance économique ;
- 2= Non qualification pour l'emploi ;
- 3= Forte demande d'emploi ;
- 4= La formation professionnelle ;
- 5= L'expérience professionnelle ;
- 6= La qualité et les résultats de l'enseignement (scolaire, universitaire etc .) ;
- 7= Manque d'entreprenariat ;
- 8= Le favoritisme ;
- 9= La discrimination et l'exclusion ;
- 10= autres à préciser

4.b. Avez-vous connaissance des politiques de promotion de l'emploi de votre pays ?

1 = Oui ; 0 = Non

4.c. Si oui, citez nous quelques politiques de promotion de l'emploi dans votre pays dont vous avez connaissance.

- Politique 1 :
- Politique 2 :
- Politique 3 :
- Politique 4 :
- Politique 5 :

V. Création d'entreprise

5.a. Avez-vous une entreprise ? 1 = Oui ; 0 = Non

5.b. Si oui combien d'employés avez-vous ?.....

5.c. Avez-vous un registre du commerce ? 1 = Oui ; 0 = Non

5.d. pourquoi vous n'avez pas un registre du commerce ?

.....
.....
.....
.....

5.e. Quelles sont les difficultés rencontrées pour la formalisation de votre entreprise ?

Difficulté 1 :
Difficulté 2 :
Difficulté 3 :
Difficulté 4 :
Difficulté 5 :

5.f. Qu'est ce qui selon vous, constitue des obstacles à la création d'entreprises dans votre pays ?(Encerclez une ou plusieurs modalités. Ne lisez pas les modalités au répondant)

- 1= Les démarches administratives
- 2= L'accès aux services financiers (prêts, subventions, ...)
- 3= Manque d'accompagnement de l'Etat
- 4= Manque d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales
- 5= Autres à préciser

5.g. Quelles sont les mesures actuelles pour favoriser la formalisation des petites entreprises dans votre pays?

Mesure 1 :
Mesure 2 :
Mesure 3 :
Mesure 4 :
Mesure 5 :

5.h. Quelle est votre appréciation par rapport à ces mesures ?(Encerclez une seule modalité)

1= Mauvais ; 2= Acceptable ; 3= Bon ; 4= Très bon

5.i. Quelles sont les dispositions légales pour faciliter la formalisation des entreprises dans votre pays ?

Disposition 1 :

Disposition 2 :

Disposition 3 :

Disposition 4 :

Disposition 5 :

5.j. Que proposeriez- vous pour faciliter l'initiative de création des entreprises par les jeunes dans votre pays ?

1= Faciliter les démarches administratives ;

2= Améliorer les services financiers notamment les prêts, l'accès aux institutions de microfinance ;

3= Accompagner les entrepreneurs pendant la création d'entreprise ;

4= Assurer une symétrie d'informations par rapport à la gestion d'entreprise, sur les normes juridiques et fiscales ;

5= Autres à préciser

6. Quel est votre numéro de téléphone ?

Merci pour votre attention