



HAL
open science

L'entrepreneuriat au Burkina Faso : analyse économique des choix occupationnels sur le marché du travail et de l'intention d'entreprendre des étudiants

Arthur Félix Wendkuuni Sawadogo

► To cite this version:

Arthur Félix Wendkuuni Sawadogo. L'entrepreneuriat au Burkina Faso : analyse économique des choix occupationnels sur le marché du travail et de l'intention d'entreprendre des étudiants. Economies et finances. Université Bourgogne Franche-Comté; Université Joseph Ki-Zerbo (Ouagadougou, Burkina Faso), 2020. Français. NNT : 2020UBFCG008 . tel-03301616

HAL Id: tel-03301616

<https://theses.hal.science/tel-03301616>

Submitted on 27 Jul 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**THÈSE DE DOCTORAT DE L'ÉTABLISSEMENT UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE
FRANCHE-COMTE (FRANCE) ET UNIVERSITÉ JOSEPH KI-ZERBO (BURKINA
FASO)**

Préparée à l'IREDU (Institut de Recherche en Économie de l'Éducation (IREDU) et à
L'ISSP (Institut Supérieur des Sciences de la Population)

École doctorale SEPT (Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps) et LE.SH.CO (Lettres, Sciences
Humaines et Communication)

Doctorat de Sciences Économiques

Présentée par

Arthur Félix W. SAWADOGO

**L'entrepreneuriat au Burkina Faso : analyse économique des choix occupationnels sur le
marché du travail et de l'intention d'entreprendre des étudiants**

Thèse présentée et soutenue à Dijon le 18 Décembre 2020.

Composition du jury :

Mme MESPLE-SOMPS	Directrice de Recherche, à l'IRD-DIAL	Président
M. GUIRONNET	Maître de conférences HDR, à l'Université de Normandie	Rapporteur
M. ZAHONOGO	Professeur à l'Université Thomas SANKARA	Rapporteur
M. GIRET	Professeur à l'Université de Bourgogne	Directeur de thèse
M. KOBIANE	Professeur à l'Université Joseph KI-ZERBO	Codirecteur de thèse

L'Université de Bourgogne n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Celles-ci doivent être considérées comme propres à leur auteur.

“Every failed experiment is one step closer to success”

Denzel Washington

Remerciements

Mes remerciements vont d'abord à l'endroit de Jean-François Giret, Directeur de cette thèse, qui n'aurait certainement pas vu le jour sans votre implication permanente. Vous m'avez toujours fait confiance et apporté votre soutien dans le cadre de ce travail et même en dehors. Travailler sous votre direction aura été pour moi une grande source d'inspiration et le fondement de ma rigueur scientifique. Je remercie également Jean-François Kobiané, qui a accepté de codiriger cette thèse. Votre disponibilité m'a permis d'effectuer l'enquête auprès des étudiants dans les meilleures conditions possibles.

J'adresse également mes remerciements à Madame Sandrine Mesple Soms, Monsieur Jean-Pascal Guironnet et à Monsieur Pam Zahonogo pour leur participation au jury et pour avoir accepté de lire cette thèse. Je leur suis reconnaissant de l'intérêt qu'ils portent à mon travail.

Un grand merci également à toute l'équipe de l'Institut Supérieur des Sciences de la Population (ISSP), structure qui m'a accueilli durant cette cotutelle à l'Université Ouaga I. Je pense particulièrement à Madame Jeanine Bado et Monsieur Gustave Méda. Merci également à Madame Alexandra Tapsoba avec qui j'ai eu des échanges enrichissants sur les questions d'immigration et d'entrepreneuriat. Son expertise sur le sujet m'a aidé à construire des indicateurs pertinents.

Je tiens aussi à remercier l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD) qui m'a fait confiance en m'accordant la base de données nécessaire à la réalisation de la première partie de mes recherches. Mes remerciements vont particulièrement à Monsieur Moussa Traoré, ingénieur statisticien dans cette structure, qui m'a apporté quelques éclaircissements concernant les variables de ladite base de données.

Je remercie également Madame Jacqueline Ibriga, qui m'a grandement appuyé dans le cadre de mon enquête auprès des étudiants de l'Université de Ouagadougou. Votre soutien multiforme a, sans aucun doute, contribué à la réussite de cette enquête. Je ne peux omettre de remercier l'ensemble des représentants d'étudiants des formations qui m'ont eux aussi apporté un soutien important dans l'accomplissement de cette tâche qui s'annonçait pourtant très difficile. Votre travail de communication a eu une influence positive et considérable dans la participation des étudiants, que je remercie d'ailleurs pour leur apport mais aussi pour leur soutien : j'ai vu les messages d'encouragement que vous m'avez laissé sur les questionnaires et je peux vous assurer que cela m'a beaucoup motivé.

Mes sincères remerciement à Monsieur Cyrinus Elegbede, ingénieur de recherche en statistiques (PUD-Université de Bourogne) qui m'a apporté toute son expertise dans la partie économétrique de cette thèse. Vous avez été disponible à chaque fois que vous le pouviez, malgré le peu de temps disponible.

Ces années de thèses ont été pour moi des moments inoubliables car j'ai fait la connaissance de personnes qui ont laissé dans ma vie une empreinte éternelle. J'ai une pensée toute particulière pour Julien Calmand qui m'a permis de m'adapter rapidement au CEREQ, lors de mon stage de Master à Marseille. Ce stage qui fut très enrichissant, tant sur le plan intellectuel et humain, a conduit à mon orientation dans les sciences de l'éducation. Clément Nestrigue et Samia Skander, à vous aussi je vous remercie pour votre présence et appui durant toutes ces années.

Inès, je te remercie ton aide précieuse surtout dans les derniers moments de la thèse. Mais au-delà de ça, tu fais parties des personnes les plus importantes dans ma vie. Nous avons traversé beaucoup de choses ensemble : les master 1 & 2, puis la thèse. À toi aussi Mirana, je te remercie pour ton amitié, sincère, mais également pour ton travail de relecture.

Mohamed, Océane, Laura, vous faites également partie de ces merveilleuses personnes que j'ai rencontrées durant ces années de thèse. Nous avons passé de très beaux moments ensemble, en privé comme dans le cadre professionnel avec des discussions diversement enrichissantes autour du décrochage scolaire, du climat social de la classe ou encore de dispositifs publics comme la Garantie Jeunes. Yann Kossi, je ne peux aussi t'oublier. Merci à vous pour tous ces moments !

Je remercie également mes amies de longue date : Kader et Hamed. Dire que nous étions, plus jeunes, des rivaux à l'école primaire se battant pour avoir les meilleures notes et représenter au mieux nos écoles respectives au niveau régional. De cette rivalité, est née une amitié éternelle ! Vous m'avez tellement soutenu dans le cadre de cette thèse. Je pense surtout à toi Kader qui, malgré ces années extrêmement difficiles, m'a toujours apporté ton soutien. Ton aide dans la réalisation de l'enquête à l'UO et à l'USTA, mais également dans l'adaptation de mon modèle théorique au contexte d'études, m'a été précieuse.

Mes remerciements s'adressent également à l'ensemble des membres de l'IREDU : Claire Bonnard pour ses conseils en statistiques et dans la construction du questionnaire d'enquête ; Christine Guégnard pour son soutien inestimable et la relecture de mon document ; Bertille Theurel pour son aide dans la réalisation de la bibliographie ; Abraham Tamayo pour ses encouragements incéssants, Fabienne Houplon (ancienne de l'IREDU) pour son aide précieuse dans l'organisation de mes dossiers et de mes déplacements à l'intérieur comme à l'extérieur du territoire français; Magali pour sa confiance en me confiant très tôt l'encadrement d'étudiants en master ; Loïc Szerdahelyi avec qui j'ai travaillé dans une bonne ambiance sur plusieurs projets de l'IREDU et de l'INJEP. J'ai également une pensée toute particulière pour Marion, Bastien, Kenza, Victoria, etc. qui entament leurs thèses, et en qui je n'ai aucun doute quant à l'aboutissement de celles-ci.

Je ne peux terminer, sans remercier toute ma famille, en particulier mes parents et ma compagne qui ont été mes premiers soutiens durant tous ces moments. Etre très loin de vous aura été finalement la chose la plus pénible ces dernières années.

Table des matières

Introduction générale.....	15
1 Partie I - Rendements salariaux et choix occupationnel dans un marché du travail multi-segmenté : cas du Burkina Faso.	24
1.1 Introduction de la première partie	25
1.2 Spécificité des marchés du travail dans les pays en voie développement et mécanisme sur l'affectation d'emploi.....	29
1.2.1 Caractéristiques du marché du travail dans les pays en développement, et part de l'informel dans l'économie.....	29
1.2.1.1 Caractéristiques du marché du travail dans les pays en développement	29
1.2.1.2 Part de l'emploi informel dans l'économie des pays en développement.....	31
1.2.1.3 Part des femmes dans l'emploi informel et composition de la main d'œuvre.....	32
1.2.2 Structure de l'économie du Burkina Faso, et poids du secteur informel.....	33
1.2.2.1 Structure générale de l'économie et part des entrepreneurs dans l'emploi	33
1.2.2.2 Le secteur privé et le poids des entreprises informelles au Burkina Faso	36
1.2.3 Participation sectorielle de l'emploi : formel et informel.....	37
1.2.3.1 La participation à l'informel : volontaire ou involontaire	37
1.2.3.2 Les différentes approches empiriques traitant de l'affectation sectorielle	40
1.2.3.2.1 L'approche par les gains.....	40
1.2.3.2.2 L'approche par la mobilité sectorielle.....	41
1.2.3.2.3 L'approche par la satisfaction.....	42
1.3 Déterminants du choix entrepreneurial.....	44
1.3.1 Le principe d'auto-sélection et son application dans le champ de l'entrepreneuriat.	44
1.3.1.1 Quelques travaux dans des pays développés	46
1.3.1.2 Quelques travaux dans des pays en développement.....	46
1.3.2 Autres facteurs explicatifs de l'entrée dans l'entrepreneuriat	48
1.3.2.1 La question du genre	49
1.3.2.2 L'âge.....	51
1.3.2.3 Le statut matrimonial ou l'état civil	53
1.3.2.4 Les caractéristiques liées à la famille : parents, conjoint et amis.	54
1.3.2.5 Le capital humain : éducation et expérience professionnelle	55
1.3.2.6 La santé ou la situation de handicap.....	57
1.3.2.7 Le statut migratoire.....	58
1.3.2.8 Les ressources financières	60
1.3.2.9 Les caractéristiques régionales et le chômage	62
1.3.2.10 Religion et entrepreneuriat	65
1.4 Rappel de l'objet d'étude, segments d'analyses et hypothèses principales.....	67
1.4.1 Objectif de l'étude	67

1.4.2	Les différents segments d'analyse.....	68
1.4.3	Description des hypothèses principales et secondaires	70
1.5	Données et méthodologie	78
1.5.1	Présentation des données et de l'échantillon d'analyse.....	78
1.5.1.1	Présentation des données.....	78
1.5.1.2	Description de l'échantillon et des variables d'analyse.....	78
1.5.1.3	Description des indicateurs.....	81
1.5.2	Stratégie économétrique et méthodes d'estimation	87
1.5.2.1	Stratégie économétrique	87
1.5.2.2	Méthodes d'estimation	89
1.5.2.2.1	Probit structurel	89
1.5.2.2.2	Modèle logit multinomial structurel.....	90
1.6	Résultats sur l'ensemble de la population	92
1.6.1	Statistiques descriptives.....	92
1.6.2	Résultats économétriques	97
1.6.2.1	Probit de forme réduite.....	97
1.6.2.2	Equations de gains des entrepreneurs et des salariés.....	102
1.6.2.3	Différentiels de gains.....	104
1.6.2.4	Probit structurel	106
1.6.2.5	Logit multinomial structurel.....	108
1.7	Résultats selon le genre	111
1.7.1	Statistiques descriptives selon le genre	111
1.7.2	Résultats économétriques selon le genre	115
1.7.2.1	Probit de forme réduite selon le genre.....	115
1.7.2.2	Equations de gains des entrepreneurs et des salariés selon le genre.....	119
1.7.2.3	Différentiels de gains selon genre	121
1.7.2.4	Probit structurel selon le genre	121
1.7.2.5	Logit multinomial structurel selon le genre.....	123
1.8	Discussion des résultats, limites et perspectives d'études	125
1.8.1	Discussion des résultats et implications	125
1.8.1.1	Implications théoriques	126
1.8.1.2	Implications politiques	133
1.8.2	Limites de l'étude et perspectives d'analyse	136
1.8.2.1	Limites.....	136
1.8.2.2	Perspectives d'études.....	138
1.9	Conclusion de la première partie.....	140
1.10	Annexe de la première partie.....	143

2	Partie II - l'intention entrepreneuriale des étudiants : une analyse sous le prisme des compétences	157
2.1	Introduction de la deuxième partie	158
2.2	Le concept d'intention : définition et enjeux dans le champ de l'entrepreneuriat.....	161
2.2.1	Qu'est-ce qu'une intention, une intention entrepreneuriale ?.....	161
2.2.2	Pourquoi étudier l'intention ?.....	161
2.2.3	L'intention entrepreneuriale : un terrain peu exploré par les économistes.....	164
2.3	Cadre théorique	166
2.3.1	Le capital humain dans l'entrepreneuriat et l'apport de la théorie de Lazear.....	166
2.3.1.1	Le capital humain dans le champ de l'entrepreneuriat : quelle analyse ?.....	166
2.3.1.2	L'apport de la théorie de Lazear dans le domaine de l'entrepreneuriat.....	168
2.3.1.2.1	Présentation de la théorie.....	168
2.3.1.2.2	Les applications empiriques de ce cadre théorique	171
2.3.1.3	Extension du modèle de Lazear.....	174
2.3.2	L'entrepreneuriat : un choix futur potentiellement contraint ?.....	176
2.3.3	Le rôle du capital social dans l'entrepreneuriat.....	183
2.3.4	Proposition d'un modèle d'intention entrepreneuriale et hypothèses.....	184
2.4	Conception de l'enquête et données	191
2.4.1	Bref rappel des objectifs de l'étude	191
2.4.2	Identification de la population d'intérêt	192
2.4.2.1	Les Universités de Ouagadougou : UO1-JKZ et UO2	192
2.4.2.2	L'Université Saint Thomas d'Aquin (USTA)	197
2.4.3	Conception du questionnaire	198
2.4.3.1	Projet de questionnaire et mise à l'essai.....	198
2.4.3.2	Architecture de la version définitive du questionnaire	200
2.4.3.2.1	Rubrique 1 : Votre parcours scolaire et vos compétences	200
2.4.3.2.2	Rubrique 2 : Votre expérience par rapport au travail	201
2.4.3.2.3	Rubrique 3 : Votre rapport aux études et à l'insertion professionnelle	202
2.4.3.2.4	Rubrique 4 : Sensibilisation à l'entrepreneuriat	206
2.4.3.2.5	Rubrique 5 : Pour mieux vous connaître	207
2.4.4	L'accès au terrain d'enquête et la collecte de données : des contraintes aux ajustements	210
2.4.4.1	La délimitation du champ d'études	210
2.4.4.1.1	Une délimitation du champ d'études liée à des contraintes opérationnelles	211
2.4.4.1.2	Une délimitation du champ d'études liée à des enjeux méthodologiques	212
2.4.4.2	La collecte, la saisie et le traitement des données	213
2.4.4.2.1	Déroulement de la collecte de données à l'Université de Ouagadougou (UO)	214
2.4.4.2.2	Déroulement de la collecte de données à l'USTA.....	218

2.4.4.2.3	La codification, la saisie et le traitement des données.....	219
2.4.5	Caractéristiques de la population enquêtée	222
2.5	Méthodologie de l'étude empirique	229
2.5.1	Construction de l'échantillon d'analyse	229
2.5.2	Construction des principaux indicateurs.....	230
2.5.2.1	Variable dépendante : intention entrepreneuriale.....	230
2.5.2.2	Variable explicative cible : variété de compétences.....	232
2.5.2.3	Autres variables explicatives d'intérêt : facteurs pécuniaires et non pécuniaires, capital social	234
2.5.2.4	Variables de contrôle.....	238
2.5.3	Méthodes d'estimation	241
2.5.3.1	Régression quantile et par Moindres carré ordinaire (MCO)	241
2.5.3.1.1	L'intérêt de la méthode.....	241
2.5.3.1.2	Le modèle d'estimation quantile	242
2.5.3.2	Régression probit ordonné.....	243
2.5.3.2.1	L'intérêt de la méthode.....	243
2.5.3.2.2	Le modèle d'estimation probit.....	244
2.5.3.3	Méthode des variables instrumentales (VI)	244
2.5.3.3.1	Intérêt de la méthode	244
2.5.3.3.2	La question de l'endogénéité de la variable JAT	245
2.5.3.3.3	Le modèle d'estimation (VI)	247
2.5.3.3.4	La recherche d'instruments	247
2.6	Résultats statistiques et économétriques	250
2.6.1	Statistiques descriptives.....	250
2.6.1.1	Des étudiants qui ont en moyenne un projet entrepreneurial élevé	252
2.6.1.2	Une assez bonne maîtrise des compétences... sauf celles spécifiques à l'entrepreneuriat	253
2.6.1.3	Les femmes souhaitent autant que les hommes entreprendre après leurs études. ...	255
2.6.1.4	Le projet de création est moins important chez les plus éduqués.....	256
2.6.1.5	Les étudiants en ST et en SDS proclament une plus grande intention entrepreneuriale, à l'inverse des étudiants en SEG.	257
2.6.1.6	Les aspirants entrepreneurs aspirent généralement à des revenus plus élevés	257
2.6.2	Résultats économétriques	258
2.6.2.1	Résultats d'estimations obtenus par les régressions MCO et par quantile	258
2.6.2.2	Résultats d'estimation obtenus par la méthode Probit ordonnée.....	265
2.6.2.3	Résultats d'estimation de la méthode des variables instrumentales.	270
2.6.2.4	Le poids des compétences sur l'intention entrepreneuriale.....	272
2.7	Discussion des résultats, implications, limites et perspectives.....	275

2.7.1	Discussion des résultats	275
2.7.2	Implications	278
2.7.2.1	Implications théoriques	278
2.7.2.2	Implications politiques	280
2.7.3	Limites et perspectives	286
2.8	Conclusion de la deuxième partie.....	289
2.9	Annexe de la deuxième partie	292
	Conclusion générale	338
	Bibliographie	344
	Liste des Tableaux.....	374
	Table des annexes.....	376
	Liste des figures.....	377
	Liste des Acronymes et des abréviations.....	378
	Abstract	381
	Résumé	382

Introduction générale

La perception dominante de l'entrepreneuriat, notamment dans les pays développés, est celle d'une activité risquée, dynamique, et entreprise volontairement par une certaine catégorie d'individus que l'on pourrait qualifier de « superstars » qui espèrent en obtenir des avantages financiers et une influence sociale importante (Mandelman & Montes-Rojas, 2009). Le modèle de Lucas (1978) montre que ce sont les personnes disposant de capacités – entrepreneuriales/managériales - suffisamment élevées qui sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs, tandis que les autres deviennent des travailleurs salariés. Les entrepreneurs sont donc considérés comme des individus créatifs et hautement qualifiés qui ont renoncé au confort de l'emploi salarié pour inventer de nouveaux produits et processus de production ainsi que de nouvelles méthodes de distribution (Mandelman & Montes-Rojas, 2009). On estime que ces « superstars » apportent une vitalité à l'économie et contribuent de manière décisive au développement économique : le démarrage de la Silicon-Valley en constitue un exemple édifiant.

L'entrepreneuriat au Burkina Faso : une activité marginale et précaire ?

Cependant, ce point de vue dynamique de l'entrepreneuriat diffère de celui généralement présenté dans les pays en développement où l'entrepreneuriat, en grande partie exercé dans le secteur informel, est souvent perçu comme une activité peu dynamique, établie par l'individu dans la contrainte afin d'éviter le chômage. Le secteur informel est traditionnellement décrit par les partisans de l'approche duale comme un segment précaire du marché du travail (Harris & Todaro, 1970). Néanmoins, une nouvelle approche, trouvant ses racines dans les premiers travaux de Hart (1972, 1973) sur le Ghana et le Kenya, fournit des preuves de plus en plus nombreuses d'un dynamisme entrepreneurial dans ce secteur, de l'entrée volontaire dans ce segment du marché du travail et de la satisfaction qu'apportent les emplois informels. En effet, certaines études révélèrent que l'emploi informel (Bargain & Kwenda, 2014; Carneiro & Henley, 2001), en particulier l'entrepreneuriat informel, pourrait être un segment désirable du marché du travail (Yamada, 1996; Cunningham & Maloney, 2001; Fields, 1990, 2005; Maloney, 1999, 2004; Williams & Round, 2007; Williams, 2007, 2008; Williams et al., 2009) procurant des revenus compétitifs à certains individus (Nordman et al., 2011; Bargain & Kwenda, 2014). Se pose ainsi la question de savoir si l'entrepreneuriat dans les économies en développement correspond au modèle d'entrée volontaire qui caractérise particulièrement les pays développés ou s'il correspond plus étroitement au modèle de « chômage déguisé » décrit par Harris-Todaro (Mandelman & Montes-Rojas, 2009). Cette question se pose également dans le contexte du Burkina Faso où l'emploi informel constitue la première forme d'insertion pour la population active, et où la part de l'emploi indépendant informel reste considérable.

Analyser l'intention d'entreprendre pour mieux comprendre le processus entrepreneurial

S'il est fréquent de voir des individus qui entreprennent dans le secteur informel au Burkina Faso, il apparaît ainsi important de mieux connaître les raisons qui poussent les individus à faire ce choix. Cependant, s'intéresser aux individus qui sont déjà engagés dans l'entrepreneuriat peut s'avérer insuffisant dans la mesure où cet engagement n'est pas un phénomène spontané, mais le résultat d'un cheminement plus complexe. De ce fait, l'examen du processus entrepreneurial en amont est également déterminante pour comprendre le phénomène et avoir une image complète de l'entrepreneuriat (Volery et al., 1997). Pour Hernandez (2001), l'entrepreneuriat est un processus qui débute dès lors que l'intention germe dans l'esprit de l'entrepreneur. L'analyse de l'intention offre ainsi une meilleure compréhension et plus globale du processus entrepreneurial (Krueger & Carsrud, 1993; Tounés 2006). Ce champ de recherche s'est particulièrement développé dans le domaine de la psychologie sociale depuis les travaux pionniers de Shapero & Sokol (1982), Bird (1988) et Ajzen (1991). Il reste cependant très peu exploré par les économistes qui, eux, s'intéressent davantage aux individus qui ont déjà entamé cette activité. Néanmoins, la compréhension de la phase en amont du processus entrepreneurial offre une opportunité aux décideurs politiques d'agir de manière proactive et surtout de façon adaptée pour promouvoir l'entrepreneuriat.

L'entrepreneuriat comme une réponse au chômage.

S'il est important de s'intéresser à ces questions, c'est en partie parce que la promotion de l'entrepreneuriat est au cœur des politiques des gouvernements du Burkina Faso. A l'instar de la plupart des pays d'Afrique, le Burkina Faso connaît depuis plusieurs années des difficultés à absorber les flux d'actifs entrant sur le marché du travail alors qu'il fait en même temps face à une croissance démographique importante, de même que celle de sa population active (BAfD et al., 2015).

Longtemps pourvoyeur d'emplois, l'Etat Burkinabé connaît de plus en plus de difficultés à répondre aux attentes de la population, et les perspectives ne prêtent guère à l'optimisme. De nombreux rapports mettent en avant cette difficulté. Par exemple, l'analyse réalisée par Kaboré & Sinaré (2005) sur l'évolution de l'emploi montre les difficultés que rencontrent le secteur public ou privé à absorber la main d'œuvre. De 1995 à 2004, la capacité d'absorption des candidats par l'administration publique n'a jamais atteint 3%. Un récent rapport du Ministère en charge de l'éducation et de la Formation (2017) va également dans le même sens. Il ressort de cette synthèse qu'entre 2005 et 2010, la situation d'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif s'est particulièrement dégradée. Le taux de chômage (au sens large¹) est passé de 10 % en 2005 à 23 % en 2010, et aussi paradoxale que cela puisse paraître, le niveau de chômage est plus élevé pour les individus ayant des niveaux d'instruction élevés.

¹ Le taux de chômage inclut les chômeurs découragés en plus des chômeurs au sens du BIT, c'est-à-dire le groupe d'individus qui, bien que n'ayant pas cherché d'emploi au cours de la période de référence, restent malgré tout disponibles si on leur en proposait un.

Cette tendance est observée en Afrique, comme le montre le récent rapport perspectives économiques en Afrique 2020 (BAfD, 2020). Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer ce niveau de chômage, notamment le manque d'opportunités d'emplois pour absorber les flux supplémentaires d'actifs sortant du système éducatif de même que l'inadéquation entre les compétences/qualifications détenues par les diplômés et les besoins réels du marché du travail (Faso, 2016). De ce fait, assurer « le plein-emploi » (travail décent et productif), devient un objectif plus que jamais urgent, surtout lorsqu'on observe les niveaux de chômage des sortants du système éducatif, déjà bien élevés sur ce continent.

L'entrepreneuriat constituerait donc une réponse au problème car étant présenté comme une activité créatrice de richesses ayant un impact sur la croissance économique, la création d'emplois supplémentaires et par conséquent, la réduction du chômage (Thurik et al., 2002; Audretsch & Keilbach, 2004; Van Stel et al., 2005; Mueller, 2007; Thurik et al., 2008 Dejardin & Fritsch, 2009; Naudé, 2013). Les entrepreneurs créent de nouvelles entreprises, et les nouvelles entreprises créeraient à leur tour des emplois, ce qui intensifierait la concurrence et l'accroissement de la productivité grâce au changement technologique. Ainsi, des taux élevés de création d'entreprises se traduiraient directement par des niveaux élevés de croissance économique (Acs, 2006). En termes de contribution, les petites et moyennes entreprises (PME) constitueraient la principale source de création d'emploi, dans les pays en développement (Ayyagari et al., 2014) comme dans les pays développés (De Wit & De Kok, 2014).

Conscients de l'importance de l'entrepreneuriat, les gouvernements du Burkina Faso ont fait de sa promotion une politique essentielle dans le plan de développement du pays. Depuis quelques années, de nombreuses actions ont été mises en place afin de développer l'initiative entrepreneuriale, notamment à l'égard des jeunes dont l'effectif est également en constante évolution et qui constituent la frange de la population la plus exposée au chômage. Il s'agit entre autres du Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAPE), du Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI), du Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ), du Programme de Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes (PPEJ) (Darankoum & Ministère de la jeunesse, 2014), de la Maison de l'Entreprise du Burkina Faso (MEBF) et bien d'autres organismes privés et associatifs contribuant également à la promotion de l'entrepreneuriat (Moumoula et al., 2020)².

La dynamique entrepreneuriale au Burkina Faso

Les discours des pouvoirs publics en faveur de l'entrepreneuriat semblent avoir porté leurs fruits. En effet, les différents rapports réalisés par Song Naba et Toé (2015, 2016, 2017), à partir des données de l'enquête *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) – le GEM est la plus vaste enquête portant sur

² Parmi ces structures, figurent l'Association Professionnelle des Jeunes Entrepreneurs du Faso (APJEF), l'Amicale des Jeunes Commerçants Entrepreneurs du Burkina (AJCEB), l'Association des Jeunes Femmes Entrepreneuses du Burkina Faso (AJFEB), etc. (Moumoula et al., 2020)².

l'activité entrepreneuriale dans le monde - montrent une dynamique entrepreneuriale intéressante au Burkina Faso. En 2016, le Burkina Faso apparaissait comme le pays où l'activité entrepreneuriale émergente (création de nouvelles entreprises + jeunes entreprises) était la plus élevée parmi les 65 pays participant au GEM, avec un Taux global de l'Activité Entrepreneuriale émergente (TAE)³ d'environ 34% (Song-Naba & Toé, 2017). Ce taux a connu une progression de 8 points en 3 ans, puisqu'il était d'environ 22% en 2014 et de 30% en 2015. En comparaison avec d'autres pays semblables comme le Cameroun, dont le TEA était d'environ 37% en 2014, 25% en 2015 et de 28% en 2016 (Global Entrepreneurship Monitor, 2017). Ce taux a tendance à baisser comme le taux moyen de l'ensemble des Économies Tirées par les Facteurs (ETF)⁴ : il est passé de de 23% en 2014 à 17% en 2016 (Song-Naba & Toé, 2017). En comparant également les chiffres du Burkina avec les ETI, on voit que la France avait un TAE de 5% en 2014 et de 5% en 2016⁵ (Global Entrepreneurship Monitor, 2017).

Un autre indicateur intéressant à regarder est celui des taux d'intention entrepreneuriale car il constitue le point de départ du processus entrepreneurial. Il traduit la part des répondants qui déclarent avoir l'intention de démarrer une entreprise dans les trois prochaines années. Les données de 2016 indiquent qu'au Burkina Faso, environ 64% des répondants déclarent avoir une telle intention, contre 46% en 2015 et 42% en 2014 (Song-Naba & Toé, 2017). C'est le deuxième pays ayant la plus forte intention entrepreneuriale parmi les 64 pays enquêtés. A titre de comparaison, la France est classé 38^e mondiale avec un score d'environ 16% d'intention entrepreneuriale (voir Global Entrepreneurship Monitor, 2017, p. 107-108)⁶. Tous ces éléments tendent une fois de plus à montrer une dynamique entrepreneuriale

³ Ce taux est défini comme le pourcentage de la population adulte âgée de 18 à 64 ans qui est en train de créer une entreprise (entreprise naissante) ou qui a créé une entreprise ayant moins de trois (03) ans et demi (nouvelles entreprises). Cet indicateur prend donc en considération les entreprises naissantes et les nouvelles entreprises.

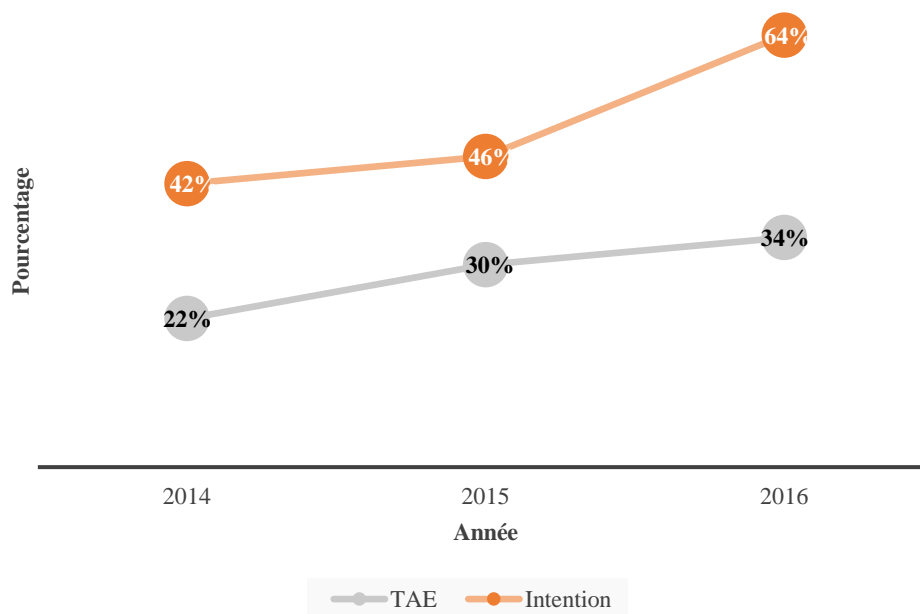
⁴ Le GEM propose une typologie pour distinguer les pays selon leur niveau de développement. Cette classification suivant le niveau de développement est basée sur le niveau du PIB par habitant et sur la mesure dans laquelle les pays sont tirés ou régis par des facteurs en termes de parts des exportations de biens primaires dans les exportations totales (Bosma & Levie, 2010). On distingue ainsi : 1) les Économies Tirées par les Facteurs, ETF (*factor-driven economies*), qui représentent les pays à faible niveau de développement économique ; 2) les Économies Tirées par l'Efficiencia (ETE) (*efficiency-driven economies*) dont l'intensité d'échelle constitue le moteur principal du développement ; et 3) les Économies Tirées par l'Innovation, ETI (*innovation-driven economies*) sont des économies qui se caractérisent par la production de biens et services nouveaux et uniques, par le biais de méthodes sophistiquées et souvent innovantes. En 2016, le Burkina Faso, le Cameroun ou encore le Sénégal faisaient partie du groupe des ETF en Afrique, à l'inverse par exemple de la France ou de la Finlande qui font partie des ETI en Europe (Global Entrepreneurship Monitor, 2017).

⁵ Ce taux est indisponible en 2015 pour la France.

⁶ On notera que, à l'instar du TAE, la moyenne du score d'intention dans les pays semblables est en baisse : 40% en 2014, 36% en 2015 et 30% en 2016 (Global Entrepreneurship Monitor, 2017).

positive au Burkina Faso depuis quelques années. Le graphique ci-dessous présente l'évolution de ces deux principaux indicateurs.

Graphique 0.1 - Aperçu de la dynamique entrepreneuriale au Burkina Faso



Source : graphique réalisé à partir des données renseignées dans Song Naba & Toé (2017)

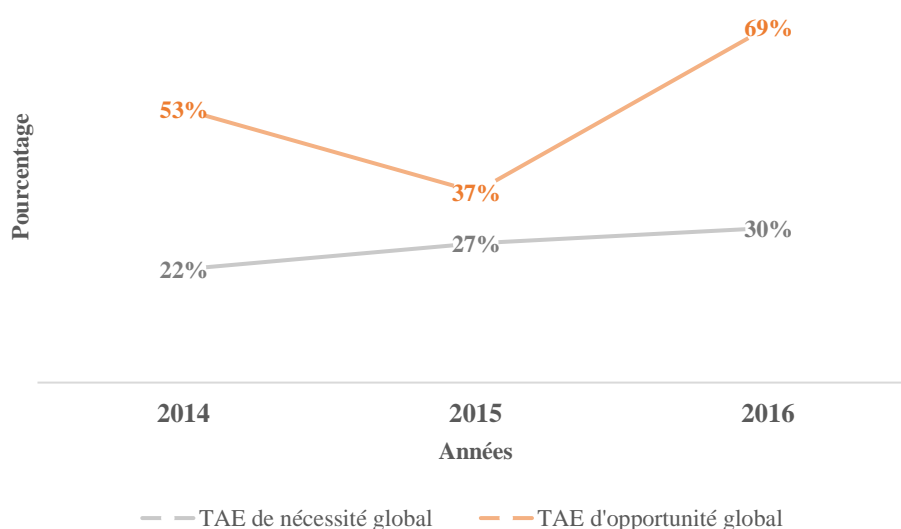
Un entrepreneuriat de nécessité ou d'opportunité ?

Si les récents rapports s'accordent sur une dynamique entrepreneuriale au Burkina Faso, ils montrent en revanche l'existence d'une proportion importante d'entrepreneuriat de nécessité. L'intérêt accordé à la typologie nécessité /opportunité⁷ dans la littérature spécialisée a son importance du fait du poids de son impact sur la croissance et le développement économique d'un pays. Pour Acs (2006), l'entrepreneuriat de nécessité n'a aucun effet sur le développement économique, tandis que l'entrepreneuriat d'opportunité contribuerait positivement au développement économique. Ainsi, des effets vertueux sont associés plus à l'entrepreneuriat d'opportunité qu'à l'entrepreneuriat de nécessité, notamment en termes d'innovation et de création d'emplois. Les travaux de Song-Naba & Toé (2015, 2016, 2017) indiquent que l'entrepreneuriat de type nécessité est un phénomène important au Burkina Faso, et celui-ci a tendance à croître au fil des années. En 2014, 2015 et 2016, le TAE de nécessité du Burkina Faso était respectivement de 22%, 27% et 29%, soit une hausse d'environ sept (07) points en trois (03) ans. On

⁷ Selon la définition du GEM, « l'entrepreneuriat de nécessité fait référence à des individus qui s'engagent dans l'entrepreneuriat parce qu'ils n'ont pas une meilleure alternative de travail, alors que l'entrepreneuriat d'opportunité concerne les individus qui déclarent s'engager dans l'entrepreneuriat pour tirer profit d'une opportunité d'affaires ou pour des motivations très éloignées de la nécessité (par exemple créer des emplois pour des proches » (Song Naba et Toé, 2014).

notera cependant que 69% des répondants qui ont créé une entreprise se considèrent comme des entrepreneurs d'opportunité en 2016. Ce taux est en progression par rapport à 2015 (37%) et 2014 (53%)⁸ (voir graphique 0.2 ci-dessous). Le ratio entrepreneuriat d'opportunité/entrepreneuriat de nécessité établi par le GEM était de 1,4 au Burkina Faso, alors que celui de la France était de 6.3. Ces deux pays occupaient respectivement la 45e et la 4e place parmi les 65 pays enquêtés dans le monde (Global Entrepreneurship Monitor, 2017)⁹.

Graphique 0.2 - Évolution du TAE d'opportunité et de nécessité au Burkina Faso



Source : graphique réalisé à partir des données renseignées dans Naba & Toé (2015, 2016, 2017)

Des entrepreneurs peu éduqués au Burkina Faso ?

L'analyse des caractéristiques sociogéographiques des entrepreneurs apporte un éclairage sur le profil des créateurs. Concernant le genre, les statistiques de 2016 montrent que les femmes entreprennent un peu moins que les hommes : le TAE des hommes est de 38% contre 30% pour les femmes, soit un écart de huit (08) points. Cet écart est supérieur à la moyenne des pays à faible revenu (Song Naba et Toé, 2017). Le TAE d'opportunité des hommes est nettement plus élevé que celui des femmes en 2016. Pour ce qui est de l'âge, la tranche des 25-34 ans est la plus entreprenante avec un score de 39% en 2016.

⁸ Les autres personnes interrogées ont répondu par « ne sait pas » ou par « refus » à la question portant sur les motivations qui ont guidé la création de leur entreprise.

⁹ Selon le GEM, dans les économies à faible PIB par habitant, les taux de TAE ont tendance à être élevés, avec une proportion correspondante plus élevée d'entrepreneuriat motivé par la nécessité. À l'inverse, les économies à PIB par habitant élevé présentent des niveaux d'entrepreneuriat plus faibles, mais une proportion plus élevée de ceux qui sont motivés par l'opportunité (Debarliev et al., 2015).

Cependant, même si les caractéristiques des entrepreneurs selon leur capital humain ne sont pas fournies dans les différents rapports établis par les auteurs, on peut tout de même suggérer que les entreprises burkinabés sont généralement détenues par des entrepreneurs peu instruits. Par exemple, Dialla (2004) observe, à partir des investigations réalisées par Ouédraogo (1999) auprès de 208 promoteurs d'entreprises - que la majorité des entrepreneurs étaient « sans aucun diplôme » ou « diplômés du primaire ». Ces résultats sont similaires à ceux observés par Deffa Kane et al., (2014) dans le cas de la Mauritanie et du Sénégal : les entrepreneurs, même s'ils proviennent de tous les cycles scolaires, sont souvent analphabètes. Kelley et al. (2017) observent également dans le cadre du GEM que les niveaux d'éducation supérieurs sont moins répandus parmi les femmes entrepreneures d'Afrique subsaharienne que celles d'ailleurs. Seulement 2 à 3 % des femmes entrepreneures au Burkina Faso et au Sénégal ont un niveau d'éducation secondaire ou supérieur. Ainsi, l'entrepreneuriat semble être une activité moins attractive pour les plus éduquées alors qu'il est généralement admis qu'un capital humain plus élevé contribuerait à la performance de l'entreprise (Bates, 1990; Brüderl et al., 1992; Cooper et al., 1994; Papadaki & Chami, 2002).

Problématique générale, objectifs et structure de la thèse

Ces éléments nous interpellent car ils dénoteraient un « manque d'intérêt » des diplômés, notamment du supérieur, pour l'entrepreneuriat au Burkina Faso. Ils nous interrogent également sur la nature de l'entrepreneuriat mené par les promoteurs burkinabés, notamment ceux qui sont les moins éduqués. Cette surreprésentation d'individus de faible capital humain peut constituer une explication au nombre important d'entrepreneurs par nécessité au Burkina Faso. En effet, les faibles niveaux d'éducation sont souvent associés à de l'entrepreneuriat par nécessité (Acs, 2006).

Ainsi, plusieurs interrogations émergent dans cette thèse. Premièrement, d'une manière générale, **la question est de savoir si le choix de l'entrepreneuriat est rationnel et motivé par les gains et/ou s'il est plutôt contraint par le manque d'opportunités d'emploi.** De manière plus spécifique, cette question est posée dans le cas de l'entrepreneuriat informel, traditionnellement considéré par les partisans de la théorie dualiste comme un emploi précaire, « choisi » par défaut dans le but d'échapper au chômage, et dans l'attente de meilleures opportunités d'emplois dans le segment formel. **Se pose également la question des différences de motivations d'entrée selon le genre :** les femmes, comme les hommes, fondent-elles leur choix sur des considérations financières ou sont-elles essentiellement contraintes par l'absence d'opportunités ?

Deuxièmement, se pose **la question de la perception des jeunes dans l'enseignement supérieur pour la création d'entreprise :** l'entrepreneuriat est-il une carrière envisagée par les jeunes ? Quels sont **les facteurs influençant cette aspiration entrepreneuriale et quel est le rôle du capital humain dans cette orientation ?**

Il existe peu d'études approfondies sur le phénomène entrepreneurial au Burkina Faso. Les rapports du GEM donnent un aperçu général et intéressant de la dynamique du secteur privé, mais n'apportent cependant pas d'éléments précis quant aux facteurs déterminant le comportement entrepreneurial des burkinabés. Parmi les travaux scientifiques à ce sujet, on peut notamment citer l'étude réalisée par Traoré (2013) qui examine les déterminants de l'entrée dans l'emploi indépendant informel, et de manière plus générale à la participation dans le secteur informel. Plus récemment, Zoumba (2018), dans sa thèse, réalise un examen sur la compréhension des processus motivationnels de l'entrepreneuriat de nécessité et d'opportunité durant le processus de démarrage. Djika (2018) analyse le processus de création d'entreprises de six entrepreneurs primo créateurs diplômés de l'enseignement supérieur qui étaient tous à leur première expérience de création. Cependant ces deux recherches s'appuient sur un faible corpus d'individus et mobilisent une approche dite « qualitative ».

L'objectif général de cette thèse est d'analyser **les déterminants de l'orientation entrepreneuriale des individus dans le contexte burkinabé et ce, en adoptant une approche essentiellement quantitative**. Elle cherche à comprendre le phénomène entrepreneurial à deux niveaux du processus : d'abord, auprès des individus déjà sur le marché de l'emploi, ensuite auprès d'une population toujours présente dans le système éducatif.

Cette recherche comprend deux grandes parties. Chacune d'elles propose un cadre théorique à partir duquel les hypothèses sont formulées, ainsi qu'un cadre méthodologique, suivi des résultats et d'une discussion. La première partie traite spécifiquement de la question de la segmentation sur le marché du travail et de l'affectation des individus dans l'emploi indépendant. Elle s'appuie sur des données nationales et propose d'analyser les déterminants du choix de l'emploi indépendant sous un angle économique à partir des modèles d'auto-sélection développés par Roy (1951). Elle propose également d'étudier l'entrée dans l'entrepreneuriat informel, en tenant compte de la dimension genrée. La seconde partie examine les déterminants de l'intention entrepreneuriale auprès d'un corpus d'individus inscrits dans l'enseignement supérieur. Cette partie s'appuie principalement sur les travaux de l'économiste Lazear (2002, 2004, 2005) et cherche à examiner le rôle du capital humain, particulièrement celui du portefeuille de compétences, dans l'aspiration entrepreneuriale des étudiants. Si l'approche économique est au centre de cette thèse, celle-ci a parfois fait appel à d'autres champs disciplinaires pour prendre en compte la richesse des travaux sur l'entrepreneuriat.

Cette recherche vise à ouvrir de nouvelles portes quant à la question cruciale de l'employabilité et par-dessus tout, la promotion du secteur privé. La connaissance des déterminants de l'entrée dans l'entrepreneuriat ainsi que du projet de création peut s'avérer importante pour les acteurs politiques qui cherchent par exemple, à diffuser l'esprit d'entreprise dans le milieu scolaire et en faire une compétence générale dont pourraient se saisir les individus tout au long de leur vie professionnelle. A partir des

résultats obtenus, ce travail esquisse également quelques recommandations en matière de politique économique.

**1 Partie I - Rendements salariaux et choix
occupationnel dans un marché du travail multi-
segmenté : cas du Burkina Faso.**

1.1 Introduction de la première partie

« *The central question on self-employment in LDCs [Less Developed Countries] is the following : “do individuals choose to work in this sector, earn competitive incomes and obtain returns to their entrepreneurial abilities, or do they rather stay self-employed because they do not have any better alternative, waiting for paid employment ?* » (Pietrobelli et al., 2004, p. 4).

A l'aune de cette problématique formulée par Pietrobelli et al. (2004), l'on se pose également la question de savoir si l'entrepreneuriat dans les économies en développement correspond au modèle d'entrée volontaire qui caractérise particulièrement les pays développés ou s'il correspond plus étroitement au modèle de « chômage déguisé » décrit par Harris-Todaro (Mandelman & Montes-Rojas, 2009).

En considérant l'hétérogénéité du statut d'entrepreneur dans ce contexte, cette partie de la thèse s'inscrit dans ce débat et cherche à établir si l'entrepreneuriat, notamment dans le secteur informel, au Burkina Faso se rapproche davantage de la perspective dominante présentée dans la littérature ou s'il pourrait être comparable à l'entrepreneuriat dans les pays développés. L'existence probable d'une composante désirable dans le segment informel du marché du travail (Maloney, 1999, 2004), traditionnellement assimilé à un secteur de refuge (Harris & Todaro, 1970), est donc à prendre en considération dans l'analyse du choix occupationnel. L'individu peut opter pour l'entrepreneuriat informel, (au lieu, par exemple, d'un emploi salarié formel) afin de maximiser ses revenus. La question principale dans cette partie de la thèse est donc de savoir si le choix du statut d'entrepreneur relève d'un choix rationnel fondé sur une logique de maximisation de gains décrite par Roy (1951), ou plutôt (ou davantage) d'un choix contraint par les fortes tensions existant sur le marché du travail. Autrement-dit, existe-t-il une auto-sélection positive dans l'entrepreneuriat informel procurant à l'individu des gains plus compétitifs que dans l'emploi salarié formel ? Outre interrogations, nous nous interrogeons également sur l'influence que pourraient avoir certains facteurs comme l'appartenance religieuse et le statut migratoire sur l'engagement entrepreneurial des individus.

La question du genre : quelle propension à l'entrepreneuriat et quelle logique de participation des femmes ?

Par ailleurs, cette partie de thèse interroge les différences de participation des femmes sur le marché du travail, notamment dans l'emploi indépendant. Elle souhaite contribuer à corriger l'inattention historique accordée aux femmes entrepreneures et à leurs initiatives dans ce contexte. Au Burkina Faso, les femmes connaissent davantage le chômage que les hommes (INSD, 2015). Cependant, lorsqu'elles participent à l'activité économique, elles le font le plus souvent dans le secteur informel (Calvès & Schoumaker, 2004 ; Calvès & Kobiané, 2014 ; Piché & Zourkaleini, 2006).

Il nous apparaît pertinent d'analyser distinctement le choix professionnel en tenant compte du genre de l'individu dans la mesure où les modes de participation à l'activité économique diffèrent selon que l'on

soit un homme ou une femme. En effet, les femmes font face à des contraintes différentes et agissent selon des opportunités différentes (Van der Sluis et *al.*, 2005), ce qui explique souvent leur faible participation à l'activité économique et potentiellement à l'emploi indépendant. Par exemple, Gong & van Soest (2002) remarquent dans leur étude que plus des deux tiers des femmes ne prennent pas part à l'activité économique. La participation des femmes peut être limitée à cause de multiples facteurs comme des facteurs d'ordres culturel, traditionnel et autres discriminations manifestes (Oaxaca, 1973). Ces facteurs se combinent pour générer une répartition professionnelle défavorable aux femmes et engendrer notamment des différences salariales et ce, au sein d'une même profession. Les « choix » de carrière sont façonnés par ce que la société estime « souhaitable » et « correct » selon le genre. De même, les motivations liées au choix de l'emploi indépendant se distinguent fortement selon le genre. Les femmes semblent s'orienter vers le travail indépendant afin de trouver un équilibre entre leurs responsabilités principales dans le ménage avec le travail sur le marché, tandis que les hommes ont tendance à considérer le travail indépendant comme un emploi pouvant leur procurer plus de bénéfices en matière de rémunérations (Hundley, 2000). La présence d'enfants peut notamment être déterminante dans le choix d'emploi des femmes, de sorte qu'elles soient plus susceptibles de privilégier un emploi indépendant qu'un emploi salarié (Connelly, 1992), afin de bénéficier des avantages liés à l'emploi en termes d'autonomie et de flexibilité. La recherche d'équilibre entre responsabilités familiales et travail peut constituer des éléments déterminants dans leur engagement dans l'entrepreneuriat.

De ce qui précède, plusieurs questions peuvent émerger de notre étude. La question est d'abord de savoir si les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'entreprendre ? Ensuite, quels sont les facteurs déterminant l'option entrepreneuriale des femmes relativement à celle des hommes ? Enfin, à l'instar de la problématique générale initiale, l'on se pose la question de savoir si ce choix, dans chacun des cas, est fondé sur des considérations financières ou s'il relève plutôt d'un choix par défaut ou motivé par d'autres bénéfices non liés aux gains ?

Objectif principal

L'objectif principal de cette partie de la thèse est d'analyser les rendements salariaux des travailleurs (salariés et indépendants) et d'examiner les facteurs déterminants de l'entrée dans l'entrepreneuriat sous l'hypothèse principale d'une auto-sélection positive des individus. Plus particulièrement, elle s'inscrit dans une double approche : une première, décrite par les modèles d'auto sélection de Roy (1951) et considérant que le choix professionnel de l'individu est un choix rationnel fondé sur les gains potentiels ; une seconde considérant, à l'aune de l'école légaliste, que la participation à l'emploi informel, particulièrement à l'emploi indépendant informel, se révèle volontaire et permettrait à l'individu de bénéficier entre autres de gains compétitifs par rapport à l'emploi formel. De ce fait, nous analysons les écarts de gains entre les deux statuts d'emploi, et examinons surtout l'influence des différentiels de gains sur la probabilité d'occuper un emploi indépendant tout en considérant l'hétérogénéité du statut

d'entrepreneur (formel et informel) et les différences de logique de participation selon le genre. Nous supposons une auto-sélection positive dans l'emploi indépendant, y compris de l'emploi indépendant informel, relativement à l'emploi salarié. Nous suggérons que cette auto-sélection positive serait davantage marquée chez les hommes, de sorte que l'on envisage un effet positif et significatif du différentiel de gains sur le choix de l'emploi indépendant ; mais pas chez les femmes. Pour identifier le caractère subi ou choisi de cette option, nous analysons l'impact du risque de chômage sur la probabilité d'être entrepreneur.

Pour répondre à nos différentes interrogations, nous utilisons les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENESI), collectées en 2015 auprès des ménages, au Burkina Faso. Cette enquête contient de riches informations sur les caractéristiques sociodémographiques et familiales des individus, de même que celles sur le statut d'emploi et les niveaux de rémunération. Elle permet de distinguer convenablement les différents segments du marché du travail décrit dans la littérature. Ce travail propose une variété de méthodes économétriques pour saisir et tester l'hypothèse de l'avantage comparatif afin d'appréhender le caractère volontaire ou subi de l'engagement entrepreneurial des individus au Burkina Faso. Plusieurs estimations sont proposées. Elles portent principalement sur des modèles structurels. Compte tenu de l'existence « probable » de l'hétérogénéité au sein du secteur informel (Fields, 1990, 2005), nous proposons de nous affranchir de la structuration traditionnelle du marché du travail, basé sur le clivage entre formel et informel, au profit d'un fractionnement plus large de ce marché. L'intérêt de cette stratification est de mieux éclairer le choix d'emploi des individus présents sur le marché du travail.

Contributions de cette partie de la thèse

Cette partie de la thèse apporte des contributions importantes tant sur le plan théorique que sur le plan empirique. Premièrement, cette recherche apporte un regard supplémentaire, et surtout actualisé, sur le processus ou mode d'affectation des individus sur le marché du travail. En effet, il existe peu d'études au Burkina Faso qui ont analysé les déterminants du choix occupationnel des individus, en particulier celui de l'emploi indépendant. A notre connaissance, la plus récente est celle réalisée par Traoré (2013) à partir des données de l'enquête multisectorielle sur les conditions de vie des ménages (EMCV). Cet auteur s'intéressait particulièrement au rôle du capital humain dans l'affectation des individus entre les différents segments du marché du travail. Appréhender les déterminants de l'entrée dans l'entrepreneuriat et la nature de ce choix, permet de mieux comprendre quels sont les facteurs susceptibles d'expliquer l'engagement des individus dans ce type d'activité, notamment dans le secteur informel. Mais au-delà, elle permet de guider les acteurs politiques dans la mise en œuvre de mécanismes d'actions visant à promouvoir davantage l'entrepreneuriat.

Deuxièmement, ce travail tente de déconstruire les croyances selon lesquelles l'entrepreneuriat dans l'informel serait essentiellement subi et ne procurerait pas de gains compétitifs aux individus. Il permet

ainsi de réduire le *gap* existant dans la littérature en Afrique Subsaharienne sur cette question. Il s'appuie sur deux hypothèses fondamentales : une conforme à l'approche classique en économie considérant le choix comme fondamentalement rationnel et motivé sur les gains potentiels procuré par ce choix (hypothèse de l'avantage comparatif), et l'autre considérant que le choix de l'emploi informel, en particulier l'emploi indépendant informel, peut s'avérer également pertinent financièrement parlant (hypothèse légaliste du marché du travail suggérant une participation volontaire à l'informel).

Troisièmement, et sur le plan empirique, ce travail propose d'analyser le choix occupationnel, à partir de modèles structurels : binaire et multinomial, par l'influence des différentiels de gains sur le choix entrepreneurial. Cela constitue une première dans ce contexte. À notre connaissance, aucune étude au Burkina Faso n'avait auparavant analysé empiriquement le choix entrepreneurial à partir de telles méthodes. L'examen des écarts de gains entre les différents segments d'emploi, et du choix entrepreneurial, notamment de l'entrepreneuriat informel, par le biais de modèles structurels, permet de saisir le degré de compétitivité et de désirabilité de l'emploi indépendant.

Notre travail s'articulera de la façon suivante :

Dans la section suivante, nous présenterons les caractéristiques du marché du travail dans les pays en voie de développement et au Burkina Faso, tout en présentant le cadre théorique de la segmentation du marché. Il s'agit surtout de présenter les différentes approches ou écoles de pensée expliquant la participation des individus dans la sphère informelle. Dans la section 1.3, nous présentons une revue de littérature sur les déterminants de l'entrepreneuriat. Dans cette section, nous annonçons d'abord le principe d'auto-sélection décrit par Roy ainsi que ses différentes applications empiriques dans le champ de l'entrepreneuriat. Ensuite, nous présentons une revue de littérature sur les différents facteurs, notamment socio démographiques, susceptibles d'expliquer le choix de ce statut d'emploi. Dans la section 1.4, nous présentons brièvement l'objet d'étude et les principales hypothèses. Dans la section 1.5, nous présentons les données ainsi que la méthodologie utilisée. Les sections 1.6 et 1.7 exposent les résultats d'estimations, respectivement sur l'ensemble de la population et selon le genre. Enfin, nous discutons des résultats et de leurs implications à la fois sur les plans théoriques et politiques, puis nous évoquons les limites de cette recherche ainsi que les perspectives pour des travaux ultérieurs (Section 1.8).

1.2 Spécificité des marchés du travail dans les pays en voie développement et mécanisme sur l'affectation d'emploi

Depuis les travaux pionniers de Doeringer & Piore (1971), le marché du travail est souvent schématisé par la coexistence de deux secteurs : primaire et secondaire. Alors que le premier est caractérisé par de hauts salaires, une stabilité de l'emploi et des perspectives de carrière ; le second se distingue par des salaires faibles, une précarité de l'emploi et une absence de perspectives de carrière. Largement admis dans les pays en voie de développement, ce modèle a fait naître la forme la plus « féconde » entre le secteur formel et le secteur informel, désignant respectivement les secteurs primaire et secondaire (Sbouï, 2007). Le débat théorique sur le travail indépendant, en particulier dans les pays les moins avancés, est étroitement lié à l'analyse du secteur informel (Pietrobelli et *al.*, 2004). En effet, la plupart des travailleurs indépendants se trouvent dans ce secteur où ils échappent presque totalement au contrôle de l'Etat (Yamada, 1996). Ainsi, traiter la question du choix occupationnel dans les pays en voie de développement comme le Burkina Faso nécessite au préalable de cerner les caractéristiques du marché du travail et notamment la part de l'emploi indépendant dans le secteur informel. Cela requiert également une compréhension des modes de répartition ou d'affectation des individus entre les différents segments d'emplois présents sur ce marché.

1.2.1 Caractéristiques du marché du travail dans les pays en développement, et part de l'informel dans l'économie.

1.2.1.1 Caractéristiques du marché du travail dans les pays en développement

Le terme « informel » a été évoqué pour la première fois au début des années 1970 par l'anthropologue Keith Hart, lors d'une étude sur le Ghana (Hart, 1973). Ce terme fut universellement accepté après l'étude du BIT en 1972 consacrée aux activités économiques du Kenya. En analysant systématiquement ces activités, l'équipe du Bureau International du Travail (BIT) fait remarquer qu'elles n'étaient pas reconnues, pas enregistrées, pas protégées et pas réglementées. Ils constatent également que ce secteur présente une large gamme d'activités allant du travail marginal pour survivre, à des entreprises rentables (ILO, 2013). Si l'existence du terme date du début des années 70, il a fallu néanmoins attendre en 1993, la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (15e CIST) pour voir l'adoption, à la suite d'un accord commun, d'une première définition internationale du secteur informel. La quinzième CIST a défini le secteur informel en fonction des caractéristiques des entreprises (unités de production) dans lesquelles les activités se déroulent, plutôt qu'en fonction des caractéristiques des personnes concernées ou de leurs emplois. Par conséquent, les personnes employées dans le secteur informel ont été définies comme comprenant toutes les personnes qui, au cours d'une période de référence donnée,

étaient employées dans au moins une unité de production du secteur informel, quel que soit leur statut dans l'emploi, qu'il s'agisse d'un emploi principal ou secondaire (Hussmanns & Mehran, 1999).

Le secteur informel se caractériserait ainsi d'une façon générale comme l'ensemble d'unités produisant des biens et des services dans le but principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées (Charmes, 2002). Ces unités opèrent à petite échelle et la facilité d'accès constitue l'une des principales caractéristiques de ce secteur : tous ceux qui y veulent un emploi peuvent en obtenir. Les obstacles à l'entrée dans ces professions sont « quasi » inexistantes. Le secteur informel comprend : d'une part, les entreprises informelles de travailleurs à compte propre pouvant employer des travailleurs familiaux non rémunérés et des salariés occasionnels et d'autre part, les entreprises d'employeurs informels qui peuvent employer au moins un salarié sur une base permanente (Charmes, 2002, 2003). Ces entreprises satisfont à un ou plusieurs des critères suivants : une taille de l'établissement inférieure à un certain nombre d'emplois (ce critère est défini dans les législations nationales ou les pratiques statistiques), le non-enregistrement de l'entreprise ou de ses salariés. (Charmes, 2003)

Cependant, cette définition centrée sur l'entreprise ne rend pas compte de tout l'emploi informel présent dans l'économie. Conscient de cela, la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté en 2003 des directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, qui complète la définition de l'emploi « dans le secteur informel », centrée sur l'entreprise, par une définition de l'emploi informel centrée sur l'emploi. Cette « nouvelle » définition permet d'inclure les emplois qui se situent aussi bien dans les entreprises informelles qu'en dehors de celles-ci : « l'emploi informel comprend le nombre total d'emplois informels, qu'ils soient exercés dans des entreprises du secteur formel, des entreprises du secteur informel ou des ménages, pendant une période de référence donnée » (Hussmanns, 2004, p.2). L'emploi informel se définit par les caractéristiques de l'emploi occupé, en l'occurrence le non-enregistrement, l'absence de contrat ou de protection sociale, c'est-à-dire les emplois non protégés. Le secteur informel se définit par les caractéristiques de l'unité économique dans laquelle travaille la personne et demeure une de ses composantes (Charmes, 2002 ; 2003) . Cette définition centrée sur l'emploi permet de reconnaître l'existence de situation comme celle d'entreprises formelles embauchant quelquefois des travailleurs de manière informelle dans l'optique d'échapper aux paiements des cotisations de sécurité sociale, aux indemnités de licenciement, etc.

Pour résumer, l'emploi informel comprend deux composantes majeures : les emplois dans le secteur informel et les emplois non protégés dans le secteur formel (Razafindrakoto et *al.*, 2009; Roubaud, 2014). Le tableau ci-dessous, proposé par (Charmes, 2002, 2003), résume assez bien la situation (pour plus de détails, voir Hussmanns, 2001, p. 18). On notera que la catégorie (2) des emplois formels dans les entreprises du secteur informel fait figure d'exception dans la mesure où le nombre de ces employés est généralement très faible dans la plupart des pays. Certains salariés, travaillant dans le secteur

informel, peuvent en effet être protégés lorsque les systèmes de protection sociale leur ont été entendus (Charmes, 2002, 2003). De tels cas peuvent également être observés lorsque la taille des entreprises est utilisée comme critère dans la définition de l’informalité (Husmanns, 2004). La catégorie (3) des emplois informels dans le secteur formel constitue quant à elle tout l'enjeu du débat, étant donné qu’il s’agit de l’externalisation des emplois dans le secteur formel (Charmes, 2002, 2003). Pour le reste, nous avons le secteur formel et le secteur informel. Le secteur informel représente une part importante de l’économie et certainement du marché du travail dans les pays en développement, et joue donc un rôle majeur dans la création d'emplois, la production et la génération de revenus. Dans les pays où les taux de croissance démographique et/ou d'urbanisation sont élevés, ce secteur a tendance à absorber la majeure partie de la main-d'œuvre croissante dans les zones urbaines (Husmanns & Mehran, 1999).

Tableau 1.1 - Composantes du secteur informel et de l’emploi informel.

		Emploi	
		Formel	Informel
Entreprise	Formelle	Secteur formel	(3)
	Informelle	(2)	Secteur informel

Source : Charmes (2002, 2003)

1.2.1.2 Part de l’emploi informel dans l’économie des pays en développement

En Afrique, bien que les activités informelles ne soient pas déclarées, et que la définition de l’informalité adoptée par les pays peut parfois diverger, des tentatives ont été faites pour estimer leur ampleur. Les différentes estimations indiquent que plus de 80 %, voire 90 %, de l'emploi total est informel. Les statistiques officielles des pays d'Afrique de l'Ouest indiquent que jusqu'à 60 % du PIB de ces pays est produit par des activités informelles (Benjamin et *al.*, 2014). Selon Schneider & Enste (2000), le secteur informel (l’économie souterraine) représente 10 à 20 % du PIB dans les pays développés (les pays de l’OCDE), plus d'un tiers du PIB dans les pays en développement, et bien plus que cela en Afrique. Par exemple, Steel & Snodgrass (2008) indiquent que l’économie informelle en Afrique représente 50 à 80 % du PIB. Elle reste en Afrique subsaharienne parmi les plus importantes au monde (Medina et *al.*, 2017). Bonnet et *al.*, (2019) indiquent que 89% de l'emploi est informel en Afrique subsaharienne. Les estimations réalisées par l’Organisation internationale du travail (OIT) en 2002 montrent que l’économie informelle représentait 48% de l'emploi non agricole au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, 51% en Amérique latine, 71% en Asie et 72% en Afrique sub-saharienne (ILO, 2013). Les résultats sont encore plus frappants lorsqu’on inclut l’emploi agricole dans ces estimations.

Chen (2001) indique que 93 % des nouveaux emplois qui ont été créés en Afrique au cours des années 1990 l'ont été par le secteur informel. Xaba et *al.* (2002) constatent que, si l'emploi dans le secteur formel stagne au mieux, l'emploi et la part du PIB augmentent régulièrement dans le secteur informel. Steel &

Snodgrass (2008) montrent que l'économie informelle en Afrique représente jusqu'à 90 % de l'emploi total. Certains des secteurs les plus importants et les plus dynamiques des économies des pays d'Afrique de l'Ouest sont dominés par des entreprises informelles : il s'agit entre autres du commerce de gros et de détail, du transport, de la restauration, de la reproduction de disques compacts et de bandes, de la menuiserie, de la construction et de l'immobilier, etc. (Benjamin et *al.*, 2014).

Il existe des différences considérables entre les sous-régions en ce qui concerne la part de travailleurs salariés dans l'emploi total (Bonnet et *al.*, 2019). Dans les pays émergents et en développement, les employés/travailleurs salariés représentent 26 % de l'emploi total en Asie du Sud, 35 % en Afrique subsaharienne (hors Afrique australe), 46 % en Asie de l'Est et du Sud-Est (hors Chine), 60 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, 63 % en Amérique latine et dans les Caraïbes, 79 % en Europe de l'Est et en Asie centrale et 84 % en Afrique australe. Les employeurs représentent moins de 4 % de l'emploi total et moins de 3 % de l'emploi informel. Les travailleurs pour compte propre sont une composante plus importante de l'emploi total et informel dans les sous-régions d'Asie (à l'exclusion de la Chine) et d'Afrique subsaharienne (hors Afrique australe)¹⁰ que dans les autres sous-régions où les travailleurs salariés sont la composante la plus importante.

1.2.1.3 Part des femmes dans l'emploi informel et composition de la main d'œuvre

Concernant la répartition de l'emploi selon le genre, les femmes sont surreprésentées dans le secteur informel à travers le monde (Bonnet et *al.*, 2019). Plusieurs raisons peuvent expliquer cela. Premièrement, le secteur informel est la principale source d'emploi pour les femmes dans la plupart des pays en développement. Les données existantes suggèrent que la majorité des femmes participant à l'activité économique dans les pays en développement sont engagées dans le secteur informel. Dans certains pays d'Afrique subsaharienne, la quasi-totalité de la main-d'œuvre féminine non agricole se trouve dans le secteur informel : par exemple, le secteur informel représente plus de 95 % des travailleuses hors agriculture au Bénin, au Tchad et au Mali (Chen, 2001). Au Libéria, le pourcentage de femmes occupant un emploi informel est de 72 % (contre 47,4 % pour les hommes) (ILO, 2013).

Dans de nombreux pays africains, la quasi-totalité des femmes du secteur informel sont soit des travailleuses indépendantes, soit des travailleuses familiales (Chen, 2001). Chen montre que la majorité des femmes qui travaillent dans le secteur informel sont des commerçantes (principalement des vendeuses de rue), des travailleuses pour compte propre ou encore des travailleuses occasionnelles et des sous-traitantes (Chen, 2001). Cependant, elles sont peu nombreuses à être des employeurs. Les hommes et les femmes ont tendance à exercer dans des activités ou des types d'emploi différents et ce,

¹⁰ Ils représentent un peu plus de la moitié de l'emploi informel (53 %) en Afrique subsaharienne (à l'exclusion de l'Afrique australe).

au sein des mêmes métiers : dans de nombreux pays, par exemple, les hommes commerçants ont tendance à exercer des activités à plus grande échelle et à s'occuper de produits non alimentaires, tandis que les femmes commerçantes ont tendance à exercer des activités à plus petite échelle et à s'occuper de produits alimentaires. Ces différences ont des implications sur les disparités de revenus entre ces groupes.

Ainsi, bien que l'économie informelle permettent aux femmes de participer plus facilement à l'activité économique, elles ont cependant tendance à se concentrer dans des emplois peu productifs et souvent peu rémunérés (Chen et *al.*, 1999).

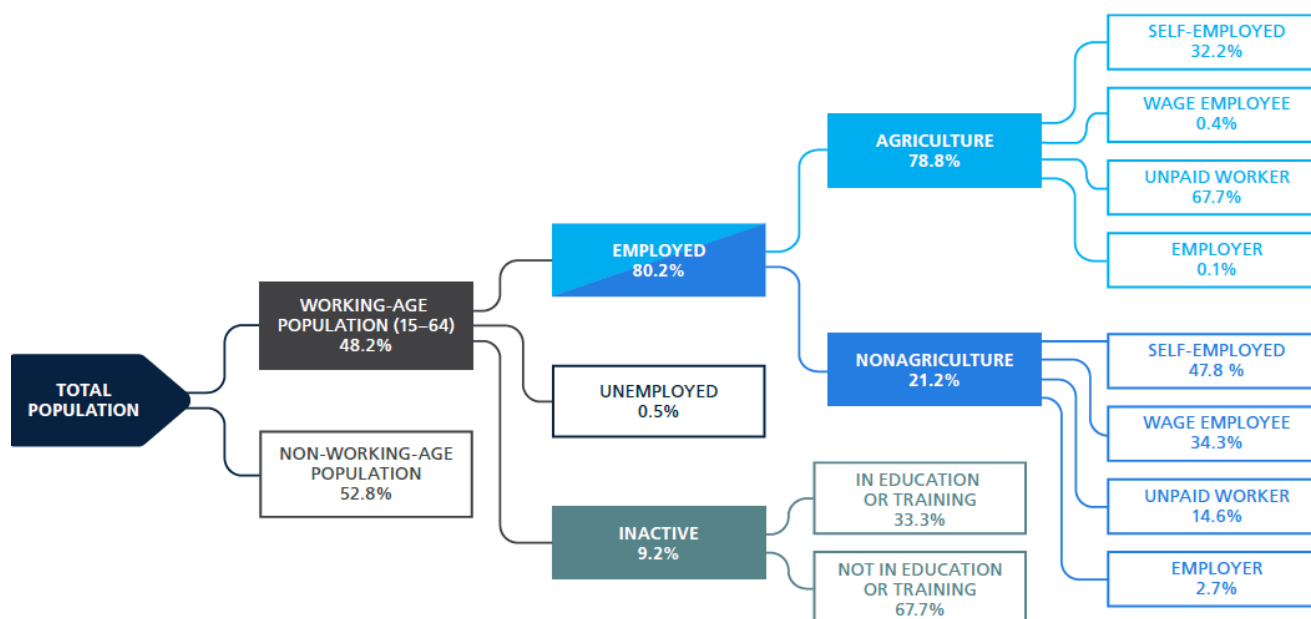
1.2.2 Structure de l'économie du Burkina Faso, et poids du secteur informel

1.2.2.1 Structure générale de l'économie et part des entrepreneurs dans l'emploi

L'économie du Burkina Faso est particulièrement marquée par l'agriculture, tant en termes de production que d'emploi. Au cours des dernières décennies, l'agriculture a toujours représenté entre 30 et 40 % du PIB. Plus de 80 % de la population travaille dans l'agriculture, à des degrés divers, et 70 % de la main-d'œuvre du pays déclare que l'agriculture constitue sa principale occupation (Weber, 2018). Les estimations récentes réalisées par la Banque Mondiale confirment cette prépondérance de l'emploi agricole dans l'emploi total. Cependant, force est de constater qu'il s'agit principalement d'une agriculture de subsistance qui souffre d'une faible productivité (Weber, 2018). On observe que seulement 20% des actifs occupés exercent un emploi non agricole. Parmi eux, environ 47.8% travaillent en tant qu'indépendant (*Self-employed*), 2.7% en tant qu'employeur, 34,3% en tant que salarié et le reste, 14.6% en tant que travailleur non salarié (graphique 1.1 ci-dessous).

D'une manière générale, on retrouve des tendances similaires dans des travaux précédents. Par exemple, Compaoré et *al.* (2009) observent à partir des données du quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation de 2006 (RGPH-2006), qu'une proportion très importante de la population active occupée est représentée par les aides familiaux (55,5%) (qui font partie des travailleurs non-salariés), suivie des indépendants (34,4%), des salariés (4,7%) des apprentis (1%) et des employeurs (0,6%). De même, Yago et *al.* (2002) indiquent à partir des données de l'enquête prioritaire II, réalisée par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD) entre mai et août 1998, que les aides familiales représentent la plus grande part des actifs occupés suivi des indépendants, des salariés du secteur privé et du secteur public respectivement de 71, 3% ; 23,6 ; 2% et 1,8%.

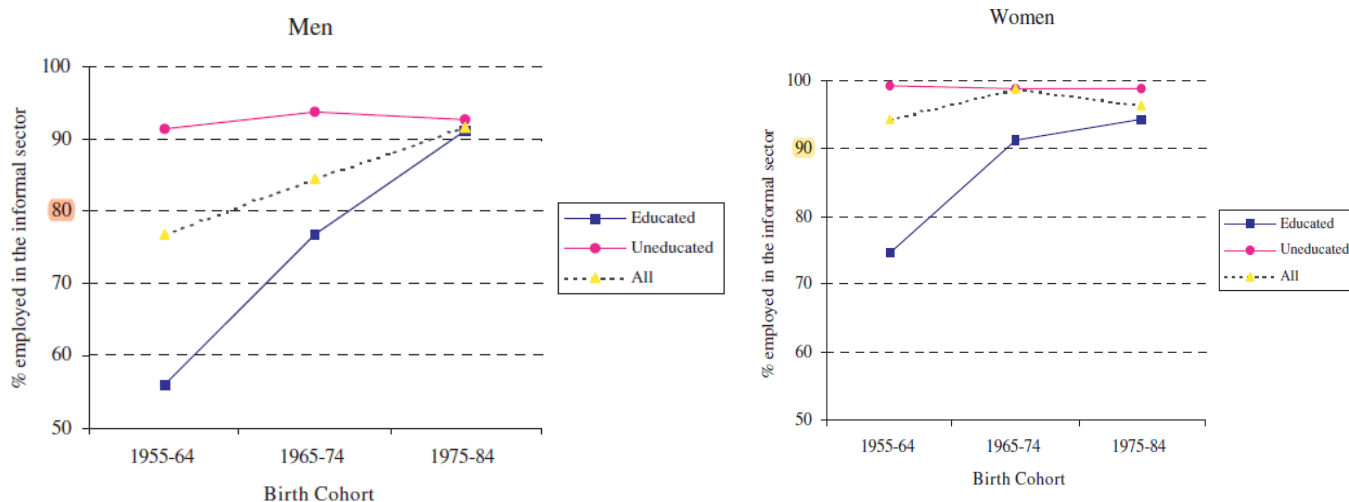
Graphique 1.1 - Répartition de la population active et inactive au Burkina Faso



Source : Weber (2018).

En dehors du domaine de l'agriculture, les opportunités d'emploi sont peu nombreuses et se trouvent généralement dans des emplois informels, peu rémunérés. L'emploi formel est principalement concentré dans les zones urbaines où ils représentent 20 % de l'ensemble des emplois, contre seulement 1 % dans les zones rurales. La part des travailleurs salariés, qu'ils soient publics ou privés, est restée stable entre 1998 et 2009 et représente environ 5 % de l'ensemble des emplois. En 2009, 45 % de tous les emplois salariés étaient des emplois formels. Cette prégnance (croissante) de l'emploi informel dans l'économie du Burkina Faso, en zone urbaine ou rurale, a été soulignée dans des études antérieures (Piché & Zourkaleini, 2006; Calvès & Kobiané, 2014). Par exemple, Calvès & Schoumaker (2004) remarquent que 80% de l'emploi total provient du secteur informel. Les femmes sont plus nombreuses à occuper ce type d'emploi. Les auteurs montrent également que même si les personnes non instruites constituent la part des actifs la plus représentée dans le secteur informel, la part des personnes instruites et qui exercent dans ce secteur a tendance à croître au fil des années. Cette tendance est observable chez les hommes comme chez les femmes (Graphique 1.2).

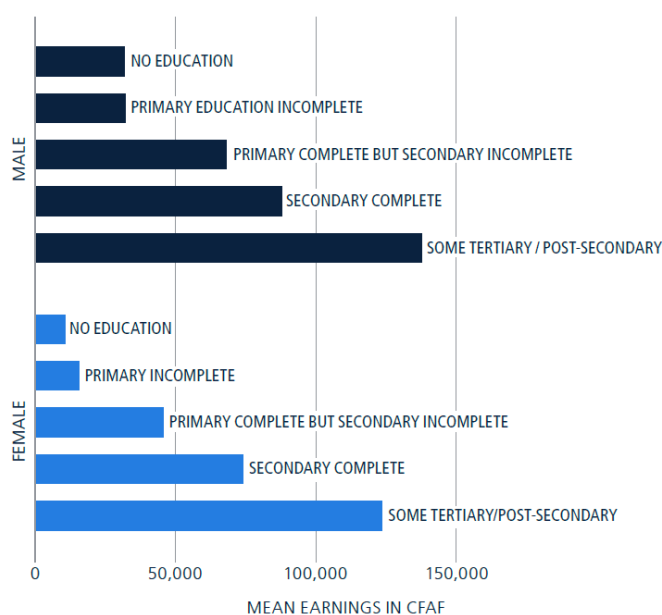
Graphique 1.2 - Pourcentage de premiers emplois obtenus dans le secteur informel au Burkina Faso



Source : Calvès & Schoumaker (2004, p. 53)

Au Burkina Faso, les revenus sont associés de manière positive à des niveaux d'éducation plus élevés. On remarque que l'achèvement de l'enseignement primaire augmente déjà les revenus de manière significative, tout comme l'achèvement de l'enseignement secondaire et postsecondaire (Graphique 1.3). On peut considérer que l'éducation constitue un facteur déterminant dans l'accès à des emplois de meilleures qualités, notamment dans le secteur formel, et donc à des revenus plus élevés.

Graphique 1.3 - Revenu mensuel selon les niveaux d'éducation et le genre au Burkina Faso



Source : Weber (2018, p. 8).

Cependant, on remarque que les femmes bénéficient de moins de revenu que les hommes et ce, quel que soit le niveau d'éducation considéré. Cela ne constitue pas une surprise dans la mesure où les inégalités salariales ont toujours existé au Burkina Faso comme dans la plupart des pays en développement : les femmes, relativement aux hommes, accèdent difficilement à des emplois de bonne qualité et perçoivent par conséquent des revenus plus faibles. Elles sont généralement exclues des secteurs d'activité les plus dynamiques. La situation précaire des femmes est confirmée par l'indice d'inégalité de genre des Nations unies, qui classe le Burkina Faso parmi les pays où les inégalités sont les plus marquées (Weber, 2018).

1.2.2.2 Le secteur privé et le poids des entreprises informelles au Burkina Faso

Le diagnostic de l'emploi réalisé par Weber (2018) montre que le secteur privé du Burkina Faso reste dominé par les entreprises informelles qui créent la plupart des emplois en dehors de l'agriculture. Ces emplois sont en grande partie dans le secteur du commerce. Concernant leur répartition spatiale, près des 2/3 des entreprises informelles non agricoles se trouvent dans les zones rurales. En 2008, 88 % des entreprises non agricoles du secteur privé étaient informelles et représentaient environ 60 % de l'emploi total. La plupart de ces entreprises sont présentes dans le domaine du commerce (58 %), suivi par les autres services (21%). L'industrie manufacturière vient en troisième position et représente (20 %).

Concernant la taille de ces entreprises, elles sont principalement de petite taille et se développent rarement. En effet, plus de 90 % des entreprises informelles emploient au plus cinq personnes et se répartissent presque également entre celles qui n'en emploient qu'une et celles qui emploient de deux à cinq travailleurs. Weber fait remarquer que même les entreprises qui existent depuis plus de dix ans ne sont que légèrement plus grandes que les plus jeunes. Il avance que ces entreprises restent petites parce qu'elles ne sont pas assez productives, à l'inverse des entreprises formelles, qui elles opèrent dans des secteurs qui produisent davantage de valeur ajoutée. Le secteur des mines et carrières, tout comme le secteur financier, est entièrement exploité par des entreprises formelles. Ces entreprises sont de plus grandes tailles et bénéficient d'économies d'échelle. Elles emploient en moyenne neuf (09) travailleurs. Les grandes entreprises d'au moins 100 employés jouent un rôle majeur. Elles représentent en effet un tiers (1/3) de tous les emplois du secteur formel. Alors que ces grandes entreprises formelles ne représentent que 12 % des entreprises non agricoles, elles réalisent près de 90 % de l'ensemble des ventes. Les entreprises formelles sont également plus productives que les entreprises informelles dans tous les secteurs, régions, tailles et pérennité. De même, toujours selon ce rapport de la banque mondiale, les entreprises formelles fournissent de meilleurs emplois. Non seulement les emplois du secteur formel sont plus productifs, mais ils sont également mieux rémunérés. Même en tenant compte du secteur d'activité, de la région et des niveaux de productivité, les entreprises formelles paient, en moyenne, entre 30 et 60 % de plus que les entreprises informelles.

Si l'objectif principal de cette partie de la thèse est d'examiner les déterminants de choix entrepreneurial des individus, il est cependant important de comprendre au préalable et ce, de manière générale, le débat autour de la participation des individus à l'emploi, en particulier à l'emploi informel, dans la mesure où la plupart des actifs occupés au Burkina Faso exercent dans la sphère informelle. En effet, comprendre les raisons de la participation des individus dans le secteur informel, ou plus généralement à l'emploi informel, permettrait de comprendre la nature de la participation des individus à l'entrepreneuriat au Burkina. Plusieurs écoles de pensée tentent d'expliquer la prédominance de l'économie informelle et les raisons de la participation des individus à ces activités. La section suivante propose brièvement d'exposer ces différentes approches avant d'aborder de manière plus explicite la question des déterminants de l'option entrepreneuriale.

1.2.3 Participation sectorielle de l'emploi : formel et informel

1.2.3.1 La participation à l'informel : volontaire ou involontaire

Une des principales questions dans la littérature sur le marché du travail des pays en développement est de savoir dans quelle mesure la participation à l'emploi informel résulte d'une segmentation ou reflète plutôt un choix volontaire fondé sur un arbitrage coût-bénéfice et susceptible procurer à l'individu des revenus plus importants que dans l'emploi formel. En général, deux approches sont souvent mobilisées pour examiner la question de l'affectation des individus sur le segment informel.

L'approche en termes de segmentation (dualiste), caractérise le marché du travail par la coexistence de deux secteurs « distincts » (Harris & Todaro, 1970; Lewis, 1954) : le secteur formel et le secteur informel. Le premier, offre des opportunités de gains bien plus importants et des perspectives de carrière intéressantes alors que le second, se caractérise notamment par de faibles niveaux de rémunérations, des emplois précaires (non protégés) et sa facilité d'accès. La segmentation fait référence à des situations où des individus, présentant des caractéristiques comparables, perçoivent des revenus distincts dépendamment du secteur dans lequel ils exercent leur activité (Magnac, 1991). Selon l'école « dualiste », le secteur informel trouve ses origines dans la segmentation du marché du travail et la saturation du secteur formel. Les individus, pour la plupart moins qualifiés, participent (par défaut) au secteur informel pour échapper au chômage. L'incapacité du secteur formel à absorber les flux de travailleurs, surtout en période de récession, les amène à s'y réfugier en attendant des opportunités d'emplois formels. Les travailleurs du secteur informel, salariés comme indépendants, constituent la classe défavorisée du marché du travail segmenté¹¹.

¹¹ Cette vision dualiste du marché du travail, qui constituait la voix dominante dans les années 60-70 pour expliquer la répartition des individus sur le marché du travail, a été suivie par les tenants de l'école structuraliste, popularisée

Cependant, cette approche dualiste va être remise en question par le courant qualifié de « légaliste », prônée par De Soto dans les années 1980 et 1990 (De Soto, 1989). Cette approche, admet la présence d'une composante volontaire dans le choix de participation à l'informalité afin d'échapper aux réglementations publiques, jugées trop contraignantes et inefficaces. Contrairement à la vision dualiste qui stipule que le secteur informel serait « essentiellement » composé des travailleurs exclus du système productif, cette approche suggère qu'une partie des travailleurs font un arbitrage entre les avantages et les inconvénients (un arbitrage bénéfice-coût) des emplois informels relativement aux emplois formels avant de faire le « choix » d'emploi qui leur permettrait de maximiser leur bénéfice et ce, en tenant compte de certaines de leurs caractéristiques et de leurs préférences pour les attributs respectifs de chaque type d'emplois (Perry et al. 2007)¹². Les coûts excessifs de législation associés à l'entrée dans le secteur formel peuvent notamment dissuader les travailleurs disposant d'un faible avantage comparatif dans ce secteur (Magnac, 1991). Ces coûts comprennent entre autres les obligations fiscales directe (par exemple, l'impôt sur le revenu et le bénéfice) et indirecte (par exemple, le chiffre d'affaires, les ventes, la valeur ajoutée), la réglementation du travail (par exemple, le salaire minimum, le coût de l'embauche, les protections de sécurité au travail etc...) ou encore la réglementation de la production (comme ceux liés à l'environnement), etc. (Zinnes, 2009).

Cette approche légaliste, soulignant la nature « volontaire » de l'entrée dans l'emploi informel (Cling et al., 2012, p. 183) sera défendue par de nombreux auteurs tels que Maloney (1999, 2004) qui perçoit en ce choix une volonté pour l'individu de bénéficier davantage de revenu. Par exemple, Fields (1990) dans son article intitulé « *Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence* » évoquait clairement la présence d'une composante volontaire de la participation à l'informel. En effet, il affirme que beaucoup de travailleurs exercent informellement de manière délibérée, et ce pour des raisons notamment pécuniaires :

*« When asked their reasons for doing what they were doing, many informal workers in Costa Rica gave the following answers most frequently : i) **They feel they could make more money at the informal sector job they were doing than they could earn in the formal sector**, or ii) Even though they made a little less money, they enjoyed their work more, because it allowed them to choose their own hours, to work in the open air, to talk to friends, etc. »* (Fields, 1990, p. 66)

entre autres par Moser et Portes à la fin des années 1970 et 1980. A la différence de l'approche dualiste, « l'approche 'structuraliste' souligne les interdépendances entre les secteurs informel et formel [...] selon cette approche d'inspiration marxiste, le secteur informel s'intègre dans le système capitaliste selon une relation de subordination ; en fournissant du travail et des produits à bon marché aux entreprises formelles, le secteur informel accroît la flexibilité et la compétitivité de l'économie » (Cling et al., 2012, p. 8)

¹² Selon cette approche, le marché du travail dans les pays en développement est compétitif et le secteur informel pourrait procurer à l'individu des revenus aussi compétitifs que le secteur formel : hypothèse de compétitivité.

Il existerait ainsi des emplois attractifs dans ce secteur qui pourrait persuader certains travailleurs à travailler de manière formelle. Fields (1990) évoque même l'idée d'un dualisme au sein du secteur informel en décrivant l'existence d'une « strate supérieure » (*Upper-Tier informal market*) et d'une strate inférieure (*Lower Tier ou easy entry informal market*). Il affirme ceci:

« I would suggest that two very different things are going on within that "sector." Part of it consists of employment which is free-entry, low wage, and undesirable relative to formal sector employment. However, another part of it consists of employment which is limited-entry, high wage, and preferred to formal sector employment. From the point of view of the worker, as well as that of the outside evaluator, these two groups are very different in their position relative to the formal sector the first is worse, the second better. » (Fields, 1990, p. 50)

L'hypothèse d'un « marché du travail multi-segmenté » est de plus en plus partagée par les spécialistes de la question du marché du travail dans les pays en développement. En effet, celle-ci a le mérite de réconcilier les approches évoquées précédemment : l'approche dualiste et légaliste. Selon cette « nouvelle » approche, le secteur informel se composerait de différents segments. D'un côté, il existerait une strate supérieure comprenant des emplois informels attractifs, notamment indépendant, que les individus, en fonction de leurs caractéristiques, choisissent du fait de leur avantage comparatif qu'ils possèdent pour ces types d'emploi par rapport à l'emploi formel. Leur sélection, dans ce cas, serait motivée par des bénéfices (pécuniaires et/ou non pécuniaires) supérieurs qu'ils obtiendraient en exerçant de manière informelle. Le secteur informel semble donc « partiellement » s'être positionné comme une source potentielle de revenus. Et d'un autre côté, il y a une « strate inférieure » dans laquelle les emplois présentent les mêmes caractéristiques que celles énoncées par l'approche dualiste. Conformément à cette idée, Maloney (2004) désigne ainsi deux types d'entrée dans le secteur informel : l'« entrée volontaire » (« *voluntary entry* ») et celui de l'« entrée involontaire » (« *involuntary entry* »). L'importance relative de chacun de ses segments peut varier d'un pays (ou d'une région) à un autre (à une autre)¹³. Une analyse plus récente de Williams (2007) en Angleterre montre que la nécessité est loin d'être la motivation principale des entrepreneurs du secteur informel.

Pour trancher sur le caractère volontaire (ou non) de la participation à l'informel, trois types d'approches sont utilisées dans la littérature (Cling et al., 2012). Il s'agit de l'approche par les gains, l'approche par la satisfaction et l'approche par les transitions sectorielles. Dans la section suivante, nous allons développer chacune de ces approches, leur avantage de même que leurs limites.

¹³ Par ailleurs, selon l'école structuraliste, il existerait un segment intermédiaire composé de micro-entreprises et travailleurs subordonnés à de grandes entreprises (Cling et al., 2012).

1.2.3.2 Les différentes approches empiriques traitant de l'affectation sectorielle

1.2.3.2.1 L'approche par les gains

Ce récent paradigme, supposant une hétérogénéité des emplois informels, reconnaît que les emplois salariés informels relèvent davantage d'un processus d'exclusion alors que les emplois indépendants informels seraient davantage la résultante d'un choix d'opportunité¹⁴. De nombreuses études démontrent en effet l'existence de telles composantes. Elles s'appuient le plus souvent sur l'analyse des écarts de gains. C'est le cas notamment de l'étude de Maloney (1999) qui montre dans le cas du Mexique que les salariés du secteur informel gagnent en général moins que ceux du secteur formel, qui à leur tour sont moins bien rémunérés que les travailleurs indépendants (employeurs et travailleurs pour compte propre) du secteur informel, au moins dans la partie haute de la distribution des revenus¹⁵.

Dans la lignée des travaux de Maloney (1999), Nguyen et *al.* (2013) confirment également l'hétérogénéité du segment informel dans le cas du Vietnam. Les résultats suggèrent que l'écart de revenu formel-informel dépend fortement du statut d'emploi des travailleurs (salarié ou indépendant) et de leur position relative dans la distribution des revenus. Dans certains cas, les pénalités peuvent se transformer en « primes ». Par exemple, en comparant les gains des salariés du secteur formel et ceux des travailleurs indépendants du secteur informel, ces auteurs remarquent que si les travailleurs du secteur informel sont pénalisés par rapport aux travailleurs du secteur formel, cela est principalement dû à la présence de salariés du secteur informel. En effet, ils observent que les travailleurs indépendants informels perçoivent une prime salariale par rapport aux salariés formels, et que celle-ci augmente le long de l'échelle des gains. En termes absolus, les travailleurs indépendants informels ne sont pénalisés qu'à l'extrémité inférieure de la distribution conditionnelle. Par la suite, l'écart s'inverse pour devenir une « prime », augmentant continuellement jusqu'à environ 35 % pour le décile le plus riche. De quoi également entretenir le constat formulé par Fields (1990) sur les travailleurs informels costariciens qui invoquaient l'aspect financier comme l'une des raisons principales de leur participation (volontaire) à l'informel.

Günther & Launov (2012) confirment également cette hétérogénéité du secteur informel en Afrique, dans le cas de la Côte d'Ivoire. En effet, ils constatent que les gains des travailleurs informels diffèrent considérablement en fonction de leur segment. Le secteur informel est composé de deux segments dont l'un où les niveaux de gains et de rendement de l'éducation et de l'expérience sont plus élevés que dans l'autre.

¹⁴ Cette hétérogénéité au sein du secteur informel n'est pas si nouvelle que ça puisque Hart (1972, 1973), dans ses travaux pionniers sur le Ghana et Kenya, soulignait déjà la particularité de ce segment.

¹⁵ Dans le cas du dualisme, le revenu de chaque individu dans le secteur informel est inférieur à son revenu potentiel dans le secteur formel.

A partir des données de l'Afrique du sud, du Brésil et du Mexique, Bargain & Kwenda (2014) examinent les écarts de gains des salariés formel et informel le long de la distribution (analyse par quantiles). Ils trouvent une pénalité salariale importante pour les salariés du secteur informel, notamment dans la partie inférieure de la distribution, particulièrement en Afrique du sud. Ces auteurs remarquent toutefois que cette pénalité a tendance à s'estomper dans la partie supérieure de la distribution au point même de devenir une prime dans le cas du Brésil pour les travailleurs qui ont fait des études supérieures. Ces résultats laissent suggérer la présence d'un segment désirable (*upper tier*) dans le secteur informel qui présenterait des perspectives de gains plus importants. Par ailleurs, ils remarquent que les travailleurs du secteur informel, ceux qui se trouvent dans le haut de la distribution des revenus, partagent des caractéristiques similaires avec leurs homologues du secteur formel.

Pour trancher sur cette controverse (le caractère subi ou volontaire de la participation au secteur informel), des auteurs analysent les transitions (ou mobilités) professionnelles des individus et leur satisfaction dans l'emploi. En effet, l'approche par les gains, suivant la logique des préférences, s'en remet aux seules compensations pécuniaires pour analyser le choix de l'individu alors que les autres attributs « non salariaux » de l'emploi peuvent être pris en considération et influencer le choix de celui-ci. L'analyse par les écarts de revenu pourrait présenter des limites si les travailleurs choisissent les emplois informels sur la base de leurs attributs non financiers. Les bénéfices non financiers peuvent compenser les bénéfices financiers plus faibles et favoriser le choix de l'emploi informel (Maloney, 1999, 2004).

1.2.3.2.2 *L'approche par la mobilité sectorielle*

Conformément à l'approche dualiste, il existe peu de mobilité intersectorielle du fait notamment des barrières à l'entrée du secteur rationné. Et même lorsqu'une mobilité est observée, c'est essentiellement celle des travailleurs du secteur informel vers le secteur formel. Ainsi, l'observation d'une forte mobilité des travailleurs de l'informel vers le formel permet de valider l'hypothèse dualiste et l'hypothèse légaliste, si le flux inverse est observé. « Le modèle de Lopez Castano (1989) décrit la mobilité des travailleurs du secteur informel au secteur moderne, selon une trajectoire en trois phases. Les jeunes travailleurs débutent d'abord dans le secteur informel inférieur en tant que salariés ou aide familial, ensuite ils sont intégrés dans le secteur moderne en tant que salariés formels, puis retournent par choix dans le segment supérieur du secteur informel comme indépendant. » (Gherbi, 2014, p. 47)

Des études ont montré des mobilités inter-sectorielles importantes : de l'informel vers le formel, et inversement (Gong & van Soest, 2002; Bosch & Maloney, 2006; Packard, 2007; Bosch et al., 2007). Par exemple, Maloney (1999) révèle dans le cas du Mexique, une mobilité des travailleurs salarié du formel vers l'emploi indépendant informel. Il remarque surtout que ces derniers perçoivent des gains plus importants en effectuant cette mobilité. Des résultats qui semblent ainsi soutenir l'idée d'une

participation « volontaire » à l'emploi informel, et donc à l'approche légaliste. Gong & van Soest (2002) observent quant à eux que les travailleurs informels se déplacent souvent vers le secteur formel en raison des différentiels de gains. Ces résultats soutiennent par contre un certain dualisme du marché du travail. Ils semblent contredire les résultats de Maloney puisqu'ils portent également sur le Mexique.

1.2.3.2.3 L'approche par la satisfaction

L'analyse des satisfactions dans l'emploi a été longtemps marginalisée par les économistes en raison notamment de son caractère subjectif. En effet, cette approche invoque la difficulté de comparer les sentiments personnels et à faire ressortir des conclusions « pertinentes » d'un point de vue économique. Les écarts de satisfaction vis-à-vis de l'emploi, des travailleurs formels et informels, permettent d'établir si les emplois informels sont moins valorisés que les emplois formels.

En effet, il est possible de statuer sur la nature segmentée ou concurrentielle du marché du travail sur la base des informations directes concernant la valorisation des emplois : une satisfaction plus importante accordée aux emplois formels signifierait que le marché du travail est segmenté et que les emplois informels en constituent le segment secondaire (en parant du postulat que les revenus versés aux travailleurs formels sont plus importants que ceux perçus par les travailleurs informels à caractéristiques similaires) (Bensidoun & Souag, 2013). On suppose ainsi qu'une satisfaction plus importante des travailleurs du secteur informel sous-entendrait une préférence pour les emplois de ce secteur et donc une volonté de rester dans cet emploi plutôt que de songer à en trouver un autre. Le plus souvent, ce sont les indépendants qui affichent une satisfaction plus importante dans leur emploi par rapport aux salariés de ce même secteur, traduisant vraisemblablement un choix volontaire pour ces types d'emploi alors que les salariés y seraient cantonnés par défaut (faute d'alternative). Par exemple, Maloney (2004) rapporte que certains travailleurs informels, particulièrement les indépendants, ne souhaitent pas travailler dans le segment formel parce qu'ils s'estiment plus heureux dans leur emploi actuel. Ainsi, on pourrait expliquer la persistance de l'informalité par la valorisation de bon nombre de travailleurs pour certains emplois de ce secteur, en particulier l'emploi indépendant. Razafindrakoto & Roubaud (2011) concluent de leur analyse portant sur huit pays africains (dont le Burkina Faso)¹⁶, que le secteur informel n'est pas moins apprécié que le secteur privé formel. Leur variable d'intérêt dans leur étude n'est cependant pas une échelle de satisfaction dans l'emploi, mais plutôt le souhait de changer d'emploi. À partir des mêmes données de l'enquête 1-2-3, Rakotomanana (2011), par le biais d'un score classique de satisfaction, révèle une satisfaction plus grande pour les travailleurs du secteur informel dans le cas de Madagascar. Ce résultat montre que l'installation dans ce secteur n'est pas subie mais volontaire. Falco et al., (2015) obtiennent des résultats similaires dans leur étude sur les travailleurs informels ghanéens.

¹⁶ L'étude concerne les capitales des huit pays suivants : Cotonou (Benin), Ouagadougou (Burkina Faso), Abidjan (Côte d'Ivoire), Bamako (Mali), Niamey (Niger), Dakar (Sénégal), Lomé (Togo), Antananarivo (Madagascar).

En effet, ils remarquent que la plupart des travailleurs indépendants du secteur informel et une part non négligeable des salariés du secteur informel au Ghana déclarent une satisfaction plus importante que les travailleurs du secteur formel : 42% des travailleurs pour compte propre préfèrent être indépendants plutôt que d'avoir un emploi salarié dans le secteur formel, même si, en moyenne, il n'y a pas de prime salariale significative associée au fait d'opter pour cet emploi. Parmi les travailleurs salariés informels, environ un tiers préféreraient rester dans cette situation plutôt que d'avoir un emploi salarié dans une entreprise formelle, même si la rémunération moyenne associée au fait d'être salarié informel est inférieure.

Toutefois, certaines études confirment des niveaux de satisfaction plus importants pour les travailleurs formels par rapport aux travailleurs informels. Par exemple, Pagés & Madrigal (2008) observent à partir de données portant sur des pays à revenus faibles (Honduras, Guatemala et El Salvador), des niveaux de satisfaction plus importants pour les travailleurs formels par rapport aux travailleurs informels. Dans la même veine, Razafindrakoto et *al.*, (2012) trouvent dans le cas du Vietnam que les entrepreneurs du secteur informel affichent une satisfaction dans l'emploi supérieure à celle des salariés de ce secteur. Cependant, ils remarquent que cette satisfaction reste toujours inférieure à celle procurée par les emplois non agricoles des autres secteurs et ce, même à niveau de rémunération identique. Les salariés du public et les travailleurs des entreprises individuelles formelles sont systématiquement plus heureux au travail quelque soit l'indicateur de satisfaction retenu.

L'avantage de cette approche est qu'elle permet de tenir compte de l'ensemble des dimensions associées à la qualité des emplois et de dépasser ainsi le cadre théorique traditionnel faisant de la rémunération du travail, l'indicateur unique de mesure de l'utilité tirée de l'emploi. Pour Razafindrakoto & Roubaud (2011), cette approche constitue une voie originale pour porter un diagnostic sur la qualité des emplois : elle donne « une évaluation de l'adéquation de l'emploi relativement aux aspirations individuelles et permet ainsi de mesurer le désajustement entre les attentes et les réalisations dans l'insertion des individus sur le marché du travail. » (Razafindrakoto & Roubaud, 2011, p.1).

Dans la section suivante, nous proposons revue de littérature sur les principaux déterminants de l'option entrepreneuriale.

1.3 Déterminants du choix entrepreneurial

1.3.1 Le principe d'auto-sélection et son application dans le champ de l'entrepreneuriat.

L'auto-sélection (self-selection) constitue l'un des thèmes centraux de l'économie du travail. Roy (1951) est le premier auteur à traiter formellement cette question en économie. Dans son article intitulé « *Thoughts on the Distribution of Earnings* », l'économiste britannique reconnaît le principe de l'avantage comparatif de David Ricardo comme l'un des principaux mécanismes guidant l'affectation sectorielle de l'individu sur le marché du travail (Heckman et Sattinger, 2015). Roy conteste la présomption défendue par de nombreux économistes de cette époque selon laquelle la répartition des revenus découlant des processus économiques est arbitraire. Selon lui, une telle affirmation peut être en partie vraie en ce qui concerne les revenus de la propriété, mais au mieux, elle semble être une « demi-vérité » dangereuse si elle s'applique également aux revenus du travail. En prenant l'exemple d'une économie dans laquelle un membre de la population active n'a le choix qu'entre deux types d'activités : la chasse au lapin et la pêche de truite, il estime que « chacun de ces individus est tout à fait libre de passer de la chasse à la pêche comme et quand il le souhaite. Aucun chef autocrate n'a décidé que les hommes dont le nom commence par les lettres A à L seront des chasseurs contre leur gré et le reste des pêcheurs. » (Roy, 1951 p. 136)¹⁷.

Puisque différentes activités requièrent des habilités et techniques plus ou moins différentes, le choix d'une activité dépendra des aptitudes détenues. L'individu effectue des choix sur la base des gains potentiels qu'il percevrait dans un secteur bien déterminé. Ainsi, dans une économie de Roy, c'est le gain sectoriel potentiel maximum qui détermine le choix de secteur. Ces gains sont définis par le produit des unités de compétences et le prix des compétences (Heckman & Honore, 1990). Les prix étant déterminés par la loi de l'offre et de la demande, la valeur d'une compétence est différente selon le secteur. Une compétence peut être particulièrement requise dans un secteur et moins dans un autre. En reprenant l'exemple « fantaisiste » dans l'article de 1951 de Roy, un individu qui choisit la pêche de truite au lieu de la chasse au lapin aurait un avantage comparatif dans cette activité. Ainsi, les individus travaillant dans un secteur ne seraient pas tirés d'un échantillon aléatoire. Au contraire, ils se sont sélectionnés pour ce type particulier d'activité : on parle d'auto-sélection.

Dans une économie décrite par le mécanisme d'auto-sélection, la recherche de l'avantage comparatif entraîne une réduction de l'inégalité des revenus bien plus que dans une économie où les individus sont assignés au hasard (aléatoirement) dans des emplois (Heckman & Honore, 1990). En effet, l'opportunité pour l'individu de choisir une profession qui maximise ses gains augmentera en général les revenus des personnes dont les revenus sont les plus faibles et réduira les inégalités. Un travailleur dont les revenus

¹⁷ Citation en anglais, traduite en français.

sont faibles dans une profession ne sera pas obligé d'accepter ce revenu, mais aura plutôt la possibilité d'obtenir un revenu plus élevé dans une autre profession (Heckman & Sattinger, 2015). Pour résumer, dans l'univers de Roy, l'auto-sélection, le biais d'habileté (c'est-à-dire les différences individuelles en matière de compétences) et la distribution des revenus, constituent trois concepts fondamentaux (Bochet, 1999).

Au fil des années, la structure mathématique implicite du modèle a été mise en évidence par plusieurs auteurs. La formalisation la plus complète du modèle de Roy a été effectuée par Heckman & Sedlacek (1990) qui ont également développé ses implications économétriques pour étudier les effets du salaire minimum sur l'emploi et les salaires. L'idée sous-jacente à ce modèle a rapidement été appliquée et étendue à de nombreux processus de décisions économiques, à commencer par l'analyse de choix de participation au marché du travail : *choice between work market vs nonwork market*, et de ses conséquences sur les gains (Gronau, 1974; Heckman, 1974). Elle a également été appliquée pour comprendre le choix d'appartenir (ou non) à un syndicat (Lee, 1978; Robinson & Tomes, 1984), un secteur d'emploi : emploi dans le secteur public relativement à l'emploi privé (Dustmann & Van Soest, 1998), des niveaux d'éducation (Willis & Rosen, 1979), du statut matrimonial (McElroy & Horney, 1981), de la profession (Dolton et al., 1989; Miller, 1984), des systèmes de rémunération des employeurs (rémunération à la pièce ou rémunération suivant un salaire fixe) (Lazear, 1986), des changements sectoriels des travailleurs (Solon, 1988; Gibbons & Katz, 1992), de la participation à des programmes de formation (Ashenfelter & Card, 1984), de l'immigration (Borjas, 1987, 1991), et de la segmentation du marché du travail (Magnac, 1991).

Le cadre de Roy constitue également un cadre de référence dans l'analyse du choix entrepreneurial. La décision d'entrer dans l'entrepreneuriat est dans ce sens analysée en termes de maximisation d'utilité, où le rendement économique de l'entrepreneuriat est comparé au rendement de l'emploi salarié. En s'inspirant du principe fondateur de Roy, des chercheurs analysent les déterminants du choix de l'entrepreneuriat, principalement dans les pays développés (Rees & Shah, 1986; Bernhardt, 1994; ; Fairlie & Meyer, 1996; Johansson, 2000; Constant & Zimmermann, 2005; Parodi et al., 2012). Peu de travaux s'inspirant des modèles d'auto-sélection ont porté sur des pays en développement. On peut citer entre autres les travaux de Destre & Henrard, (2004) et de Trang Do & Duchene (2008) respectivement dans les cas de la Colombie et du Vietnam. Dans ces études, les auteurs mobilisent des méthodes d'estimations dites « structurelles » dans lesquelles le différentiel de gains (moyens) entre emploi indépendant et emploi salarié est utilisé en tant que déterminant microéconomique du choix entrepreneurial. Les études suivantes montrent généralement une incidence positive de cette variable sur la propension à l'entrepreneuriat. Nous distinguons celles qui portent sur des pays développés et celles sur des pays en développement.

1.3.1.1 Quelques travaux dans des pays développés

Rees et Shah (1986) montrent dans le cas de la Grande-Bretagne que la probabilité d'opter pour l'entrepreneuriat dépend positivement de la différence de revenus entre le travail indépendant et l'emploi salarié. Bernhardt (1994) trouve des résultats similaires à partir des données représentatives d'hommes canadiens de « race blanche ». Johansson (2000) analyse les déterminants de l'option entrepreneuriale dans le cas de la Finlande à partir d'un modèle probit structurel. Il montre également que l'écart de revenus escomptés entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié a une influence significative et positive sur la probabilité d'être entrepreneur. Tervo & Haapanen (2010) observent toujours dans le cas Finlandais un effet positif du différentiel de gains sur la probabilité pour les hommes d'être entrepreneur. Constant et Zimmermann (2005) démontrent également l'existence d'un avantage comparatif en faveur des entrepreneurs dans le cas de l'Allemagne et du Danemark. Parodi et al. (2012) s'intéressent quant à eux aux déterminants du travail indépendant chez les migrants ruraux et urbains en Chine. Les résultats indiquent également que le différentiel de gain est un facteur important dans le choix d'un emploi indépendant. Leur revenu est en moyenne 15 % plus élevé que celui qu'ils auraient obtenu s'ils avaient choisi un emploi salarié. Selon leurs estimations économétriques, une variation de 10% dans le différentiel de gains (ou 30 % de son écart-type) augmente la probabilité de travailler à son compte d'environ 6%.

1.3.1.2 Quelques travaux dans des pays en développement

Yamada (1996) fait partie des premiers auteurs à apporter une contribution empirique sur cette question dans les pays en voie de développement en s'appuyant sur le principe d'auto-sélection de Roy (1951). En effet, la particularité de son étude est qu'elle porte sur un pays d'Amérique Latine : le Pérou, où l'on observe une proportion importante d'entrepreneurs informels. A partir des données péruviennes, l'auteur trouve que les personnes qui optent pour l'emploi indépendant informel gagnent des revenus compétitifs et que la participation à ce type d'emploi est volontaire. Ainsi contrairement à la vision traditionnelle du marché de travail duale, la participation des individus à l'emploi indépendant dans le secteur informel n'est pas subie. Le choix d'emploi indépendant informel peut être ainsi fondé sur des considérations financières. En revanche, en distinguant les différents segments d'emplois salariés, il remarque que les salariés informels gagnent beaucoup moins que les autres travailleurs (par exemple, les salariés formels du secteur public). Ces résultats tendent à soutenir la vision légaliste, selon laquelle la participation à l'informel, notamment à l'emploi indépendant informel, peut être volontaire et procurer aux individus des bénéfices plus importants que dans l'emploi formel.

A partir d'un échantillon représentatif de ménages résidant dans les 10 plus grandes métropoles colombiennes, Destre & Henrard (2004) trouvent que le différentiel de gains espérés (entre le travail indépendant et le travail salarié) est le principal déterminant du choix des individus. Cependant, contrairement à Yamada, les auteurs ne font pas de distinction entre les travailleurs de l'informel et du

formel. Le choix d'emploi est analysé de manière binaire avec d'un côté les entrepreneurs et de l'autre côté les salariés.

En exploitant des données de l'enquête du niveau de vie des ménages du Vietnam en 2004, Trang Do & Duchene (2008) proposent également d'étudier l'option entrepreneuriale à partir d'un modèle structurel tout en tenant compte du genre. Ils remarquent que le différentiel de revenus escomptés influence positivement l'entrée des hommes dans l'entrepreneuriat. Si ces résultats sont conformes à ceux obtenus précédemment par Rees & Shah (1986) dans le cas britannique, Bernhardt (1994) dans le cas canadien, Destré & Henrard (2004) dans le cas colombien et Constant & Zimmermann (2006) dans le cas allemand, ils remarquent cependant que le choix entrepreneurial chez les femmes n'est pas dépendant des revenus.

A partir des données de l'enquête nationale Algérienne sur les consommations des ménages, Lassassi & Muller (2014) analysent les déterminants de la rémunération ainsi que les écarts de gains selon le genre en considérant différents segments du marché du travail. Ils proposent également de s'affranchir de la structure duale du marché du travail (secteur formel *versus* secteur informel) et prônent pour une segmentation de ce dernier en quatre strates : le segment des travailleurs indépendants, celui des salariés du secteur public, des salariés formels exerçant dans le privé, et des salariés informels. Ils étudient également les déterminants du choix occupationnel en mobilisant une variété de modèles structurels (probit binaire et logit multinomial) dans lesquels le différentiel de gains est intégré en tant que facteur explicatif. Ils trouvent un effet significatif, mais négatif, de l'écart de gains (dans le modèle logit multinomial) dans les segments *self-employment* et salariés informels. Autrement dit, l'emploi indépendant et l'emploi salarié informel ne procurent pas de gain compétitif. Cependant, ils montrent que le différentiel de gains a un impact différent sur le choix professionnel selon les segments analysés. Par exemple, ils remarquent que les personnes qui choisissent de travailler en tant que salarié dans le secteur public gagnent moins dans ce segment comparativement aux autres segments (par exemple, l'écart de gains moyen est en faveur des entrepreneurs), ce qui signifie que les gains pécuniaires ne sont pas une motivation pour le choix du secteur public, mais que d'autres facteurs influencent certainement le choix de ce secteur. La sécurité dans l'emploi peut dans ce sens être un élément déterminant.

Il existe peu d'études qui analysent les déterminants du choix occupationnel au Burkina Faso. On peut citer notamment celle de Traoré (2013). Cependant, cette étude s'intéresse particulièrement au rôle du capital humain dans l'affectation sectorielle des individus. Elle montre que l'engagement dans l'entrepreneuriat informel est décroissant avec les niveaux d'éducation. Une recherche récente effectuée par Monteith & Giesbert (2017) montre que l'entrée dans l'entrepreneuriat n'est pas seulement liée à des facteurs d'ordre pécuniaire. En menant des entretiens de groupe avec des travailleurs informels dans les capitales de l'Ouganda, du Burkina Faso et du Sri Lanka, ces auteurs trouvent que les travailleurs

informels valorisent un ensemble d'attributs liés à l'emploi, autres que les gains : par exemple, les heures de travail ou encore la reconnaissance dans le travail.

Si ces études examinent le choix de l'emploi indépendant, d'autres chercheurs, en s'appuyant sur le principe de l'avantage comparatif, appliquent des méthodes similaires pour analyser le choix d'emploi : emploi formel vs emploi informel. C'est le cas par exemple de Carneiro & Henley (2001) qui analysent les déterminants des revenus et de la sélection des travailleurs entre l'emploi formel et informel à partir de données du Brésil. Ils adoptent une méthodologie similaire à celle développée par Lee (1978) dans le contexte de la décision de participation syndicale ou encore par Rees & Shah (1986) dans leur étude sur les déterminants de l'emploi indépendant. Ils constatent qu'un différentiel de gains plus élevé entre le secteur informel et le secteur formel est associé à une plus grande probabilité qu'un travailleur soit employé dans le secteur informel. Ils concluent que l'emploi informel peut être une forme souhaitable de statut sur le marché du travail pour de nombreuses personnes en Amérique latine, plutôt qu'une conséquence d'une segmentation structurelle comme le suggère l'approche dualiste. Pisani & Pagán, (2004) obtiennent des résultats similaires, à savoir une sélection positive dans le secteur informel (comme dans le secteur formel), cependant à partir d'une méthode d'estimation différente, de type *Switching regression*.

Si l'entrepreneuriat dans le secteur informel a souvent été présenté comme un emploi précaire ne procurant pas, ou peu de revenus compétitifs, certaines études, menées notamment en Amérique Latine, semblent suggérer que l'engagement dans l'entrepreneuriat pourrait également être une alternative attractive et désirable pour certains acteurs de l'informel au Burkina Faso. Notre intention n'est en aucun cas de nier la segmentation du marché du travail et le fait que de nombreux travailleurs optent pour l'emploi informel par manque d'alternative, mais plutôt de comprendre dans quelle mesure la dimension pécuniaire rentre en ligne de compte dans ce choix : est-ce que le choix d'entreprendre, en particulier de manière informelle est fondé en moyenne sur un arbitrage coût-bénéfice ?

Cependant, mis à part l'influence des différentiels de gains, d'autres facteurs peuvent expliquer l'engagement des individus dans l'entrepreneuriat. Ces variables sont essentiellement de contexte et de caractéristiques propres aux individus. Nous les détaillons dans la section suivante.

1.3.2 Autres facteurs explicatifs de l'entrée dans l'entrepreneuriat

Dans la littérature, les facteurs déterminant l'entrée dans l'entrepreneuriat sont divers, dépendant non seulement de caractéristiques d'ordre individuelles comme le sexe, l'âge, le statut matrimonial notamment, mais également familiales comme le type d'activité des parents et des caractéristiques

régionales. Dans cette section nous discutons des différents mécanismes par lesquels ces éléments peuvent avoir une influence sur l'entrée (ou non) dans l'entrepreneuriat.

1.3.2.1 La question du genre

Une des principales questions traitées dans la littérature sur l'entrepreneuriat, est celle de la participation des individus selon le genre. De nombreuses études montrent que les femmes ont une propension plus faible que les hommes à entrer dans l'entrepreneuriat (Blanchflower, 2000; Leoni & Falk, 2010; Stefanovic et al., 2010; Tervo & Haapanen, 2010; Wang & Wong, 2004). Pour comprendre ce « fait stylisé », plusieurs arguments sont avancés par les chercheurs.

Premièrement, certains soulignent les différences significatives existantes entre les hommes et les femmes en matière de prise de risque, qui constitue l'un des principaux traits de personnalités chez les entrepreneurs. Il est généralement établi que les femmes sont plus réticentes au risque que les hommes (Croson & Gneezy, 2009; Dohmen et al., 2011; Sexton & Bowman-Upton, 1990), ce qui peut expliquer leur plus faible propension à se lancer dans l'entrepreneuriat.

Deuxièmement, cet écart de participation selon le genre peut s'expliquer par la ségrégation professionnelle (Bates, 1995; Müller & Arum, 2004), qui elle-même peut s'expliquer par les différences significatives en matière de choix (de domaines) éducatif. Par exemple, Charles & Bradley (2002) montrent l'existence d'une sous-représentation des femmes dans les domaines de l'ingénierie, des mathématiques et de l'informatique; une surreprésentation des femmes dans les domaines de l'éducation, des sciences humaines et de la santé¹⁸. Dans la même veine, Leoni & Falk, (2010) montrent dans le cas de l'Autriche que les différences dans la participation dans l'entrepreneuriat selon le genre s'expliquent principalement par le domaine d'études qui représentent. Cela représente près de 79% de l'écart expliqué parmi des diplômés sortant de l'enseignement supérieur. Ils avancent que l'effet du domaine d'études est principalement dû à la surreprésentation des femmes dans les études et les formations liées à la santé, qui se caractérisent par de faibles taux en matière d'entrepreneuriat. Au Burkina Faso le phénomène de ségrégation scolaire et professionnel est important. Déjà, les femmes accèdent moins aux études (même si on observe une diminution tendancielle de l'écart entre la scolarisation des filles et celles des garçons) (Kaboré et al., 2001, 2002)¹⁹ et lorsqu'elles y accèdent, elles ont tendance à opter pour des domaines

¹⁸ Leur étude porte sur des pays développés tels que l'Italie, le Canada, l'Allemagne, etc.

¹⁹ Kaboré et al. (2001, p. 108-11 ; 2002, p. 229) évoquent quatre facteurs susceptibles d'expliquer la sous scolarisation des filles au Burkina Faso : les facteurs historiques et politiques, les facteurs économiques, religieux et socioculturels, et les facteurs liés au système scolaires (offre, pédagogie...). « La sollicitation des jeunes filles pour les travaux domestiques, le mariage précoce, le risque de grossesse, le manque de moyens financiers, le « statut traditionnel » de la femme (qui renvoie notamment à l'appartenance religieuse – surtout l'islam – et ethnique) constituent autant d'éléments d'explication avancés par les diverses études » Kaboré et al., (2002, p. 229).

d'études qui rendent difficile leur insertion sur le marché du travail. Les statistiques de la Banque Mondiale montrent dans l'ensemble (dans 107 pays sur 114) que les femmes sont sous-représentées dans les filières scientifiques. Au Burkina Faso, seulement 15% des femmes sont représentées parmi les diplômés en science, technologie, ingénierie et mathématiques²⁰.

Troisièmement, selon la théorie de la mobilité des classes sociales, les personnes ayant des niveaux de satisfaction professionnelle plus faibles vis-à-vis des différentes composantes de leur emploi dans le cas d'un emploi salarié, mais disposant d'un capital humain, social et financier suffisamment élevé, sont plus susceptibles de se tourner vers l'emploi indépendant, dans le but d'améliorer leur situation actuelle (Budig, 2006). Cependant, cette mobilité admet des proportions relativement différentes selon le sexe. En effet, cette tendance est généralement moins perceptible chez les femmes qui, en dépit du fait qu'elles occupent des emplois moins attractifs que les hommes, proclament généralement des niveaux de satisfaction professionnelle plus élevés que les hommes (Clark, 1997)

Quatrièmement, les raisons de cet écart entre les sexes peuvent être associées soit à la discrimination à l'égard des femmes dans l'accès au crédit (Marlow & Patton, 2005; Verheul & Thurik, 2001), soit à des comportements divergents en matière d'emprunt (Sena *et al.*, 2012). Les femmes sont moins susceptibles de rechercher un financement extérieur et dépendent davantage de leurs propres ressources (Carter & Shaw, 2006). Étant donné que les ressources financières constituent une condition préalable au démarrage de l'activité, cela peut être une barrière pour les femmes dans leur engagement entrepreneurial (Marlow & Patton, 2005). Dans la même veine, on peut penser que les discriminations sociétales peuvent entraîner une différenciation significative dans le portefeuille de « capital social » entre les sexes. Le capital social pouvant être défini comme représentant l'ensemble des ressources perçues par l'individu par le biais de ses réseaux sociaux. Généralement, les hommes présentent des réseaux sociaux plus diversifiés, comprenant des contacts plus « puissants » et davantage centrés sur le plan professionnel (Campbell, 1988; Koellinger *et al.*, 2013). Le désavantage des femmes à cet égard peut s'expliquer d'une part par leurs responsabilités familiales plus importantes que celles des hommes. Cette situation fait qu'elles ont moins de temps à investir dans le réseau « professionnel ». Leurs contacts sociaux sont essentiellement basés sur la famille et les amis. D'autre part, leur faible présence dans les emplois qualifiés peut constituer un élément déterminant dans la détention de capital social de valeur relativement moins importante à celle des hommes. En effet, comme les femmes, contrairement aux hommes, occupent des emplois de statut inférieur, leurs réseaux professionnels sont moins puissants. Ainsi, le capital social peut constituer un facteur explicatif supplémentaire de la faible propension des femmes dans l'entrepreneuriat (Moog & Backes-Gellner, 2009)

²⁰ Ces données sont disponibles sur ce site : <https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/dans-107-pays-sur-114-les-femmes-sont-sous-representees-dans-les-filieres-scientifiques>

Enfin, certaines croyances culturelles et/ou religieuses dans beaucoup de pays ne favorisent pas la participation des femmes à l'activité économique, encore moins celle à l'emploi indépendant (Baughn et al., 2006; Jamali, 2009) qui y est davantage considéré comme un emploi plus approprié aux hommes qu'aux femmes (Aidis et al., 2007)

Si les différents arguments évoqués précédemment constituent généralement un élément explicatif de leur faible participation à l'emploi indépendant, on peut toutefois penser que les discriminations liées à l'embauche peuvent inciter cette catégorie de la population à se lancer dans l'entrepreneuriat (Rosti & Chelli, 2005). Au Burkina Faso, les femmes rencontrent davantage de difficultés à accéder à un emploi dans le secteur formel, notamment dans le secteur public²¹. Elles se tournent ainsi le plus souvent vers le secteur informel où les barrières à l'entrée sont quasi-inexistantes. Par exemple, Calvès & Kobiané, (2014) montrent à partir de données biographiques collectées en 2010 à Ouagadougou, la place importante occupée par l'économie informelle dans l'emploi des jeunes dans la capitale, notamment chez les jeunes femmes. En effet, la majorité des jeunes hommes (66,8 %) et des jeunes femmes (77,4 %) ont obtenu leur premier emploi en dehors du secteur formel (seuls 5,7 % des hommes et 2,7 % des femmes y trouvent leur premier emploi). Ces résultats sont similaires à ceux obtenus auparavant par Piché & Zourkaleini (2006). Ces auteurs indiquent que le premier emploi occupé par les individus est informel. Ils observent néanmoins une forte segmentation selon genre : les femmes se retrouvant le plus souvent dans des emplois indépendants (travailleurs pour compte propre et employeurs) et ce, quel que soit le statut migratoire. Dans l'ensemble, près de 94,1% de femmes occupent ce statut contre 53,7% chez les hommes.

Par ailleurs, on notera que les motivations pour entrer dans le « monde des indépendants » diffèrent considérablement selon le genre. Alors que les hommes sont principalement motivés par des rendements potentiels plus élevés, les femmes recherchent plus souvent une plus grande flexibilité dans les heures de travail et l'effort, permettant ainsi de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée (Hundley, 2001; Wellington, 2006). La recherche de cet équilibre peut ainsi favoriser l'entrée des femmes dans l'entrepreneuriat surtout au Burkina Faso où les femmes sont davantage impliquées dans les tâches domestiques.

1.3.2.2 L'âge

Outre le genre, l'âge constitue également l'un des principaux facteurs explicatifs avancés dans la littérature sur les déterminants de l'entrepreneuriat. A ce propos, les chercheurs soutiennent généralement l'existence d'une relation inverse en forme de « U » entre l'âge et l'entrée dans l'entrepreneuriat. Ils font ressortir l'existence d'un impact positif de l'âge, et d'un seuil à partir duquel

²¹ Dans une étude réalisée par l'INSD, au premier trimestre de 2014, le taux de chômage (au sens large) était de 14,1%. Ce taux était plus élevé chez les femmes (20,3%) que chez les hommes (8,0%) (INSD, 2015).

l'effet de cette relation est inversé. De nombreuses études ont mis en évidence cette relation non linéaire en incluant l'âge et l'âge au carré dans les modèles économétriques (Andersson & Hammarstedt, 2010a; Falk & Leoni, 2009; Fritsch & Sorgner, 2014). Plusieurs arguments sont avancés pour expliquer cette tendance parabolique.

Concernant la relation positive, c'est-à-dire celle supposant que les personnes les plus âgées ont tendance à se lancer dans l'entrepreneuriat, trois arguments peuvent être avancés. Premièrement, les personnes âgées disposent en moyenne de nombreuses ressources fondamentales facilitant leur transition vers le travail indépendant. Elles ont notamment accumulé plus de capital humain général et spécifique (Calvo & Wellisz, 1980), de capital financier (Praag & Ophem, 1995) et de capital social, avec notamment une plus grande diversité et une plus grande densité de réseaux de contacts. Deuxièmement, cette relation positive peut s'expliquer par le désir plus fort des personnes âgées de disposer d'une flexibilité plus grande dans le travail. Ce souhait peut s'expliquer par leur état de santé généralement limité et qui les empêche d'occuper un emploi à temps plein (Karoly & Zissimopoulos, 2004). Troisièmement, l'entrepreneuriat peut être une alternative intéressante pour les personnes âgées qui ne souhaitent pas prendre immédiatement leur retraite, en repoussant l'âge de leur sortie du marché du travail (Giandrea et al., 2008; Kerr & Armstrong-Stassen, 2011; Solinge, 2012).

Cette relation en forme de U suppose également une participation entrepreneuriale généralement plus importante des jeunes, susceptibles d'entreprendre des projets plus risqués. Nous avons formulé précédemment que la prise de risque constitue une caractéristique essentielle des entrepreneurs, présente en particulier chez les hommes. Cette caractéristique est également davantage visible chez les jeunes que les personnes âgées. Toutefois, ces derniers peuvent se heurter à une difficulté considérable : celle liée à l'accès au capital nécessaire au démarrage d'une nouvelle entreprise. Par ailleurs, les difficultés d'accès rapide à l'emploi, dues aux exigences requises par les employeurs en matière d'expérience professionnelle peuvent les amener à se lancer dans l'entrepreneuriat afin d'échapper au chômage. Au Burkina Faso, les jeunes font partie, à l'instar des femmes, de la population la plus touchée par le chômage (INSD, 2015)

Pour ce qui est de l'influence négative de l'âge sur la primo entreprise, on peut penser qu'à partir d'un certain âge, les individus présentent des niveaux d'aversion au risque plus élevés, d'aptitudes physique et mentale moindres pour faire face à de longues semaines de travail et des situations de stress généralement associées à certaines activités entrepreneuriales, ce qui peut réduire leur incitation à se mettre à leur compte (Hintermaier & Steinberger, 2005).

Cette relation « parabolique » peut être également observée au Burkina Faso. D'une part, le marché du travail apparaît davantage plus étroit pour la jeune génération. Les jeunes se lancent dans l'entrepreneuriat principalement pour échapper au chômage et avoir des qualifications et une certaine

expérience. D'autre part, les personnes plus âgées optent pour ce statut d'emploi notamment pour disposer d'une plus grande flexibilité au travail ou pour reporter, à plus tard, leur départ à la retraite.

1.3.2.3 Le statut matrimonial ou l'état civil

Dans la littérature, le statut matrimonial est souvent admis comme un élément déterminant le comportement des personnes sur le marché du travail (Verbakel & De Graaf, 2009). En matière entrepreneuriale, plusieurs études empiriques montrent que les personnes mariées sont plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants (On peut citer, par exemple, Poschke, 2013; Taniguchi, 2002; Taylor, 1996).

Plusieurs arguments peuvent être avancés dans ce sens. D'abord, le fait de se marier procure à l'entrepreneur naissant un capital financier plus important pour le démarrage de son activité²². Dans ce sens, l'entrepreneuriat peut sembler une activité moins risquée s'il y a un soutien financier de la part du conjoint ou de la conjointe (Blanchflower & Oswald, 1998). Non seulement le fait d'être marié est susceptible de favoriser l'entrée dans l'entrepreneuriat (Budig, 2006), mais cela permet également d'avoir une assurance en cas de difficultés financières. Ensuite, outre le soutien financier, le conjoint ou la conjointe peut constituer une source essentielle de soutien émotionnel, pouvant devenir cruciale au vu des fortes exigences (ou stress) auxquelles est confronté l'entrepreneur dans son métier (Bosma et al., 2004).

Cependant, si le fait d'être marié comporte un certain nombre d'avantages susceptibles d'influencer positivement l'entrée dans l'entrepreneuriat, il peut être dans certains cas un facteur de choix, notamment pour les femmes. En effet, il est généralement établi que les femmes assument une part plus importante en ce qui concerne les travaux domestiques ou la garde des enfants, ce qui peut laisser penser à un impact négatif du mariage sur la probabilité d'exercer une activité indépendante, contrairement aux hommes pour qui l'impact serait positif. Cependant, cette prédiction doit être considérée avec un certain recul dans la mesure où l'entrepreneuriat peut être pour les femmes mariées, un moyen de travailler à temps partiel afin de concilier les responsabilités familiales et le travail sur le marché. Comme nous l'avons mentionné précédemment dans la section sur le genre, dans les pays en développement, l'engagement important des femmes dans les travaux domestiques et la garde des enfants, de même que les discriminations (liées à plusieurs facteurs) qu'elles subissent sur le marché du travail peuvent les amener à considérer l'option entrepreneuriale comme la meilleure alternative en ce sens que ce choix leur garantit plus d'autonomie et donc de flexibilité. Finalement, le fait d'être marié peut constituer,

²² Les couples mariés peuvent réunir ensemble un plus grand montant de capital pour le démarrage et le travail autonome peut sembler moins risqué s'il y a un soutien financier de la part du conjoint (Blanchflower et Oswald, 1998).

pour les femmes comme pour les hommes, un soutien à la fois financier et émotionnel susceptible de favoriser leur entrée dans l'entrepreneuriat.

1.3.2.4 Les caractéristiques liées à la famille : parents, conjoint et amis.

Au-delà des caractéristiques individuelles de base, la propension à l'emploi indépendant est également fonction du milieu familial, en particulier parental (Müller & Arum, 2004). A ce propos, plusieurs mécanismes ont été identifiés pour expliquer l'influence des parents sur la propension de l'individu à se lancer dans l'entrepreneuriat.

D'abord, leur impact peut se manifester d'une part, à travers le transfert de « capital humain général », c'est-à-dire les compétences, les connaissances, les valeurs et les attitudes en matière de gestion nécessaires pour réussir en tant qu'entrepreneur (Barnir & McLaughlin, 2011; Hundley, 2006) et d'autre part, par le biais de transfert en capital humain spécifique, lié entre autres aux connaissances spécifiques sur le métier et l'accès aux réseaux de contacts des parents (Kim et al., 2006; White et al., 2007) . Ensuite, les parents peuvent favoriser les conditions financières de l'entrepreneur potentiel et par conséquent leur engagement dans l'entrepreneuriat. L'accès aux ressources des parents peut favoriser non seulement l'accroissement des ressources disponibles de ce dernier, en minimisant les contraintes liées au marché des capitaux, mais également servir de « filet de sécurité » en cas de situation économique défavorable inattendue (Sanders & Nee, 1987; Hundley, 2006). Enfin, l'exposition aux modèles parentaux (Bandura, 1986) accroît la prédisposition des enfants au travail indépendant. Comme le souligne Chlosta et al., (2012) : « le fait de grandir dans une famille d'entrepreneurs offre une opportunité d'apprendre du parent travailleur indépendant et de se faire une idée réaliste de la profession ».

Pour ce qui est de la question du mécanisme prédominant, il n'existe pas de réponse unanime dans la littérature empirique. Par exemple, les travaux de Colombier & Masclat (2008) tendent à supporter l'hypothèse de transmission de connaissances et de compétences spécifiques. En effet, ces auteurs trouvent dans leurs analyses que les individus ont tendance à exercer une activité indépendante identique ou très similaire à celle de leurs parents. Des chercheurs tels que Dunn & Holtz-Eakin (2000) soutiennent davantage l'importance des mécanismes liés au capital humain et, dans une moindre mesure, aux ressources financières. L'importance de l'effet de modèle (des parents) est confirmée par plusieurs travaux empiriques comme ceux de Wang & Wong (2004) ou encore de Chlosta et al., (2012). Thomas Dohmen et al., (2012) ajoutent que les comportements en termes de prise de risque et de confiance en soi sont positivement corrélés entre les parents et les enfants, ce qui permet de soutenir l'hypothèse de la transmission intergénérationnelle.

Outre le rôle des parents, les conjoints peuvent avoir une influence significative dans le fait d'entreprendre. Trois arguments peuvent être avancés pour expliquer cette relation. Le premier argument

est lié à la théorie du capital humain ou financier (Caputo & Dolinsky, 1998). On peut supposer que l'un des conjoints est susceptible de bénéficier de certains avantages liés par exemple à des transferts de compétences, de réseaux et de ressources financières (comme cela a déjà été évoqué dans le cas des parents). Le deuxième argument est lié à l'existence de phénomènes d'accouplement assortatif positif (*phenomenon of positive assortative mating*), c'est-à-dire que les individus ont tendance à « s'associer » avec d'autres personnes ayant des caractéristiques similaires telles que l'éducation, l'âge et les parcours sur le marché du travail (Andersson & Hammarstedt, 2010b). Le troisième argument est lié à la théorie de l'entreprise familiale (*family business theory*) qui suppose que lorsqu'un des conjoints exerce une activité indépendante, il y a des chances que l'autre rejoigne l'entreprise du conjoint (Lin et al., 2000). Sur le plan empirique, Bruce (1999) analyse l'impact d'une expérience de travail indépendant du mari sur la probabilité que la femme devienne indépendante et trouve un résultat favorable aux trois arguments présentés ci-dessus.

Outre l'impact des parents et du conjoint, certaines recherches évoquent également l'influence non négligeable que peut avoir l'entourage : les amis, les collègues et les voisins, sur la propension à l'entrepreneuriat (Lafuente et al., 2007; Stuart & Ding, 2006), notamment par le biais du canal des modèles (*role model*) (pour une large discussion sur le sujet voir par exemple Bosma et al., 2012)

En résumé, les arguments avancés plaident pour une influence positive des caractéristiques familiales sur l'engagement dans l'entrepreneuriat. Ainsi, on peut suggérer que le fait d'avoir un membre de la famille entrepreneur peut avoir une influence positive sur l'option de ce statut d'emploi.

1.3.2.5 Le capital humain : éducation et expérience professionnelle

Education et entrepreneuriat

L'influence de l'éducation sur le travail indépendant est loin d'être évidente. En effet, sur le plan théorique, plusieurs arguments « contradictoires » peuvent être invoqués dans la discussion. Les individus ayant un niveau d'éducation plus élevé : a) ont de meilleures opportunités d'emploi dans le secteur salarié (Van der Sluis et al., 2008) ; b) sont, en moyenne, plus à même d'identifier des opportunités d'affaire ; et c) pourraient avoir une plus grande capacité de gestion, une condition essentielle pour réussir dans les professions indépendantes (Lucas, 1978).

Les résultats empiriques confirment le manque de certitude théorique. Bien que plusieurs études suggèrent un impact positif de l'éducation (par exemple, Bates, 1995; Kim et al., 2006; Rees & Shah, 1986), on trouve également des résultats qui plaident pour un effet négatif (Kidd, 1993). En outre, dans une synthèse de la littérature empirique sur ce sujet, Van der Sluis et al., (2008) concluent que l'influence de l'éducation sur la transition vers le travail indépendant est insignifiante.

Comment pouvons-nous expliquer rationnellement ces points de vue et résultats contradictoires ? Une piste intéressante se dégage de certaines recherches empiriques récentes - consolidées par le cadre

théorique fourni par Poschke (2013) - selon lesquelles il existe une relation en forme de U entre l'éducation et l'entrée dans une activité indépendante. Une des explications avancées pour expliquer cette relation est que les individus ont des motivations différentes pour se lancer dans le travail indépendant. Alors que ceux qui se trouvent en bas de la distribution des capacités (mesurée par l'éducation) se dirigent plus probablement vers le travail indépendant pour des raisons de nécessité, les plus instruits entreprennent parce qu'ils sont plus susceptibles de se saisir d'une opportunité d'affaire rentable sur le marché (Bosma & Harding, 2007). Ils seraient davantage des entrepreneurs d'opportunité que de nécessité.

Au Burkina Faso, comme dans la plupart des pays en développement, le rôle du capital humain dans l'engagement entrepreneurial doit être analysé en fonction de l'appartenance sectorielle de l'individu dans la mesure où le secteur informel est généralement composé d'individus présentant de faibles niveaux d'éducation (voir par exemple l'étude Calvès & Schoumaker, 2004, p. 53). Ainsi, la probabilité que les entrepreneurs, notamment les travailleurs à leur propre compte, aient de faible niveau d'éducation serait importante. En revanche, les entrepreneurs du secteur formel (et dans une certaine mesure les grands entrepreneurs du secteur informel) sont plus susceptibles de présenter des niveaux d'éducation élevés.

Expérience et entrepreneuriat

Comme le souligne Jovanovic (1982), les individus apprennent de leurs expériences antérieures, ce qui fait de l'expérience une composante essentielle du capital humain. La littérature souligne généralement trois types d'expériences que l'individu est susceptible d'accumuler durant sa carrière et qui permettraient ainsi son entrée dans l'entrepreneuriat : il s'agit de l'expérience managériale, l'expérience entrepreneuriale et l'expérience dans le secteur d'activité. L'expérience managériale, renvoie à un ensemble de compétences essentielles permettant de prendre des décisions concernant les tâches quotidiennes à effectuer et de définir la stratégie à long terme de l'entreprise (Shane, 2003). L'expérience sectorielle, signifie que, grâce au temps passé à travailler dans un secteur spécifique, l'individu est mieux à même d'identifier les opportunités d'affaires, possède un réseau de contacts plus riche en termes de fournisseurs et de clients, sait comment trouver et sélectionner les meilleurs travailleurs, a de meilleures chances d'obtenir un financement externe et est plus en mesure de renforcer leur réputation auprès des acteurs concernés (Kim et al., 2006). L'expérience antérieure en tant qu'entrepreneur favorise quant à elle un niveau de confiance plus élevé, ce qui amène l'individu à estimer qu'il a la capacité d'identifier et de réussir lorsque de bonnes opportunités se présentent (Shane, 2003). De nombreuses études soutiennent un impact positif de ce facteur sur l'entrée dans l'emploi indépendant (Evans & Leighton, 1989; Pisani & Pagán, 2004) .

1.3.2.6 La santé ou la situation de handicap

Il n'existe pas de réel consensus quant à l'influence de la santé sur l'entrée dans l'entrepreneuriat. En effet, on observe dans la littérature empirique deux tendances opposées à savoir un impact positif sur l'entrée dans l'entrepreneuriat (voir par exemple Borjas, 1986b; Karoly & Zissimopoulos, 2004), et un impact négatif (Rees & Shah, 1986).

Quels sont les éléments susceptibles d'expliquer l'entrée des personnes en situation de handicap ou présentant une santé fragile dans l'emploi indépendant ? Pour des auteurs tels que Pagán (2009), la préférence pour le statut d'entrepreneur peut s'expliquer par les avantages qu'offre ce type d'emploi, notamment en termes de flexibilité, ce qui leur permettrait de concilier au mieux leur handicap et leur travail (Jones & Latreille, 2011). Par ailleurs, la discrimination des employeurs à l'égard des personnes en situation de handicap, fait du travail indépendant une alternative attrayante. Ce choix serait rationnel au vu des faibles coûts d'opportunité résultant des faibles opportunités d'emploi existantes pour ces personnes.

Si d'un côté ces éléments permettent de soutenir l'idée d'une relation positive entre le handicap et l'option entrepreneuriale, on peut également avancer des arguments qui soutiennent une relation inverse. En effet, on peut imaginer que les personnes handicapées peuvent présenter des conditions ou capacités limitées à l'exercice d'une activité entrepreneuriale. En effet, l'exercice d'une telle activité implique généralement des niveaux de stress et des horaires de travail plus élevés (Gorgievski et al., 2010; Rees & Shah, 1986). Tout dépendrait du degré de handicap de l'individu. De plus, le fait que les prestations offertes par les systèmes de sécurité sociale soient généralement plus limitées pour les travailleurs indépendants (que pour les employés) peut constituer un frein à l'entrepreneuriat pour ce groupe de personnes.

Depuis quelques années, un certain nombre de lois ont été adoptées par l'Etat burkinabé afin de proscrire toute discrimination fondée sur le handicap concernant l'accès à l'emploi²³. La loi no 012-2010/AN du 1er avril 2010 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en son article 30 dispose que : « toute personne handicapée a droit à un emploi dans le secteur public et privé, si elle possède les compétences nécessaires pour l'exercer. Dans ce cas, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination et de rejet de candidature » (Nations Unies & Comité des droits des personnes handicapées, 2020). De même, aux termes de l'article 4 de la loi no 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, « toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite ». Le décret no 2012-829/PRES/PM/MASSN/MEF/MJFPE/MTPEN du 22 octobre 2012 portant adoption de mesures sociales en faveur des personnes handicapées en matière d'emploi, de formation professionnelle

²³ Par exemple, Dumont (2000) montre dans le cas de Madagascar que les handicapés sont défavorisés dans l'accès au travail

et des transports, qui prévoit un quota de 10 % de postes à pourvoir dans la Fonction publique et dans les établissements publics de l'État aux personnes handicapées, a connu un début d'application. À titre illustratif, en 2014, le recrutement sur mesures nouvelles a permis d'intégrer 97 personnes en situation de handicap au Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation. Dans le secteur privé, le décret *no 2009-5030/PRES/PM/MTSS/MASSN/MS du 17 juillet 2009*, fixant les conditions d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées, dispose en son article 8 que « toute entreprise employant au moins cinquante salariés est tenue de réserver au moins 5 % des postes d'emploi à des personnes handicapées munies de la carte d'invalidité instituée par la réglementation en vigueur » (Nations Unies & Comité des droits des personnes handicapées, 2020).

Cependant, malgré l'adoption de ces différentes lois, la situation d'emploi de ces personnes reste particulièrement difficile (Sorgho & Segda, 2016). La promotion de l'activité indépendante et la formation professionnelle devient ainsi un des leviers d'action supplémentaires de l'Etat pour aider à surmonter ce problème.

Si dans l'ensemble les résultats concernant l'impact de la santé sur la participation à l'entreprise sont mitigés, nous présumons, au vu de notre contexte, l'existence d'une relation positive entre la situation de handicap de l'individu et son engagement entrepreneurial. Nous pensons que les personnes en situation d'handicap (à l'instar des femmes et des jeunes) connaissent davantage de difficultés, par rapport aux personnes ne présentant aucun handicap, pour accéder à un emploi salarié, notamment dans le secteur formel ; et ce en dépit des efforts déployés par le gouvernement burkinabé. L'emploi indépendant, par exemple informel, pourrait être pour eux une solution au problème de discrimination sur le marché du travail, mais également un moyen pour eux de concilier au mieux les contraintes liées à la « maladie » et le travail, grâce à l'autonomie supplémentaire dont ils disposent dans ce type d'emploi. Ils pourraient ainsi y trouver une plus grande satisfaction dans cet emploi comme le soulignent par exemple Blanchflower & Oswald (1998).

1.3.2.7 Le statut migratoire

Dans la littérature, il est généralement établi que les immigrés ont une propension plus importante à opter pour une carrière entrepreneuriale que les autochtones. Plusieurs recherches ont essayé de comprendre les raisons de cette différence de propension entre ces deux groupes (Andersson & Hammarstedt, 2010a; Borjas, 1986b; A. Constant & Zimmermann, 2006; Fairlie & Meyer, 1996, etc.,). De nombreuses théories et hypothèses ont été développées par les chercheurs, tant les économistes que les sociologues, pour expliquer cette relation. On retrouve également un développement important sur cette question dans le livre de Parker (2009, p. 163).

Premièrement, selon la théorie des minorités intermédiaires (*middleman minority theory*) (Bonacich, 1973), les minorités sont de base, des voyageurs temporaires qui n'ont pas l'intention de rester de façon

permanente dans le pays d'accueil (Zhou, 2010; Nestorowicz, 2012). Dans cette optique, ils ont tendance à opter pour des professions (par exemple, le commerce ou certaines professions indépendantes) favorisant une accumulation plus rapide de la richesse, et un plus court séjour (Fairlie & Meyer, 1996). Deuxièmement, la discrimination de la part des employeurs, se caractérisant par des opportunités plus faibles sur le marché du travail et par l'existence de barrières dans l'accès aux emplois à moyen et haut salaire pour les immigrés (Clark & Drinkwater, 2000; Moore, 1983), peut constituer un facteur déterminant l'entrée dans l'entrepreneuriat. Troisièmement, les immigrés sont souvent originaires de pays ayant une grande tradition entrepreneuriale de travail indépendant. Ainsi, l'expérience entrepreneuriale antérieure dans le pays d'origine peut constituer une forme de capital humain spécifique au secteur, favorisant ainsi la transition vers le travail indépendant dans le pays d'accueil (Yuengert, 1995).

Pour expliquer les différences de propensions dans l'entrepreneuriat entre les immigrants et les natifs, certains chercheurs proposent un argument lié à la théorie du capital humain. Selon cette perspective, le capital humain du pays d'origine est un facteur qui pousse à l'entrepreneuriat (Friedberg, 2000; Kanas et al., 2009), et cela s'explique par le fait qu'il réduit leurs opportunités d'emploi salarié ; et crée de meilleures conditions pour réussir dans le travail indépendant. En réalité, cet argument n'est valable que lorsque les personnes immigrées proviennent de régions revalorisées ou de pays moins avancés par rapport au pays d'accueil. En effet, si l'immigré provient d'un pays en développement, il est logique de s'attendre à ce qu'il soit fortement désavantagé par rapport aux natifs, notamment en termes d'éducation (l'éducation du pays d'origine est généralement de moindre qualité), d'expérience professionnelle (les immigrés sont souvent moins qualifiés), mais aussi sur le plan linguistique où ils peuvent également présenter quelques difficultés. Par ailleurs, la transférabilité des connaissances et de l'expérience de ces personnes dans le pays d'accueil n'est souvent pas facile à réaliser. Enfin, l'incertitude quant à la valeur réelle de ce type de capital humain constitue un obstacle pour sa pleine reconnaissance, ce qui s'ajoute aux autres raisons qui motivent la discrimination des employeurs, comme nous l'avons évoqué plus haut. Tous ces éléments contribuent à réduire les opportunités d'accès à l'emploi (salarié).

Si les discriminations des employeurs à l'égard des immigrés peuvent constituer un facteur déterminant l'entrée dans l'entrepreneuriat, d'autres formes de discrimination peuvent avoir un effet inverse. A ce propos, deux types de discriminations peuvent être avancés : la discrimination sur le marché du crédit et celle émanant des consommateurs. Concernant la discrimination sur le marché du crédit (c'est-à-dire des taux d'approbation de prêts plus faibles et la possibilité de n'emprunter que de petites sommes d'argent à des taux d'intérêt plus élevés), celle-ci est invoquée par Cavalluzzo et al., (2002), (K. Cavalluzzo & Wolken (2005) ou encore par Blanchard et al., (2008), qui expliquent que cette discrimination est fondée sur l'origine ethnique. Concernant la discrimination des consommateurs, développée par Borjas & Bronars (1988), elle décrit comment les groupes majoritaires discriminent les membres des groupes minoritaires, entraînant ainsi une désincitation à leur transition vers le travail

indépendant. Selon leur modèle théorique, les consommateurs majoritaires n'achètent chez les vendeurs minoritaires que si leurs prix sont suffisamment inférieurs à ceux établis par les vendeurs majoritaires. Ainsi, le rendement de la productivité est inférieur pour les propriétaires d'entreprises issus des groupes minoritaires. Par conséquent, la sélection pour le travail indépendant est différente selon les groupes raciaux ou ethniques.

En somme, les arguments développés dans cette partie plaident globalement pour une propension plus importante des immigrés dans l'entrepreneuriat, à cause notamment des discriminations liées à l'emploi auxquelles ils doivent faire face. Cependant, si cet engagement entrepreneurial peut paraître une option par défaut, il peut être également fondé sur des motivations liées à des opportunités d'engranger davantage de revenus (que dans l'emploi salarié). Par exemple, Parodi et *al.*, (2012) rapportent dans une étude menée en Chine que la majorité des migrants exerçant une activité indépendante pensent que leurs revenus auraient été plus faibles s'ils avaient eu un emploi salarié et qu'ils sont satisfaits de leur emploi actuel.

Dans notre contexte, nous supposons une relation positive entre le statut migratoire et l'engagement entrepreneurial. Cette hypothèse est fondée sur de précédents travaux. Par exemple, Piché & Zourkaleini, (2006) rapportent que 75.6% des étrangers qui ont migré en zone urbaine au Burkina occupent un emploi indépendant. Cette proportion est plus importante lorsque ces derniers émigrent vers les zones rurales : ils sont 94,6% à opter pour ce statut. Cette tendance est beaucoup plus marquée chez les femmes pour qui ils observent un taux de participation à ce type d'emploi égal à 84,6% (contre 71 % chez les hommes) dans le cas de l'émigration en zone urbaine, et de 99.4% (contre 93% pour les hommes) dans celui d'un « exode » vers les zones rurales. Cependant, il est important de souligner que la plupart des emplois occupés par ces personnes sont informels : 86,1% des personnes qui ont migré en zone urbaine occupent un emploi informel et la quasi-totalité des individus en zone rurale, soit 99,1%, occupent ce statut.

1.3.2.8 Les ressources financières

L'existence d'une relation positive entre la richesse des ménages et l'entrée dans l'entrepreneuriat a été largement documentée dans la littérature (Evans & Jovanovic, 1989; Evans & Leighton, 1989). L'importance de cette relation découle principalement de deux raisons, qui renvoient toutes au fait que le démarrage d'une telle activité nécessite un investissement initial considérable : a) le capital personnel peut être utilisé pour démarrer une activité indépendante ; et b) une plus grande richesse signifie plus de garanties, ce qui augmente la probabilité d'accéder à un financement extérieur, notamment auprès des banques. De nombreuses études empiriques soutiennent cet argument (par exemple Blanchflower & Oswald, 1998; Dunn & Holtz-Eakin, 2000; Johansson, 2000a).

Néanmoins, certaines études semblent remettre en cause, ou du moins atténuer, l'existence d'une contrainte financière. Par exemple, Hurst & Lusardi (2004) remarquent que cette relation entre la richesse des ménages et l'entrée ultérieure dans l'entrepreneuriat est très faible, et qu'elle n'est valable que pour le 5e centile le plus élevé de la distribution de la richesse. Certains auteurs vont remettre en question les résultats obtenus auparavant, en pointant du doigt notamment certaines faiblesses méthodologiques de l'étude et en soutenant l'existence de contraintes de liquidité. Par exemple, (Fairlie & Krashinsky, 2012) préconisent de traiter cette question en distinguant deux groupes : le groupe de personnes pour lequel l'entrepreneuriat apparaît comme une opportunité et celui pour lequel l'entrepreneuriat apparaît comme une nécessité. De la même manière, Zissimopoulos & Karoly (2007) proposent d'analyser l'effet de la richesse selon des tranches d'âges distinctes dans la mesure où elles ont des propensions différentes à l'entrepreneuriat.

Si les ménages qui bénéficient d'une manne financière ont une plus grande probabilité de s'installer à leur compte, l'absence de financement peut alors être interprétée comme un facteur dissuasif pour s'installer à son compte. Au Burkina Faso, le coût lié à la création d'une entreprise est élevé par rapport à de nombreux pays voisins. Selon une étude récente de la Banque Mondiale, les coûts de création d'une entreprise représentent 42,5 % du revenu par habitant au Burkina Faso (contre par exemple 8,1 % au Niger) (Bank & Corporation, 2019). Par ailleurs, l'accès au crédit pour le lancement d'une entreprise reste difficile notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME). En effet, selon toujours cette étude, les prêts des banques au secteur privé sont orientés vers les grandes entreprises du commerce, des services, des travaux d'infrastructures publics et des industries extractives, qui représentent cumulativement près de 80 % du total des actifs des banques. La part des prêts aux PME (6 % du total des actifs bancaires) et au secteur agricole (3,9 % du total des actifs bancaires) reste faible. Lorsque des financements bancaires sont disponibles pour les PME, ils sont généralement de petite taille (ne couvrant qu'environ 16 % de l'investissement total), avec des taux d'intérêt élevés (entre 7,75 et 15 %), et de courte durée (maximum de deux ans), avec des exigences strictes en matière de garanties, qui sont difficiles à satisfaire pour les PME. Weber (2018) montre que l'accès au crédit constitue la principale contrainte pour les entreprises burkinabés : plus d'un tiers des entreprises interrogées ont cité l'accès au crédit comme l'obstacle le plus important, tandis que 75 % l'ont cité comme une contrainte majeure, des proportions beaucoup plus importantes que dans les pays comparables d'Afrique subsaharienne. Selon les estimations, les prêts aux entreprises de moins de 100 employés ne représentaient que 10 % de l'ensemble des prêts bancaires.

En résumé, détenir des ressources propres peut permettre de lever les contraintes liées au démarrage de la nouvelle entreprise. En l'absence de fonds propres et tangibles (biens d'actifs financiers et non financiers), l'accès à la propriété (être propriétaire d'un logement) peut constituer un gage important pour les établissements bancaires dans l'acquisition d'un financement.

1.3.2.9 Les caractéristiques régionales et le chômage

Les caractéristiques personnelles des individus ne sont pas les seuls facteurs explicatifs du choix professionnel. Comme nous le verrons dans cette section, les caractéristiques régionales jouent également un rôle important dans la détermination du choix de l'emploi indépendant (Blanchflower & Oswald, 1998; Tamvada, 2008)

L'effet des caractéristiques régionales sur le choix de l'entrepreneuriat.

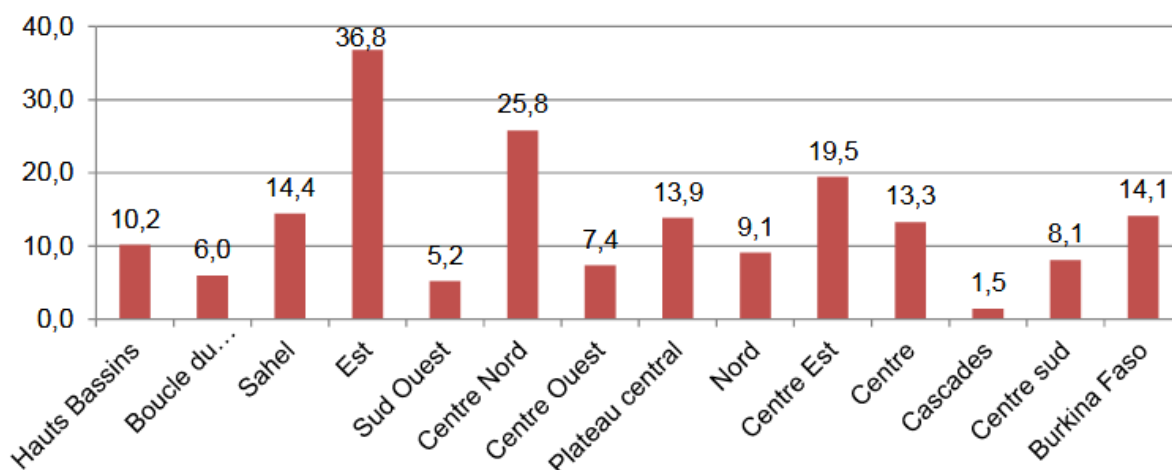
Tamvada (2008) décrit trois approches standards pour analyser le rôle de la région dans le choix d'un travail indépendant. La première approche consiste à contrôler l'influence de la région par le biais de variables binaires (Blanchflower & Oswald, 1998; Borjas & Bronars, 1988; Fairlie & Meyer, 1996). La limite évidente ici est qu'un grand nombre de variables binaires doivent être introduites dans l'estimation, si l'on veut analyser le rôle de la position géographique à un niveau micro. La deuxième approche consiste à estimer simultanément les caractéristiques individuelles et régionales en tant que déterminants microéconomiques du choix d'un travail indépendant (Blanchflower & Oswald²⁴, 1998; D. S. Evans & Jovanovic, 1989; Glaeser, 2007). La troisième approche analyse les déterminants des statistiques sur le travail indépendant au niveau régional, sur la base de données agrégées, et estime la quantité d'activité entrepreneuriale en fonction de variables régionales telles que le chômage et les taux d'imposition (Georgellis & Wall, 2000; Torrini, 2005). Toutefois, cette approche ignore la structure sous-jacente de la main-d'œuvre. Par exemple, la régression du niveau global de l'emploi indépendant sur des indicateurs régionaux tels que le chômage ou le produit intérieur brut (PIB) par habitant ne tiendrait pas compte des facteurs individuels qui déterminent le choix de l'emploi indépendant.

En outre, cette approche ne permet pas d'estimer les effets de voisinage, alors que, comme le suggèrent les résultats de l'étude de Tamvada (2008), ceux-ci jouent un rôle important dans le choix d'un travail indépendant. Tamvada postule que les individus des régions voisines ont des préférences professionnelles similaires et que dans certains quartiers, les individus sont plus susceptibles d'être travailleurs indépendants que dans d'autres. La présence de nombreux travailleurs indépendants dans un quartier riche peut inciter d'autres personnes à choisir le travail indépendant. Elle peut donc avoir un effet incitatif sur la population locale. Les habitants de ces régions sont susceptibles d'être plus entreprenants et d'aimer le risque. Toutefois, la présence de nombreux travailleurs indépendants dans les quartiers pauvres indique que le manque d'opportunités d'emploi viables oblige les gens à choisir un travail indépendant dans les quartiers pauvres.

²⁴ Blanchflower & Oswald (1998) utilisent deux types variables pour analyser l'influence de la région sur la propension entrepreneuriale : d'une part des variables dichotomiques représentant chaque région et d'autre part le taux de chômage régional en logarithme.

On peut donc suggérer que l'environnement économique local dans lequel se trouve l'individu peut constituer un facteur explicatif de l'engagement entrepreneurial. Au Burkina Faso, certaines régions sont plus touchées que d'autres par le phénomène de chômage. Par exemple, des estimations réalisées par l'INSD au premier trimestre de 2014 montrent que le taux de chômage au Burkina Faso est plus élevé dans les régions de l'Est, du Centre nord et du Centre Est, avec respectivement 36.8% ; 25.8% et 19.5%. En revanche, les régions des Cascades et du Sud-Ouest enregistrent les proportions des actifs au chômage les plus faibles avec respectivement 1,5 % et 5,2 % (INSD, 2015).

Graphique 1.4 - Taux de chômage au sens large selon la région.



Source : INSD (2015)

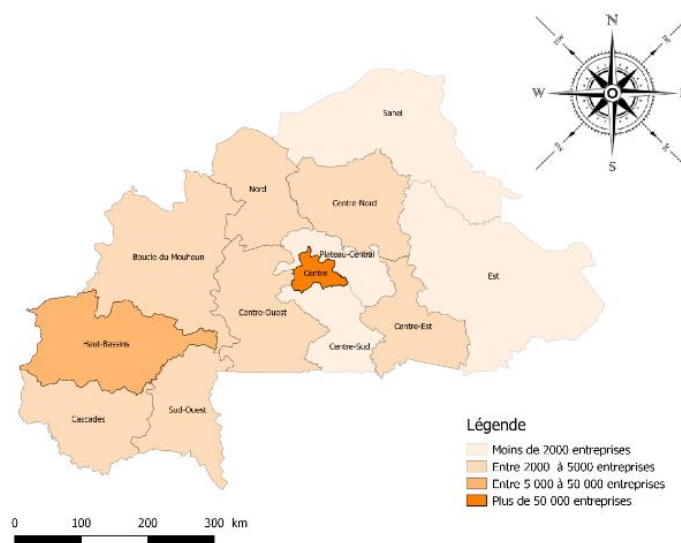
Note : pour rappel, le chômage au sens large correspond au chômage au sens du BIT, y compris les chômeurs découragés.

On s'attend ainsi à ce que les individus qui habitent dans des régions où les niveaux de chômage sont très élevés, par exemple les régions de l'Est et du centre nord, soient plus susceptibles d'opter pour l'entrepreneuriat. De même, on peut penser que les personnes qui se trouvent dans des régions dites entrepreneuriales - régions dans lesquelles l'activité entrepreneuriale est importante - sont plus susceptibles d'opter pour ce statut, sous l'effet de la culture entrepreneuriale locale. Selon le septième Recensement Industriel et Commercial (RICVII), 99 261 entreprises ont été dénombrées en 2016. La plupart de ces entreprises sont regroupées dans les régions abritant les grandes villes du pays (comme Ouagadougou et Bobo Dioulasso). Ainsi, la région du Centre regroupe plus de la moitié (55%) des entreprises et celle des Hauts Bassins compte 17 926 entreprises (soit 18% du total). En revanche, certaines régions ne comptent pas plus de 1500 entreprises. Il s'agit des régions du Centre Sud, du Sahel et du Plateau Central. Ces régions comptent respectivement 1 197 ; 1245 et 1438 établissements.

La répartition spatiale des entreprises permet de distinguer quatre groupes de régions en fonction du nombre d'entreprises en activité (graphique 1.5) :

- La région du Centre dont le nombre d'entreprises est supérieur à 50 000 ;
- La région des Hauts Bassins où le nombre d'entreprises est compris entre 5 000 et 20 000 ;
- Les régions du Nord, de la Boucle du Mouhoun, des Centres : Est, Ouest et Nord, du Sud-Ouest et des Cascades, où le nombre d'entreprises est compris entre 2 000 et 5 000 ;
- Et les régions du Plateau-Central, du Centre-Sud, de l'Est, et du Sahel qui, elles, enregistrent moins de 2 000 entreprises.

Graphique 1.5 - Répartition des entreprises au Burkina Faso, selon les régions.



Source : INSD (2018)

Les régions du Centre et des Hauts Bassins concentrent le plus d'entreprises du fait qu'elles abritent respectivement les capitales politique et économique du Burkina Faso. En effet, ces deux villes à statuts particuliers abritent plus des trois quarts (82,8%) des entreprises recensées dans le pays. On s'attend ainsi, par exemple à ce que les individus résidant dans les régions du Centre et des Hauts Bassins soient plus susceptibles d'être entrepreneurs que ceux résidant dans le Sahel.

Influence du chômage au niveau individuel

Le chômage joue un rôle déterminant dans l'engagement entrepreneurial des individus. Cette approche constitue le cœur de l'analyse de Meager (1992). Elle est également formulée par Tervo & Niittykangas, (1994). L'un des arguments avancés par les chercheurs pour expliquer la propension à entreprendre est celui relatif à l'hypothèse *push*. Elle stipule que les personnes qui connaissent le chômage ou qui sont menacés par le chômage considèrent la création d'entreprise comme une option potentiellement plus rentable que les autres options qui s'offrent à elles (Meager, 1992; Ritsilä & Tervo, 2002; Tervo & Niittykangas, 1994). La situation de l'emploi influe fondamentalement sur la décision de s'installer à

son compte. Dans les régions où les opportunités d'emploi salarié sont moins nombreuses, la décision de se mettre à son compte devient le plus souvent une nécessité pour de nombreux individus. Ritsilä & Tervo, (2002) expliquent que l'effet du chômage pourrait être analysé suivant trois niveaux : pas seulement régional ou national, mais également au niveau individuel. A partir de données finlandaises, ils observent qu'un niveau de chômage national élevé diminue la probabilité de création de nouvelles entreprises, tandis que le chômage individuel augmente la probabilité qu'un individu devienne entrepreneur. Cependant, l'effet du chômage régional sur la création d'entreprises n'a pas été démontré dans cette étude.

Toutefois, le chômage (probable) de l'individu ne suffit pas à lui seul pour expliquer l'engagement de l'individu dans une activité indépendante. Il y'a également d'autres facteurs, comme ceux liés à l'environnement familial de l'individu, qui peuvent intervenir et être décisifs dans ce sens. Comme nous l'avons évoqué précédemment (voir section), les enfants issus de familles de salariés ne perçoivent pas la carrière entrepreneuriale de la même manière que ceux issus de familles d'entrepreneurs. De nombreuses recherches ont montré que les enfants élevés dans des familles de travailleurs indépendants sont plus susceptibles que les autres de percevoir une telle carrière comme une option plus intéressante que de travailler pour quelqu'un d'autre (voir par exemple Laferrere, 2001; Lentz & Laband, 1990; Uusitalo, 2001). Ces personnes possèdent une sorte de capital humain entrepreneurial ou d'héritage culturel, car elles ont pu observer leurs parents travailleurs indépendants dans leur enfance et leur jeunesse. Les transferts intergénérationnels de capital humain - qu'il s'agisse de compétences générales en matière de management ou de compétences spécifiques à un domaine d'activité - peuvent motiver les enfants à suivre leur parent travailleur indépendant. Ils peuvent également avoir acquis une expérience pratique de la gestion d'entreprise en travaillant au sein de l'entreprise familiale. En outre, le milieu familial peut leur donner confiance en eux et leur apporter un soutien social et certaines ressources. Ainsi, il peut y avoir une interaction entre le phénomène de chômage régional et le milieu familial, de sorte à mieux expliquer la propension de l'individu à l'entrepreneuriat. A ce propos, Tervo (2006) montre qu'un taux de chômage élevé dans une région pousse les individus issus de familles de travailleurs indépendants à exercer une activité indépendante, alors qu'il a un effet inverse sur les individus issus de familles de salariés. L'effet d'incitation semble ne fonctionner que chez les personnes qui possèdent déjà des compétences entrepreneuriales du fait de leur milieu familial.

1.3.2.10 Religion et entrepreneuriat

La religion peut également être un facteur déterminant dans l'initiative entrepreneuriale (Carswell & Rolland, 2004; Davis, 2013). Dana (2009) passe en revue différentes études qui ont examiné la relation entre la religion et l'orientation entrepreneuriale. L'auteur montre que la religion et les croyances sont liées et qu'elles influencent les valeurs et déterminent l'engagement (ou non) de l'individu dans l'entrepreneuriat. Par ailleurs, les valeurs religieuses peuvent créer des besoins, et donc constituer des

opportunités entrepreneuriales. Par exemple, la vente d'icônes religieuses. L'auteur explique cependant qu'une religion peut encourager l'entrepreneuriat au sens large, mais limiter les secteurs dans lesquels l'individu est susceptible de se lancer. Il prend l'exemple du jaïnisme qui encourage l'entrepreneuriat dans le commerce, mais n'autorise pas le travail indépendant dans l'agriculture. L'adhésion à cette religion limite ainsi les opportunités entrepreneuriales en raison de son pacifisme strict. Dodd & Gotsis (2007) soulignent également que les groupes religieux peuvent constituer un moyen d'accéder à un capital entrepreneurial.

Gümüşay (2015) s'intéresse de près à la relation entre l'islam et l'esprit d'entreprise. Il apporte une analyse de cette relation à plusieurs niveaux, notamment au niveau micro. Il indique que l'islam est une « religion entrepreneuriale » dans le sens où elle permet et encourage l'activité entrepreneuriale. Cette analyse a été notamment développée par Audretsch et *al.* (2013) qui suggèrent que les enseignements du Coran encouragent le travail indépendant à travers deux canaux importants. Premièrement, la banque islamique est basée sur le double principe de l'interdiction du *riba* (intérêt) et de l'autorisation du *bai* (commerce) qui est énoncé dans le Coran. Si la prise de risque est fondamentale pour l'activité entrepreneuriale, les modèles bancaires islamiques, fondés sur les principes de partage des risques de la *charia*, incitent indirectement à la prise de risque. Ainsi, l'Islam a un impact positif sur le travail indépendant par le biais de la propension au risque. Deuxièmement, le Coran encourage les musulmans à s'engager dans des activités commerciales. Comme le souligne Nadiri (2009, p. 9), « Le prophète de l'islam, Muhammad, était lui-même un homme d'affaires. Il n'a pas seulement apporté la richesse et le profit à sa communauté de Médine et de La Mecque, mais ses successeurs ont également établi de vastes réseaux commerciaux et des traités pour apporter la prospérité à l'empire islamique qui couvrait une vaste étendue territoriale ». Ainsi, la norme de l'Islam encourage le travail indépendant. Gümüşay (2015) précise également que pour l'entrepreneur musulman, qu'il qualifie d'*homo islamicus* (par opposition à l'*homo economicus*), le succès ne se définit pas simplement par une récompense matérielle, bien que la réussite dans les affaires en fasse partie intégrante, mais aussi par une réalisation socio-économique et métaphysique - qui se situe aussi bien dans ce monde que dans l'au-delà. Cette réussite est parfois appelée *falah*, ce qui implique un état de bien-être à la fois matériel et spirituel.

Audretsch et *al.* (2013) développent également que le christianisme (catholicisme et protestantisme), tout comme l'islam, sont susceptibles d'encourager l'engagement dans l'entrepreneuriat. En effet, l'entrepreneur apparaît à la fois dans l'Ancien et le Nouveau Testament, et « lui et son comportement sont approuvés » dans le Nouveau Testament. Dans le protestantisme, « l'entreprise est par nature éthique ». Ils évoquent notamment que Max Weber affirme que le protestantisme a développé une éthique du travail qui est favorable au capitalisme.

Dana (2009) évoque aussi les travaux de Weber pour mettre en avant l'influence du protestantisme dans le développement économique et celui de « l'esprit du capitalisme », pour reprendre les termes du titre

de l'ouvrage de Max Weber publié en 1905. En effet, avant la montée du protestantisme, certaines opérations économiques étaient moralement condamnables et perçues comme injustes. Par exemple le prêt à intérêt était condamné car le prêt devait se faire gratuitement. Dans « L'Ethique protestante et l'Esprit du capitalisme », Weber explique que l'enrichissement devient une fin en soi et les hommes doivent suivre leur vocation professionnelle. Le but de l'investissement n'est pas seulement de vendre le produit mais de le vendre pour plus que ce que l'on y a investi et d'en tirer profit. L'emprunt d'argent n'est ainsi plus perçu comme injuste, il est même conseillé pour investir davantage.

Cet aspect historique peut participer à expliquer le constat de Klandt (1987) (cité par Dana, 2009) en Allemagne : une éducation protestante semble plus susceptible de favoriser l'engagement de l'individu dans une activité indépendante qu'une éducation catholique. On peut alors suggérer que les protestants seraient davantage tournés vers l'activité entrepreneuriale, activité tournée vers l'enrichissement personnel.

Pourtant, les études empiriques sur le lien entre la religion et la décision d'être entrepreneur sont rares. On peut toutefois citer l'étude de Audretsch et *al.*, (2007) qui analyse empiriquement l'influence de la religion (Hindouisme, islam, christianisme, sikhisme, jaïnisme, bouddhisme et les autres religions) sur la décision de devenir entrepreneur dans le cas de l'Inde. Ils constatent que l'islam et le christianisme, sont des religions davantage favorables à l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat, tandis que d'autres, comme l'hindouisme, l'entravent.

1.4 Rappel de l'objet d'étude, segments d'analyses et hypothèses principales.

1.4.1 Objectif de l'étude

Suivant les prédictions de Harris et Todaro (1970) l'absence de débouchés économiques, conjuguée à un taux de chômage élevé, obligerait les individus à travailler dans l'informel, à leur compte ou en tant que salarié, dans les pays en développement (**PED**). Cependant, certains auteurs ont montré que les marchés du travail des pays en développement sont réellement compétitifs et que le travail indépendant n'est pas seulement une activité de subsistance mais une activité qui peut procurer aux individus des gains supérieurs à ceux qu'ils auraient obtenus dans un emploi salarié formel, ce qui suggère un choix volontaire (Maloney, 2004).

On se pose ainsi la question de savoir si le choix de l'emploi indépendant dans un pays en développement comme le Burkina Faso constitue un choix contraint ou un choix d'opportunité. Est-ce le manque de perspectives d'emploi qui pousse les individus à travailler à leur compte dans le secteur informel ? Les différentiels de gains potentiels expliquent-ils l'entrée dans l'entrepreneuriat ?

L'objectif principal de notre recherche est d'analyser les déterminants individuels de l'engagement entrepreneurial, en partant notamment du modèle d'auto-sélection développé par Roy. Le modèle de choix sectoriel de Roy (1951) suppose que les individus, sur la base de leurs caractéristiques personnelles en termes de talent et de compétences, font des prédictions sur leurs revenus dans les différents segments d'emploi, et choisissent celui qui leur offre la plus grande utilité.

Dans le présent document, nous proposons plusieurs niveaux d'analyses. Dans un premier temps, nous ne faisons pas de distinction entre le secteur formel et le secteur informel pour les raisons suivantes. D'abord, tout comme Maloney (2004), et à travers quelques travaux antérieurs montrant une compétitivité de l'emploi informel, nous pensons que nous devrions, premièrement, considérer le secteur informel comme un secteur non réglementé, analogue à celui des petites entreprises créées volontairement (dans les pays en développement), que l'on trouve dans les pays développés, plutôt qu'un secteur résiduel composé de travailleurs défavorisés et privés d'emplois de qualité. Ensuite parce que la plupart des recherches empiriques sur les déterminants du travail indépendant sont basées sur les données des économies développées et proposent une analyse binaire du choix de l'entrepreneuriat. Les résultats pourraient ainsi être comparables aux résultats des études antérieures si l'on considère les deux secteurs ensemble et si l'on traite le secteur informel comme le secteur des petites entreprises entrepreneuriales des pays développés. Dans un second temps, nous proposons une segmentation plus large du marché du travail. Cette partie de l'analyse constitue l'autre objectif de notre étude car il s'agit d'examiner l'influence du différentiel de gains sur l'entrée dans l'entrepreneuriat informel. Si l'écart de gains est positif et significatif, on pourrait considérer suivant l'approche légaliste et la vision de Roy que le choix de l'emploi indépendant, même informel, est volontaire et que cette option permet aux individus de maximiser leurs revenus.

1.4.2 Les différents segments d'analyse

Si la plupart des travaux propose d'analyser les déterminants de l'entrepreneuriat, en l'opposant simplement à l'emploi salarié (Rees et Shah, 1986 ; Blanchflower et Oswald, 1990 ; Bernhardt, 1994 ; Johanson, 2000 ; Destré et Henrard, 2004 ; Constant et Zimmermann, 2006 ; Trang Do & Duchene, 2008) Giuliotti et *al.*, 2012), les différents points que nous avons évoqués dans la section 1.2 nous amènent, dans le cadre de notre recherche, à prendre en considération les spécificités du marché du travail et donc à distinguer les entrepreneurs selon leur appartenance sectorielle : formel ou informel. Pendant longtemps, l'entrepreneuriat informel a été considéré comme une alternative par défaut. Cependant, de plus en plus d'études, notamment celles de Yamada (1999), Maloney (1999, 2004), montrent que la participation à l'emploi indépendant informel peut se révéler volontaire et procurer à l'individu des revenus plus importants que ceux qu'il aurait perçu dans le segment alternatif, en l'occurrence dans l'emploi salarié (formel). Cette idée serait ainsi compatible avec les adeptes de

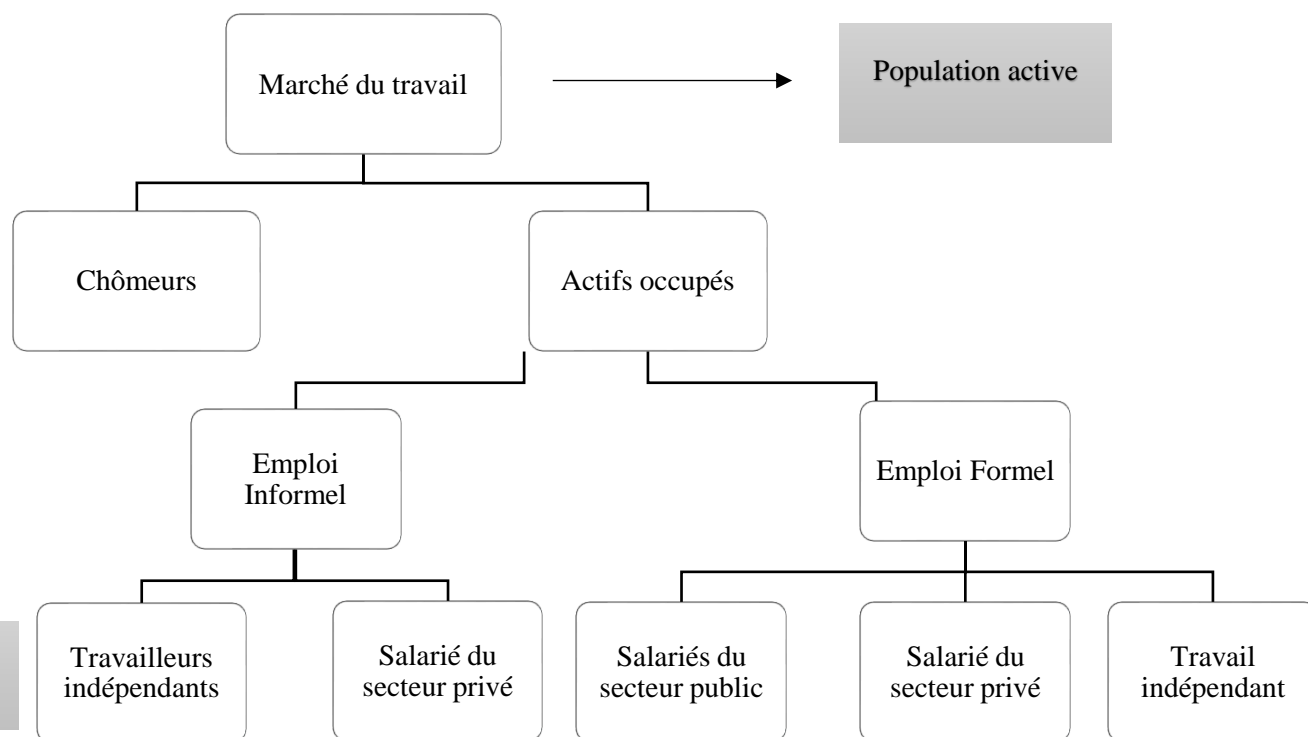
l'approche légaliste qui soulignent une participation volontaire de l'individu dans l'emploi informel, en particulier dans l'emploi indépendant.

Dans le cas du Vietnam, Nordman, *et al.*, (2011) analysent les écarts de salaires en distinguant quatre groupes de travailleurs, repartis selon le statut d'emploi (travailleurs salariés vs. travailleurs indépendants) et le secteur institutionnel (formel vs. informel). Ils suggèrent ainsi une décomposition du marché du travail en quatre strates : les salariés formels, les salariés informels, les indépendants formels et les indépendants informels. À l'instar de Nguyen *et al.* (2001), Lassassi et Muller (2014) présentent dans le cas de l'Algérie une segmentation du marché du travail en quatre strates. Cependant, même s'ils proposent une répartition des salariés du formel en deux catégories : les salariés du public et les salariés du privé, ils ne fragmentent pas le groupe de travailleurs indépendants en deux, c'est-à-dire en indépendant informel et indépendant formel comme chez Normand *et al.* (2011). Lassassi & Hammouda (2009) font partie des chercheurs qui ont proposé la décomposition la plus élargie dans le cas de l'Algérie. En effet, ils distinguent d'une part les entrepreneurs qui dirigent des entreprises formelles et d'autre part ceux qui dirigent des entreprises informelles parmi l'ensemble des entrepreneurs. Aussi, ils proposent une désagrégation des travailleurs du secteur public en deux groupes, ceux qui travaillent dans le secteur public administratif et ceux qui travaillent dans le secteur public économique. En nous inspirant de la décomposition de l'emploi indépendant établie par Nguyen *et al.* (2011) ainsi que la stratification proposée par Lassassi & Hammouda (2009)²⁵, puis par Lassassi et Muller (2014) dans le cas du salariat, nous proposons une segmentation du marché du travail (qui constituera nos niveaux d'analyse dans ce travail) en distinguant non seulement le groupe de salariés (en salariés du secteur public et salariés du secteur privé), mais également celui des travailleurs indépendants : formel et informel (voir schéma ci-dessous). Thai et Turkina (2014) font également partie des rares auteurs à désagréger le corpus des entrepreneurs en entrepreneurs formels et informels, même si leur étude s'inscrit dans un cadre macroéconomique portant sur 52 pays, provenant de cinq continents.

Le schéma ci-dessous décrit les segments d'analyse retenus dans notre travail. Nous avons cinq segments d'emploi : les entrepreneurs formels, les entrepreneurs informels, les salariés formels repartis en salariés du secteur public et en salariés du secteur privé, et les salariés informels.

²⁵ Contrairement à Lassassi et Hammadou (2009), nous ne distinguons pas le groupe de travailleurs du secteur public. En effet, ces derniers ont réparti d'une part, ceux qui travaillent dans le public administratif et ceux qui travaillent dans le public économique.

Schéma 1.1 - Segments d'analyse



Note : on notera que dans ce modèle que nous ne tenons pas compte des aides familiales et des apprentis qui constituent des catégories particulières de l'emploi non-salarié.

Ce cadre d'analyse apparaît plus convenable car il tient compte de l'hétérogénéité entre les segments d'emploi, et au sein d'un même segment. Il répond ainsi à l'appel lancé par Fields (2005), Maloney (1999, 2004), Yamada (1998), et plus récemment par Nordman & al., (2011), Lassassi & Muller (2014) sur l'intérêt de désagréger les segments d'emploi.

1.4.3 Description des hypothèses principales et secondaires

Pour rappel, l'objectif principal de notre étude est d'examiner les déterminants individuels du choix de l'emploi indépendant. La vision traditionnelle en économie et le modèle de choix sectoriel de Roy stipulent que le choix de profession est fondé sur des considérations financières. Autrement-dit, l'individu choisit l'emploi qui pourrait lui procurer des gains supérieurs. Cette vision a été largement admise dans la littérature sur le choix occupationnel, notamment dans les pays développés. Cependant, certains auteurs, comme Harris & Todaro (1970) suggèrent que dans les pays en développement la structure du marché du travail est telle que les gens choisissent ce statut, notamment dans le segment informel afin d'éviter le chômage. Cette vision dualiste du marché du travail et du choix contraint sera remise en cause par de nombreux auteurs tel que Maloney (1999, 2004) qui certifie que l'option entrepreneuriale, même dans le segment informel, peut se révéler volontaire, fondée entre autres sur des considérations financières. Le secteur informel serait finalement un segment aussi compétitif que le

segment formel, en tout cas pour ce qui est des entrepreneurs (un peu moins en ce qui concerne les salariés qui pour la plupart occupent des emplois précaires et moins rentables). Suivant la vision de Roy et celle d'un marché du travail multi-segmenté, nous posons les hypothèses suivantes :

Hypothèse de l'avantage comparatif

- **Hypothèse 1** : l'entrée dans l'entrepreneuriat (sans distinction de l'appartenance sectorielle) est motivée par des considérations financières. *À mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié est élevé, plus grande est la probabilité que l'individu opte pour l'entrepreneuriat (hypothèse de l'avantage comparatif).* On s'attend à un signe positif et significatif du différentiel de gains sur la probabilité d'être entrepreneur.
- **Hypothèse 2** : l'entrée dans l'entrepreneuriat informel est également motivée par les gains. *À mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié (formel) est élevé, plus grande est la probabilité que l'individu opte pour l'entrepreneuriat informel (hypothèse de l'avantage comparatif, associée à la vision légaliste et compétitive du marché du travail dans les pays en développement).* On s'attend à un signe positif et significatif du différentiel de gains sur la probabilité d'être entrepreneur informel.

Cependant, nous pensons que les logiques de participation à l'entrepreneuriat diffèrent fortement selon le genre au Burkina Faso. Nous pensons notamment que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'opter pour ce statut dans une logique de maximisation de gains. Les femmes, souvent de niveau d'éducation plus faible que les hommes (Calvès & Schoumaker, 2004), se mettent à leur compte pour des besoins fréquemment liées aux caractéristiques de l'emploi, notamment la flexibilité et la possibilité de concilier les tâches domestiques et le travail. Les hommes quant à eux y perçoivent une opportunité de se procurer des rémunérations plus importantes (Hundley, 2000). Par exemple, Tervo & Haapanen (2010) observent dans le cas finlandais un effet divergent du différentiel de gains escompté (entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié) sur la probabilité d'être entrepreneur. Pour les hommes, l'écart de gains est positif. Par contre, ils trouvent aucun effet de cette variable chez les femmes, ce qui renforce ainsi l'idée que les motivations d'entrée des femmes sont liées à d'autres facteurs, autres que l'aspect financier. Adom & Williams (2012) montrent dans le cas du Ghana que la plupart des femmes qui démarrent leur activité dans le secteur informel le font souvent par nécessité, contrairement aux hommes qui sont davantage motivés par les opportunités. Dia (2017) observe dans le cas du Sénégal que les femmes s'engagent dans l'entrepreneuriat informel plutôt pour satisfaire leur désir de participer au bien-être de leur communauté, la famille en particulier. Par ailleurs, au-delà de l'altruisme, elles ont également un besoin d'autonomie et de réalisation personnelle. A travers l'entrepreneuriat, les femmes pensent pouvoir accéder à davantage d'autonomie et d'indépendance (être son propre patron). Song Naba et Toé (2017) constatent dans le cas du Burkina Faso, que la proportion d'hommes qui

entreprind par nécessité est nettement plus élevée que celle des femmes en 2016. A l'inverse, le taux d'entrepreneurs par volonté est plus important chez les femmes que chez les hommes. Cette constatation est similaire à celles observées dans des études antérieures.

Hypothèse de l'avantage comparatif dans le cas d'une stratification plus large des segments d'emploi.

Nous nous attendons à ce que le choix du statut d'entrepreneur soit motivé par les gains uniquement chez les hommes. Nous posons les hypothèses suivantes :

- **Hypothèse 1a** : l'entrée des hommes dans l'entrepreneuriat (sans distinction de l'appartenance sectorielle) reste motivée par des considérations financières. *À mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié est élevé, plus grande est la probabilité pour l'homme d'opter pour l'entrepreneuriat (hypothèse de l'avantage comparatif).* On s'attend à un signe positif et significatif du différentiel de gains sur la probabilité d'être entrepreneur.
- **Hypothèse 1b** : l'entrée des femmes dans l'entrepreneuriat, n'est pas motivée par les gains. *Chez les femmes, le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié n'influence pas significativement la probabilité d'opter pour l'entrepreneuriat.* On s'attend ainsi à une influence positive, mais pas significative du différentiel de gains sur la probabilité d'être entrepreneure.
- **Hypothèse 2a** : *à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié (formel) est élevé, plus grande est la probabilité pour l'homme d'opter pour l'entrepreneuriat (hypothèse de l'avantage comparatif, associée à la vision légaliste et compétitive du marché du travail dans les pays en développement).* On s'attend à un signe positif et significatif du différentiel de gains sur la probabilité d'être entrepreneur informel.
- **Hypothèse 2b** : l'entrée des femmes dans l'entrepreneuriat informel, n'est pas fondée sur des considérations financières. *« Le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié n'influence pas significativement la probabilité pour la femme d'opter pour l'entrepreneuriat.* On s'attend ainsi un signe positif mais non significatif du différentiel de gains sur la probabilité d'être entrepreneure informelle.

Pour trancher sur le caractère volontaire ou contraint du choix, nous examinons l'influence du chômage sur la participation des individus à l'entrepreneuriat. Nous pensons qu'une partie des individus qui se lancent dans l'entrepreneuriat, en particulier les jeunes et les femmes, le font également parce que la situation du marché du travail ne laisse entrevoir aucune autre alternative. Au Burkina Faso, les femmes font face à des discriminations plus fortes sur le marché du travail. A niveau d'éducation équivalent aux

hommes, elles ont moins de chance d'accéder à un poste, et lorsqu'elles y accèdent, elles ont souvent des revenus plus faibles que les hommes. A l'instar des précédentes études évoquées dans la section 1.3.2.9, nous nous attendons à un impact positif du risque d'être au chômage sur l'entrée dans l'entrepreneuriat. Nous formulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse push

- *Hypothèse 3 : à mesure que le risque d'être au chômage est élevé, plus grande est la probabilité que l'homme, comme la femme, opte pour l'entrepreneuriat. On s'attend ainsi à un signe positif de la variable « risque de chômage » sur la probabilité d'être entrepreneur.*

Outre ces hypothèses, nous disposons également d'autres hypothèses que nous qualifions de secondaires. Nous les présentons brièvement sachant que de nombreux éléments, développés dans la section 1.3.2, permettent de justifier nos hypothèses.

Hypothèse de l'entrepreneuriat de seconde génération :

Au vu des éléments que nous avons développé dans la section 1.3.2.4, nous nous attendons à ce que les individus qui sont issus de famille d'entrepreneurs s'orientent davantage vers l'entrepreneuriat. En effet, les personnes issues de familles d'entrepreneurs sont plus susceptibles d'accéder à un ensemble de capitaux : capital social et humain qui sont influenceraient potentiellement leur engagement entrepreneurial. Les parents constituent des modèles pour leurs enfants qui apprennent le métier d'entrepreneur et ses exigences en participant à l'activité de l'entreprise familiale. Ainsi, nous postulons que « *les individus dont le père était entrepreneur sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres* » (hypothèse 4)²⁶.

Hypothèse de l'état de santé

A l'aune de nos développements dans la section 1.3.2.6, nous estimons qu'au Burkina Faso, les personnes en situation de handicap, au même titre que les femmes, connaissent davantage de difficultés par rapport au reste de la population (les individus ne présentant aucun handicap), pour accéder à un emploi salarié, notamment dans le secteur formel ; et ce en dépit des efforts déployés par le gouvernement. L'emploi indépendant, notamment informel, pourrait être pour eux une solution au problème de discrimination sur le marché du travail, mais également un moyen pour eux d'adapter au mieux les contraintes liées à la « maladie » et au travail, grâce à l'autonomie supplémentaire dont ils pourraient bénéficier dans ce type d'emploi. Certaines études, par exemple Borjas (1986), ont montré un effet positif de l'état de santé – le fait d'être limité dans ses activités - sur la probabilité d'être

²⁶ Nous ne disposons pas d'information sur le statut d'emploi de la mère (voir dans la section 1.5.1.1)

entrepreneur²⁷. Nous postulons ainsi que les « *les individus qui souffrent d'un handicap quelconque sont plus susceptibles d'être entrepreneur* » (hypothèse 5).

Hypothèses du statut migratoire

Les discriminations (de la part des employeurs) peuvent amener les immigrés à se mettre à leur compte afin d'éviter le chômage ou encore dans l'attente d'une meilleure opportunité d'emploi (voir discussion dans section 1.3.2.7). Par ailleurs, l'immigration peut être un moyen pour l'individu de se constituer un stock de capital financier et humain (à travers ses différentes expériences d'emplois) susceptible de favoriser le démarrage d'une activité entrepreneuriale. On pense notamment aux migrants de retour dans leur pays. Des auteurs montrent que l'engagement entrepreneurial peut être motivé par les gains qu'ils sont susceptibles d'enregistrer dans ce type d'emploi par rapport à l'emploi salarié (voir par exemple Parodi et al., 2012). Ainsi, les immigrés (ou migrants de retour) indépendants peuvent effectivement être considérés comme des « entrepreneurs par opportunité » mais aussi comme des « entrepreneurs par nécessité » (Djankov et al., 2006). Leurs motivations à l'entrée peuvent être différentes. Nous nous attendons à ce que les immigrés et les migrants (burkinabé) de retour aient une propension entrepreneuriale plus forte que le reste de la population. Nous supposons de ce fait deux hypothèses suivantes :

- Hypothèse « immigrés » : « *les immigrés sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres.* » (Hypothèse 6a)
- Hypothèse « migrants de retour » : « *les migrants de retour dans leur pays sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres.* » (Hypothèse 6b)

Hypothèse de l'appartenance religieuse :

Nous pensons que l'appartenance religieuse peut constituer un facteur déterminant dans l'orientation entrepreneuriale des individus (voir section 1.3.2.10). Nous supposons notamment que les protestants et les musulmans seraient plus enclins de s'engager dans l'entrepreneuriat que les catholiques. Ces derniers seraient moins enclins à prendre des risques (Dohmen et al., (2011) et donc certainement moins susceptibles de s'engager dans cette d'activité (voir section 1.3.2.10). Nous formulons ainsi l'hypothèse suivante : les individus de confession musulmane et protestante sont plus susceptibles d'entreprendre que ceux de confession catholique (hypothèse 7)

²⁷ Zissimopoulos & Karoly (2007) trouvent également un impact de l'état de santé sur l'entrée dans l'entrepreneuriat : une mauvaise santé - mesurée par le fait d'avoir un état de santé limitant la capacité de travailler – constitue un facteur push de l'entrée dans l'entrepreneuriat

Hypothèses des ressources/contraintes financières

Les ressources financières constituent un des principaux obstacles au démarrage de l'activité entrepreneuriale (voir section 1.3.2.8). Ainsi, accéder à des revenus en dehors de l'activité principale peut s'avérer importante dans l'engagement entrepreneuriale de l'individu. Ces ressources seraient plus importantes pour les femmes qui connaissent plus de difficultés que les hommes à y accéder. On suggère ainsi que les individus, hommes comme femmes, qui disposent d'autres revenus que ceux issus de l'activité principale ou qui sont propriétaires du logement dans lequel ils habitent sont plus susceptibles d'être entrepreneur. Les deux hypothèses sont présentées ci-dessous :

- Hypothèse 8a : « *les individus percevant des revenus supplémentaires en dehors de leur activité professionnelle sont plus susceptibles d'être entrepreneur que ceux qui n'en perçoivent pas* ».
- Hypothèse 8b : « *les individus, propriétaires du logement dans lequel ils habitent avec ou sans document sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres* ».

Nos hypothèses sont présentées dans le tableau 1.2 (ci-dessous).

Tableau 1.2 - Récapitulatif des hypothèses

Hypothèses principales

Hypothèse 1 : A mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié est élevé, plus grande est la probabilité que l'individu opte pour l'entrepreneuriat (**hypothèse de l'avantage comparatif**).

- **Hypothèse 1a** : à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié est élevé, plus grande est la probabilité pour l'homme d'opter pour l'entrepreneuriat.
- **Hypothèse 1b** : le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié n'influence pas significativement la probabilité pour la femme d'opter pour l'entrepreneuriat.

Hypothèse 2 : A mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié (formel) est élevé, plus grande est la probabilité que l'individu opte pour l'entrepreneuriat informel (**hypothèse de l'avantage comparatif, associée à la vision legaliste et compétitive du marché du travail dans les pays en développement**).

- **Hypothèse 2a** : à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié (formel) est élevé, plus grande est la probabilité pour l'homme d'opter pour l'entrepreneuriat.
- **Hypothèse 2b** : le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié n'influence pas significativement la probabilité pour la femme d'opter pour l'entrepreneuriat.

Hypothèse 3 : à mesure que le risque d'être au chômage est élevé, plus grande est la probabilité que l'homme, comme la femme, opte pour l'entrepreneuriat (**hypothèse push**).

Hypothèses secondaires

Hypothèse 4 : les individus dont le père était entrepreneur sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres.

Hypothèse 5 : les individus qui souffrent d'un handicap quelconque sont plus susceptibles d'être entrepreneur.

Hypothèse 6a : les immigrés sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres.

Hypothèse 6b : les migrants de retour dans leur pays sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres.

Hypothèse 7 : les individus de confession musulmane et protestante sont plus susceptibles d'entreprendre que ceux de confession catholique.

Hypothèse 8a : les individus percevant des revenus supplémentaires en dehors de leur activité professionnelle sont plus susceptibles d'être entrepreneur que ceux qui n'en perçoivent pas.

Hypothèse 8b : les individus, propriétaires du logement dans lequel ils habitent, avec ou sans document, sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres.

1.5 Données et méthodologie

1.5.1 Présentation des données et de l'échantillon d'analyse

1.5.1.1 Présentation des données

Pour analyser le choix occupationnel, celui de l'emploi indépendant relativement à l'emploi salarié, tout en tenant compte de l'hétérogénéité du marché du travail, nous mobilisons les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel au Burkina Faso (ENESI-BF) réalisée par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD) auprès des ménages en 2015.

ENESI est une opération statistique à deux phases portant sur l'évaluation de l'emploi et du secteur informel. La première phase est une enquête emploi permettant de collecter des données sur les caractéristiques sociodémographiques et sur l'emploi. La seconde phase est une enquête du type entreprise réalisée auprès des unités informelles non agricoles identifiées à la première phase. Nous disposons dans le cadre de cette étude des données de la première phase. La collecte des données dans le cadre de cette phase a été réalisée par questionnaires. La base de données contient notamment des informations relatives aux caractéristiques générales des membres du ménage telles que le sexe, l'âge, l'état civil, le niveau et le type d'éducation ainsi que les conditions d'emploi des membres du ménage âgés d'au moins 15 ans (par exemple, la profession, le secteur d'activité, le revenu etc.).

1.5.1.2 Description de l'échantillon et des variables d'analyse

L'âge. À l'instar de Lassassi & Muller (2014), nous limitons notre échantillon d'analyse aux personnes âgées de 15 à 64 ans.

Seul l'emploi principal de l'individu est considéré

Pour les mêmes raisons que celle évoquée antérieurement, nous avons tenu compte uniquement l'emploi principal des individus et non l'emploi secondaire. L'emploi principal est défini dans cette enquête comme l'emploi qu'une personne a l'habitude d'exercer indépendamment des sept derniers jours. Il peut être l'emploi exercé au cours des sept derniers jours précédant l'enquête.

L'emploi exercé doit être régulier

Par ailleurs, nous avons retenu uniquement les individus qui occupaient un emploi régulier. La régularité du travail fait ici référence au caractère continu de celui-ci. Un travail régulier est un travail que l'on effectue tout au long de l'année sans interruption pour des raisons de saison, de cessation d'activité autre que les congés, les stages, etc. A l'opposé, un travail occasionnel est un travail qui, au cours d'une année connaît des interruptions pour diverses raisons (fin de saison, fin du chantier, fin de la tâche, etc.)²⁸. On

²⁸ On notera que cette définition est reprise du « Manuel de l'enquêteur » fourni par la structure détentrice des données, à savoir l'INSD. Il en est de même pour les définitions d'autres concepts dans cette section.

notera que le travail à mi-temps ou le service des quarts est « régulier ». Dans le questionnaire, on distingue plusieurs types de travail occasionnel : le travail occasionnel à la journée (la personne travaille un jour donné et perçoit sa rémunération sans être sûr de retrouver le même travail le lendemain), le travail occasionnel à la tâche (la personne est sollicitée pour une tâche ponctuelle) et le travail occasionnel saisonnier (travail à période déterminée qui revient de façon cyclique).

Retrait du groupe de travailleurs familiaux, les apprentis

Nous avons exclu de notre échantillon les travailleurs familiaux, les apprentis et le groupe d'individus dont l'emploi était considéré inclassable par l'INSD pour ne retenir que les salariés et les entrepreneurs car ce groupe d'actifs occupés ne constituent pas l'objet de notre étude et présentent des caractéristiques particulières. Par exemple, les travailleurs familiaux travaillent dans des microentreprises du ménage (petit commerce à domicile, artisanat, agriculture, etc.) dans lequel généralement ils habitent, sans percevoir une rémunération fixe en espèce ou en nature. La contrepartie non contractuelle de leur travail est souvent payée en nature (logement, nourriture, etc.). Dans notre étude, les entrepreneurs constituent le groupe d'actifs occupés qui travaillent soit pour leur propre compte ou en tant qu'employeur. Les travailleurs pour compte propre sont des individus qui exploitent leurs propres entreprises (unités de production) et n'emploient aucun salarié. Ils peuvent tout au plus utiliser des apprentis et des aides familiaux. En revanche, les employeurs sont des personnes qui exploitent leur propre entreprise (unité de production) et qui emploient au moins un salarié rémunéré. Concernant les salariés, ils regroupent toutes les personnes qui travaillent pour une unité institutionnelle en contre partie d'un salaire.

On notera que la notion d'entreprise qui est évoquée ici ne fait pas forcément référence à l'existence d'infrastructures de production (un lieu physique spécifiquement conçu à cet effet à l'instar d'une boutique ou d'un atelier), d'une enseigne, etc. Cette notion fait plutôt référence ici à une unité de production qui est une structure mobilisant des facteurs de production (travail et capital) pour générer une production de biens ou de services. Ainsi, les emplois qui s'exercent à domicile ou qui ont un caractère ambulante sont également considérés comme des unités de production et donc comme des entreprises. Par exemple, une couturière qui travaille seule à domicile et confectionne des vêtements pour des clients particuliers (des voisins qui viennent lui passer des commandes), est considérée comme dirigeant une unité de production, donc une entreprise. C'est le cas également pour un vendeur ambulante.

Distinction des actifs occupés selon leur appartenance sectorielle : informel vs formel.

Partant de là, nous avons distingué la nature (formel ou informel) de l'emploi occupé par l'individu. Comme nous l'avons évoqué précédemment, nous faisons la différence entre les entrepreneurs formels et les entrepreneurs informels, de même que les salariés formels et les salariés informels. Dans le premier cas, nous considérons les entrepreneurs informels comme des individus qui travaillent à leur propre compte ou en tant qu'employeur et dont l'unité de production est établie de manière informelle. Deux critères ont été utilisés pour identifier les entreprises informelles : le critère d'enregistrement (critère

juridique) et celui de comptabilité écrite et formelle officielle. Ainsi, est considérée comme entreprise informelle, toute entreprise non enregistrée en vertu de formes spécifiques de législation nationale (Husmanns & Mehran, 1999; Husmanns, 2004 ; Razafindrakoto et *al.*, 2009; Nguyen et *al.*, 2013), et dépourvue de comptabilité formelle écrite (Razafindrakoto et *al.*, 2009; INSD, 2018²⁹). Le critère de taille n'a pas été retenu du fait notamment de la difficulté à définir le seuil à partir duquel on peut considérer que l'entreprise est informelle. En effet, comme le soulignent Benjamin et *al.*, (2014), il n'existe pas de consensus concernant ce seuil : la limite supérieure recommandée pour le nombre de salariés est fixée à 10, mais chaque pays a la possibilité de fixer une limite supérieure différente dans sa définition statistique des entreprises informelles. Certains pays choisissent une limite supérieure de cinq salariés, tandis que d'autres choisissent une limite inférieure ou supérieure (Benjamin et *al.*, 2014). À *contrario*, est considéré comme entrepreneur formel, tout individu travaillant pour compte propre ou employeur et dont l'établissement est formellement enregistré et dispose d'une comptabilité formelle officielle. Dans le deuxième cas, nous considérons les salariés informels comme les personnes qui travaillent pour une autre unité institutionnelle en échange d'un salaire sans pour autant détenir de contrat de travail formellement établi. Le critère de contrat de travail a été retenu car l'emploi informel se définit par les caractéristiques de l'emploi occupé, en l'occurrence l'absence de contrat ou l'absence de protection sociale (emplois non protégés) (Charmes, 2002, 2003)³⁰. Ce groupe d'individus inclut d'une part les employés informels qui exercent dans le secteur informel (pour entreprise informelle), ils représentent la part la plus importante, et d'autre part les employés informels qui travaillent dans le secteur formel, c'est-à-dire pour des entreprises formellement enregistrées et détenant une comptabilité. À l'inverse, les salariés formels représentent les individus qui sont liées à leurs employeurs par un contrat de travail.

²⁹Au Burkina Faso, la formalité (ou l'informalité) de l'entreprise est définie sur la base de ces deux critères (enregistrement et de comptabilité). Par exemple, dans le rapport d'analyse du VIIème Recensement industriel et commercial de l'INSD (institut national de la statistique et de la démographie au Burkina, il est écrit que : « La possession d'un des trois types de numéros administratifs (Numéros CNSS, IFU, RCCM) et l'utilisation du SYSCOHADA permet de définir la formalité des entreprises. A cet effet, une entreprise est dite formelle si, en plus de la détention d'un de ces trois documents (Numéros CNSS, IFU, RCCM), elle utilise le SYSCOHADA comme type de comptabilité » (INSD, 2018, p. 37). On notera que le SYSCOHADA correspond au Système Comptable Ouest Africain.

³⁰ Dans les travaux de Lassassi & Muller (2014), Nguyen et *al.*, (2013) ou encore de Souag et *al.*, (2016), les salariés informels représentent ceux qui ne sont pas affiliés à la sécurité sociale. Cependant, étant donné que nous n'avons pas de variable qui permettrait d'identifier l'appartenance (ou non) de l'individu à la sécurité sociale, nous avons donc désigné les salariés informels comme étant les travailleurs qui ne disposent pas de contrat de travail.

Retrait des individus travaillant dans le secteur agricole.

Afin d'homogénéiser l'échantillon et de nous conformer à la littérature standard sur le sujet, nous excluons de l'analyse les individus travaillant dans le secteur agricole, ces derniers ayant des caractéristiques particulières quant à l'emploi indépendant. Selon Destré & Henrard (2004), il est probable que la décision de s'installer à son compte dans ce secteur dépende de la localisation géographique et de la disponibilité des terres. En outre, les activités indépendantes dans le secteur agricole sont souvent plus proches de l'autosubsistance que d'activités dynamiques tournées vers le marché. Cela est d'autant plus vrai au Burkina Faso où l'agriculture est le secteur d'activité qui occupe majoritairement la population. Par exemple, Rees & Shah (1986), Blau, (1985), et Bernhardt (1994) excluent le secteur agricole de leur définition de l'emploi. L'exclusion de ce groupe permet de mettre l'accent sur les situations où les travailleurs sont susceptibles d'être confrontés au choix entre le travail indépendant et l'emploi salarié représenté dans les modèles de choix occupationnel (Le, 1999).

Enfin, nous n'avons retenu que les actifs occupés qui ont renseigné leur revenu mensuel (pour des fins d'analyse), et nous avons retiré les individus qui n'avaient pas fourni d'information concernant le genre, l'âge, les niveaux d'instruction, la profession, le temps de travail, l'expérience d'emploi, l'exercice professionnelle, activité antérieure, le statut migratoire, l'état de santé, le statut dans le ménage, le statut d'occupation du logement, le revenu du capital, l'appartenance religieuse, la zone (urbain et rural) et la région de résidence.

En tenant compte de tous ces éléments, notre échantillon d'analyse comporte 6 077 individus. Elle contient les variables suivantes, dont nous allons présenter en détail la construction de certaines d'entre elles.

1.5.1.3 Description des indicateurs

(*Entrepreneuriat_3*). Cette variable est binaire. Elle comprend d'une part les entrepreneurs et d'autres part les salariés.

(*Profession_3*)³¹. Cette variable est catégorielle, et à l'inverse d'*entrepreneuriat_3*, elle distingue les salariés du secteur privé, les salariés du secteur public, les salariés informels (travaillant ou non dans le secteur informel) les entrepreneurs formels et les entrepreneurs informels. Elle sera principalement utilisée dans le cadre de nos statistiques descriptives. Cependant, dans le cadre de nos analyses

³¹ Pourquoi la valeur « 3 » ? parce qu'initialement nous avons construit plusieurs types d'indicateur selon les différents critères retenus dans la littérature pour caractériser l'emploi informel. Nous avons retenu deux critères pour saisir les entrepreneurs : celui de l'enregistrement et de la détention d'une comptabilité officielle. Concernant les salariés, le critère de détention de contrat de travail a été retenu. Est considéré comme salarié informel, toute personne exerçant un travail (en contre partie d'un salaire) sans pour autant avoir de contrat de travail.

économétriques, nous regroupons les salariés formels du secteur privé et du secteur public en salariés formels car ce groupe possède des caractéristiques homogènes.

Le logarithmique du revenu mensuel (*LogRevmensuelnet*). Tout au long de notre travail, nous utiliserons uniquement la valeur logarithmique du revenu dans nos statistiques descriptives de même que dans nos régressions économétriques³². La méthode *Box Cox* que nous avons effectuée montre que la transformation en logarithme constitue la transformation la plus adéquate à faire pour notre variable qui présente une forte asymétrie à cause notamment de certaines valeurs très atypiques (voir en annexe 1.A). Cette transformation donne souvent de bons résultats même si elle n'est cependant pas une panacée, souligne Rouzic (1979). Elle permet de réduire les différences entre les valeurs les plus grandes d'élargir et les écarts entre les valeurs les plus petites. En diminuant les différences sur la queue de droite et en augmentant les écarts au niveau de la queue de distribution à gauche on obtient finalement une distribution quasiment symétrique, et donc propice et régressions économétriques.

Le risque d'être au chômage (*RisqueChomage_b*). Nous pensons que la décision de s'installer à son compte peut-être une alternative au chômage. Afin de le vérifier, nous avons, conformément aux travaux de Destré & Henrard (2004), construit un indicateur supposé refléter le risque d'être au chômage que nous introduisons ensuite en tant que variable explicative du choix occupationnel. Pour cela, nous avons regroupé les individus au sein de clusters aussi homogènes que possibles en fonction de leur niveau d'instruction et de la classe d'âge à laquelle ils appartiennent. Nous avons identifié 3 niveaux d'instructions : primaire et sans éducation, secondaire, supérieur, et 26³³ cohortes d'âge de 2 ans chacune. Au sein de ces *clusters*, nous observons N_c individus dont n_{uc} sont au chômage³⁴. Le risque d'être au chômage est obtenu par la fréquence empirique $\hat{P}_{uc} = \frac{n_{uc}}{N_c}$ si le nombre d'observations par cellule est suffisamment important³⁵. On notera que le « chômage au sens large » a été préféré au chômage au sens du BIT³⁶ dans la mesure où il correspond d'avantage au contexte des pays en

³² On notera que lors de la procédure Box Cox, la transformation logarithmique de la variable est automatiquement effectuée.

³³ La première tranche d'âge est de 15-16 ans (inclus). On notera que la 26^e tranche est composée d'individu d'au moins 65 ans d'âge et la 25^e cohorte comprend les individus âgés de 63 à 64 ans inclus.

³⁴ En principe, on devrait avoir $26 \times 3 = 78$ clusters. Cependant, le cluster qui devait contenir les individus qui ont un niveau équivalent au supérieur et une tranche d'âge équivalent à la tranche d'âge de 15 et 16 ans ne comporte aucun individu (ce qui semble tout à fait logique d'ailleurs). Cette cellule n'a donc pas été prise en considération dans notre travail. Ainsi, finalement, nous avons en tout 77 clusters (au lieu de 78). L'effectif observé dans les clusters est compris entre 7 et 1606 individus.

³⁵ Nous avons entre 26 et 506 observations par cellule.

³⁶ Est considérée en situation de chômage (ou actif non occupé) au sens du BIT, 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

développement. Le chômage au sens large se différencie des chômeurs au sens du BIT par la main d'œuvre potentielle. Cette dernière est constituée de deux catégories d'individus. D'une part, des demandeurs d'emplois non disponibles (c'est-à-dire des personnes ayant recherché activement de l'emploi au cours des 30 derniers jours mais qui ne sont pas disponibles pour travailler dans les 15 jours). D'autres part, des demandeurs potentiels disponibles : c'est-à-dire des personnes n'ayant pas recherché activement de l'emploi au cours des 30 derniers jours mais qui sont disponibles pour travailler dans les 15 jours ; c'est par exemple un chômeur découragé qui ne fait plus de démarches mais qui est prêt à travailler tout de suite si on lui proposait un emploi.

Le temps de travail (tps). Au Burkina Faso, l'heure légale de travail des employés est de 40 heures³⁷. Sur cette base nous avons construit un ensemble de variables binaire permettant de distinguer plusieurs groupes de travailleurs, ceux travaillant en dessous de l'heure légale et ceux travaillant au moins à un niveau équivalent à cette durée. On distingue les variables binaires décrivant les niveaux de temps de travail suivants :

- **TpsInf28** : 1 si l'individu travaille en dessous de 28 heures par semaine ; 0 sinon.
- **Tps2839** : 1 si l'individu travaille entre 29 et 39 heures par semaine ; 0 sinon.
- **Tps4048** : 1 si l'individu travaille entre 40 et 48 heures par semaine ; 0 sinon.
- **TpsSup48** : 1 si l'individu travaille plus de 48 heures par semaine ; 0 sinon.

Le revenu hors emploi (AutreRevenu_D). C'est une variable binaire indiquant la valeur 1 si l'individu perçoit d'autres revenus en dehors de son activité professionnelle (revenus fonciers ou immobiliers, revenus des valeurs mobilières, transferts reçus d'autres ménages et d'autres formes de revenus etc.); 0 sinon. Destré & Henard (2004) utilisent par exemple les revenus du capital comme proxy de la richesse de l'individu. Carneiro & Henley (2001) l'intègrent également en tant que variable explicative du choix de l'emploi (informel vs formel). Par exemple, Blanchflower & Oswald (1998) montrent que les contraintes financières jouent un rôle déterminant dans l'engagement entrepreneurial.

Le statut d'immigré (Immigre). Cette variable correspond aux personnes de nationalité étrangère qui résidaient au Burkina Faso et qui ont participé à l'enquête.

Le statut « migrant de retour » au pays (MigrantRetour). Cette variable correspond aux personnes de nationalité burkinabé, résidant au Burkina Faso au moment de l'enquête, mais qui ont résidé antérieurement dans un autre pays pendant au moins 6 mois. La construction de cette variable s'inspire

au moins une heure durant une semaine de référence pour produire des biens ou des services en échange d'une rémunération ou d'un profit) ; avoir cherché activement un emploi au cours des trente derniers jours ; être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours.

³⁷ L'article 137 du Code du travail précise que la durée légale de travail des employés ou ouvriers est de 40 heures par semaine dans tous les établissements privés ou publics (Labor, 2016).

des travaux de (Mahe, 2017) ou encore de Piracha & Vadean (2010). La migration pourrait être considérée comme un processus qui contribue à façonner l'esprit d'entreprise. Le fait de déménager, de vivre à l'étranger ou de rentrer « chez soi » peut favoriser la persévérance, l'acquisition de compétences en matière de planification et de gestion financière ou la communication entre les cultures. En changeant d'emploi dans un environnement étranger, la migration temporaire pourrait affecter la propension à prendre des risques et l'accumulation de compétences bénéfiques pour les activités entrepreneuriales. Agissant comme un processus d'apprentissage, l'expérience de la migration pourrait contribuer à forger l'entrepreneur. À leur retour dans leur pays d'origine, les migrants se distingueront des personnes qui y sont restées par leur propension et leur attitude à l'égard du travail indépendant, leurs capacités entrepreneuriales et les caractéristiques de leur entreprise.

Le statut de handicap (Handicap). Cette variable indique si l'individu présente (ou non) un handicap, sans tenir compte du type (auditif, visuel, moteur, parole etc.), ni du degré du handicap (le fait de présenter plusieurs handicaps). L'état de santé est une variable utilisée souvent dans la littérature en tant que variable explicative de l'engagement dans l'entrepreneuriat (voir par exemple Borjas, 1986).

A l'instar Audretsch et *al.*, (2007, 2013), nous analysons la relation empirique entre la religion et l'engagement dans l'entrepreneuriat. Cependant, contrairement à ces auteurs, nous distinguons les catholiques et protestants. Nous pensons que la propension à l'entrepreneuriat est certainement plus grande pour le second groupe que le premier. Nous distinguons ainsi les catégories suivantes : être de confession catholique (*Catholique*), protestante (*Protestant*), autre chrétien (*ChretienAutre*), musulman (*Musulman*), animiste (*Animiste*), sans religion et autre (*SansReligion_et_Autre*).

La région de résidence. Concernant la région de résidence de l'individu, 13 variables binaires correspondant à chaque région ont été créées : Mouhoun, Cascades, Centre, Centre_Est, Centre_Nord, Centre_Ouest, Centre_Sud, Est, Haut_Bassin, Nord, Plateau, Sahel, Sud.

Pour le reste des variables, voir la description dans le tableau ci-dessous (tableau 1.3).

Tableau 1.3 - Description des variables d'analyse

Variables	Description
LogRevmensuelnet	Variable quantitative continue décrivant le logarithme du revenu d'activité perçu mensuellement par l'individu.
Entrepreneuriat_3	1, si l'individu occupe un emploi indépendant (entrepreneur) ; 0 s'il occupe un emploi salarié.
Profession_3	Variable qualitative catégorielle indiquant le statut et la nature de l'emploi occupé par l'individu <ul style="list-style-type: none"> - 1 = si l'individu travaille en tant que salarié formel dans le secteur public - 2 = si l'individu travaille en tant que salarié formel dans le secteur privé - 3 = si l'individu travaille en tant que salarié informel - 4 = si l'individu travaille en tant qu'entrepreneur dans le secteur formel - 5 = si l'individu travaille en tant qu'entrepreneur dans le secteur informel
RisqueChomage_b	Variable quantitative continue indiquant la probabilité individuelle d'être au chômage en fonction du niveau d'instruction et de l'âge.
AucunEmploiAnterieur	1 si l'individu était sans emploi avant d'occuper son emploi actuel ; 0 sinon.
Femme	1 si l'individu est une femme ; et 0 sinon.
Age	Variable quantitative continue indiquant l'âge de l'individu.
Marie	1 si l'individu est marié (monogame ou polygame) ; 0 sinon.
ChefMenage	1 si l'individu est chef de ménage ; 0 sinon.
AucunPrimaire	1 si l'individu a au plus un niveau d'instruction primaire ; 0 sinon.
Secondaire	1 si l'individu a un niveau d'instruction secondaire ; 0 sinon.
Superieur	1 si l'individu a un niveau d'instruction supérieur ; 0 sinon.
Experience	Variable quantitative indiquant le nombre d'années d'expérience d'emploi de l'individu, tous métiers confondus.
ExperienceCarre	Variable quantitative indiquant le nombre d'années d'expérience d'emploi au carré de l'individu, tous métiers confondus.
PereEntrepreneur	1 si le père de l'individu, lorsqu'il avait 15 ans, était un entrepreneur (travailleur pour compte propre ou employeur) ; 0 sinon.
Handicap	1 si l'individu souffre d'un handicap ; 0 sinon.
Immigre	1 si l'individu est un immigré, 0 sinon.
MigrantRetour	1 si l'individu est un migrant de retour, 0 sinon.
Catholique	1 si l'individu est de confession catholique ; 0 sinon.
Protestant	1 si l'individu est de confession protestante ; 0 sinon.
ChretienAutre	1 si l'individu est d'une autre confession chrétienne ; 0 sinon.
Musulman	1 si l'individu est de confession musulmane ; 0 sinon.
Animiste	1 si l'individu est animiste ; 0 sinon.

SansReligion_et_Autre	1 si l'individu est sans religion ou appartient à une autre confession que celles proposées dans la liste ; 0 sinon.
TpsInf28	1 si l'individu travaille en dessous de 70% de l'heure légale, soit 28 heures par semaine ; 0 sinon.
Tps2839	1 si l'individu travaille entre 29 heures et 39 heures par semaine ; 0 sinon.
Tps4048	1 si l'individu travaille entre 40 heures et 48 heures par semaine ; 0 sinon.
TpsSup48	1 si l'individu travaille plus de 48 heures par semaine, 0 sinon.
AutreRevenu_D	1 si l'individu perçoit des revenus en dehors de son activité professionnelle ; 0 sinon.
ProprioAvecDoc	1 si l'individu est propriétaire du logement dans lequel il habite, et dispose d'un document légal ; 0 sinon.
ProprioSansDoc	1 si l'individu est propriétaire du logement dans lequel il habite, mais ne dispose pas d'un document légal ; 0 sinon.
AutreStatutOccu	1, si l'individu n'est pas propriétaire du logement dans lequel il habite ; 0 sinon.
Urbain	1 si l'individu réside dans un milieu urbain ; 0 sinon.
Mouhoun	1 si l'individu réside dans la région du Mouhoun ; 0 sinon.
Cascades	1 si l'individu réside dans la région des Cascades ; 0 sinon.
Centre	1 si l'individu réside dans la région du Centre ; 0 sinon.
Centre_Est	1 si l'individu réside dans la région du Centre Est ; 0 sinon.
Centre_Nord	1 si l'individu réside dans la région du Centre Nord ; 0 sinon.
Centre_Ouest	1 si l'individu réside dans la région du Centre Ouest ; 0 sinon.
Centre_Sud	1 si l'individu réside dans la région du Centre Sud ; 0 sinon.
Est	1 si l'individu réside dans la région de l'Est ; 0 sinon.
Haut_Bassin	1 si l'individu réside dans la région des Hauts-Bassins ; 0 sinon.
Nord	1 si l'individu réside dans la région du nord ; 0 sinon.
Plateau	1 si l'individu réside dans la région du Plateau-Central ; 0 sinon.
Sahel	1 si l'individu réside dans la région du Sahel ; 0 sinon.
Sud	1 si l'individu réside dans la région du Sud ; 0 sinon.

1.5.2 Stratégie économétrique et méthodes d'estimation

1.5.2.1 Stratégie économétrique

Pour analyser les déterminants de l'entrée dans l'entrepreneuriat, nous proposons comme méthode d'estimation, le modèle probit structurel. Cette méthode d'estimation a été utilisée par Trang Do & Duchene (2008) dans leur étude portant sur les déterminants de l'emploi indépendant dans le cas du Vietnam. Elle a plusieurs fois été utilisée dans la littérature, notamment par Rees & Shah (1986), Bernhardt (1994), Johansson (2000), Constant & Zimmermann (2005), Parodi et al., (2012), etc. Elle suppose principalement que le choix d'emploi de l'individu est rationnel, fondé sur l'idée de maximisation d'utilité (pécuniaire).

La stratégie économétrique présentée dans cette section provient principalement de l'étude réalisée par Trang Do & Duchene (2008). Supposons l'existence seulement de deux types de professions disponibles sur le marché : le travail indépendant et le travail salarié. L'individu choisit l'emploi qui lui offre les bénéfices les plus élevés en termes d'utilité. L'utilité obtenue dans chaque emploi est dépendante des caractéristiques de l'individu et des revenus provenant de chaque secteur d'emploi.

Soit U_{ei} , l'utilité de l'individu i si il/elle travaille en tant qu'entrepreneur et U_{si} , son utilité en travaillant en que salarié. L'individu choisit l'entrepreneuriat comme alternative d'emploi si:

$$(1) \rightarrow (U_{ei} - U_{si}) \equiv \alpha (\ln Y_{ei} - \ln Y_{si}) + \beta X_i + \varepsilon_i > 0$$

Où U_{ij} ($j = e, s$) représente l'utilité qu'un individu i peut espérer tirer en travaillant dans le secteur j . Y_{ji} représente les revenus correspondant aux deux statuts professionnels et constitue un paramètre à estimer (il est censé être positif). X_i est un vecteur de caractéristiques et de variables individuelles qui influencent le choix professionnel entre le travail indépendant et le travail salarié pour l'individu i . β est un vecteur de paramètres à estimer. Enfin, ε_i représente le terme d'erreur. La fonction (1) peut être écrite sous la forme d'un modèle probit de sorte qu'un individu choisira l'emploi indépendant si :

$$(2) \rightarrow \text{Prob} (U_{ei} - U_{si} > 0) = \text{Prob} [\alpha (\ln Y_{ei} - \ln Y_{si}) + \beta X_i + \varepsilon_i > 0]$$

Et

$$(3) \rightarrow \varepsilon_i : N(0; \sigma_i^2)$$

La principale difficulté de la fonction (2), soulignent Trang Do & Duchene, (2008), est que nous ne connaissons que le rendement du travail indépendant ou du travail salarié d'une personne correspondant à son choix à un moment donné, mais pas les deux à la fois, de sorte que le différentiel de rémunération ne peut pas être observé. Pour résoudre ce problème, nous estimons des équations de gains distinctes pour le secteur des travailleurs indépendants et le secteur des salariés afin de prédire les gains attendus par l'individu dans chaque secteur d'emploi. A ce stade, la deuxième difficulté inhérente au biais de

sélection provient du fait que les travailleurs d'un sous-échantillon de travailleurs indépendants ou salariés peuvent adopter un comportement différent des travailleurs des autres sous-échantillons, dans la mesure où ils ont un avantage comparatif en tant que travailleurs indépendants ou salariés et décident donc de choisir ce statut. En d'autres termes, la règle de sélection répartit les individus dans un sous-échantillon en fonction de leur plus grande utilité, mais pas en fonction du critère de randomisation, c'est-à-dire du principe de répartition fondée sur le hasard. Pour résoudre la deuxième difficulté, nous utilisons les méthodes d'estimation en deux étapes développées par Heckman (1979), dans lesquelles les équations des gains sont estimées simultanément sur un ensemble de variables de contrôle comme dans le modèle de Mincer du capital humain et sur des termes de sélection calculés à partir de l'équation probit de forme réduite. Ces équations de gains sont ensuite utilisées pour prédire les gains escomptés par l'individu dans chaque secteur.

$$(4) \rightarrow I^* = X_i\beta + u_i \begin{cases} \geq 0 & \text{si l'emploi indépendant est choisi} \\ < 0 & \text{si l'emploi salarié est choisi} \end{cases}$$

où u_i est le terme d'erreur et est supposé être normalement distribué avec une moyenne nulle et des variances constantes. β et X_i sont similaires à ceux de la fonction (2). L'emploi indépendant sera choisi si $I^* > 0$. A contrario, l'individu optera pour l'emploi salarié si $I^* < 0$. Les gains escomptés par l'individu i sont alors :

$$(5) \rightarrow E(\ln Y_{ei} | Z_i, I^* > 0) = \gamma_e Z_i + \delta_e \lambda_{ei} + \eta_{ei}$$

$$(6) \rightarrow E(\ln Y_{si} | Z_i, I^* < 0) = \gamma_s Z_i + \delta_s \lambda_{si} + \eta_{si}$$

où Z_i est un vecteur saisissant les facteurs influençant les revenus observés et qui, suivant le modèle de type Mincer, est constitué de variables relatives au capital humain, aux caractéristiques personnelles et à d'autres variables de contrôle. γ et δ sont des vecteurs de paramètres à estimer. η est le terme d'erreur et $\eta : N(0, \delta^2)$. λ_{ei} et λ_{si} sont des termes de sélection calculés sur la base de l'équation du probit de forme réduite (équation 4). Il s'agit du rapport inverse du ratio de Mills (IMR = Inverse Mills Ratio), où :

$$7 \rightarrow \lambda_{ei} = \frac{\hat{f}(-X_i\beta/\sigma_u)}{[1 - \hat{F}(-X_i\beta/\sigma_u)]}$$

$$8 \rightarrow \lambda_{si} = \frac{[-\hat{f}(-X_i\beta/\sigma_u)]}{\hat{F}(-X_i\beta/\sigma_u)}$$

Où $\hat{f}(-X_i\beta/\sigma_u)$ et $\hat{F}(-X_i\beta/\sigma_u)$ sont respectivement de la fonction de densité normale standard et la fonction de densité cumulative normale standard qui sont estimées à $(-X_i\beta/\sigma_u)$. L'utilisation des termes de sélection en tant que variable explicative permet d'obtenir une estimation sans biais des équations de gains.

1.5.2.2 Méthodes d'estimation

Deux méthodes seront principalement appliquées dans la partie économétrique : la méthode probit structurel et la méthode de logit multinomial structurel.

1.5.2.2.1 Probit structurel

L'estimation probit structurel se déroulera en trois étapes :

- **Etape 1 : estimation d'un modèle probit.** Dans la première étape, on estime l'équation (4) du probit de forme réduite. Les résultats de cette estimation montrent l'influence des caractéristiques individuelles sur le choix du travail indépendant et servent à calculer les termes de sélection λ_{ij}
- **Etape 2 : estimations des équations de gains avec introduction des termes de sélection.** Dans la deuxième étape, les équations de gains de chaque statut d'emploi, correspondant aux équations (5) et (6), sont estimées. Dans ces équations ; les termes de sélection sont introduits pour obtenir des gains escomptés non biaisés dans les deux secteurs d'emploi. Si $\delta_e > 0$ alors les gains moyens des individus qui choisissent l'entrepreneuriat sont supérieurs au revenu moyen de la population des travailleurs indépendants. Si ($\delta_s < 0$), alors les gains moyens des individus qui choisissent l'emploi salarié sont supérieurs au revenu moyen de la population des travailleurs salariés (Parodi et *al.*, 2012)
- **Etape 3 : équation structurelle avec intégration du différentiel de gains en tant que variable explicative.** Dans la troisième et dernière étape, nous estimons l'équation probit structurelle l'équation (1), dans laquelle le différentiel de rémunération espéré est introduit comme variable explicative. Ainsi, une personne choisira l'emploi indépendant si :

$$(9) \rightarrow U_{ei} - U_{si} > 0 \Leftrightarrow \alpha (\ln \hat{Y}_{ei} - \ln \hat{Y}_{si}) + \beta X_i + \varepsilon_i > 0$$

Ou sous la forme d'une fonction probit structurel.

$$(10) \rightarrow Prob (U_{ei} - U_{si} > 0) = Prob [\alpha (\ln \hat{Y}_{ei} - \ln \hat{Y}_{si}) + \beta X_i + \varepsilon_i > 0]$$

où $\ln \hat{Y}_{ei}$ et $\ln \hat{Y}_{si}$ sont respectivement les gains prédits par les méthodes Heckman ou Maddala de l'individu i dans les deux statuts d'emploi. Comme l'indiquent Pisani et Pagan (2004) (cité par Fajnzylber et *al.*, 2006), ce processus d'auto-sélection détermine le degré de désirabilité de l'emploi indépendant par rapport à d'autres types d'emploi.

Nous reprenons ces trois étapes sous forme d'équations :

Etape 1 : estimation probit de la probabilité d'être entrepreneur.

$$P_i = \text{Prob} [Z_i = 1/X_i] = \phi (X_i\beta)$$

Où :

- P_i est la probabilité conditionnelle à X_i d'être occupé dans un emploi indépendant,
- X_i est un ensemble de caractéristiques individuelles,
- ϕ est la fonction de distribution cumulative de la loi normale
- et β est un vecteur de paramètres à estimer.

Etape 2 : Estimation des gains par la méthode des moindres carrés ordinaires (avec correction des biais de sélection).

$$\text{Ln } Y_i = \alpha + \beta X_i + \lambda_i + \varepsilon_i$$

Où :

- $\text{Ln } Y_i$ désigne le logarithme népérien du revenu mensuel de l'individu,
- α désigne la constante du modèle,
- X_i désigne l'ensemble des variables de contrôle,
- β désigne l'ensemble des vecteurs de paramètres à estimer,
- λ_i désigne désigne l'inverse du ratio de Mills calculé au moyen des coefficients estimés dans le modèle Probit (étape 1),
- ε_i désigne le résidu du modèle.

Etape 3 : estimation de l'équation structurelle (intégration du différentiel de gains)

Cette étape consiste à calculer les différentiels de gains escomptés pour chaque individu. Ce différentiel de gains (que nous allons désigner par **Diff**) est intégré en tant que variable explicative dans une nouvelle équation probit dite, cette fois-ci, structurelle.

1.5.2.2.2 *Modèle logit multinomial structurel*

Dans le cas d'un modèle comprenant plusieurs segments, les étapes d'estimations restent identiques à celles dans le cas binaire. Notre modèle structurel dans le multiple est similaire à celui de Lassassi & Muller (2014). Dans l'étape 1, il s'agit désormais d'estimer la participation au marché du travail par un modèle logit multinomial. La décision de participation est représentée par une structure à choix multiple où on suppose que l'individu a le choix entre 3 alternatives : travailleurs indépendants informels, salariés formels (dans le secteur public ou dans le secteur privé) et salariés informels. La correction du biais de sélection est effectuée en référence au groupe des individus travaillant en tant que salarié.

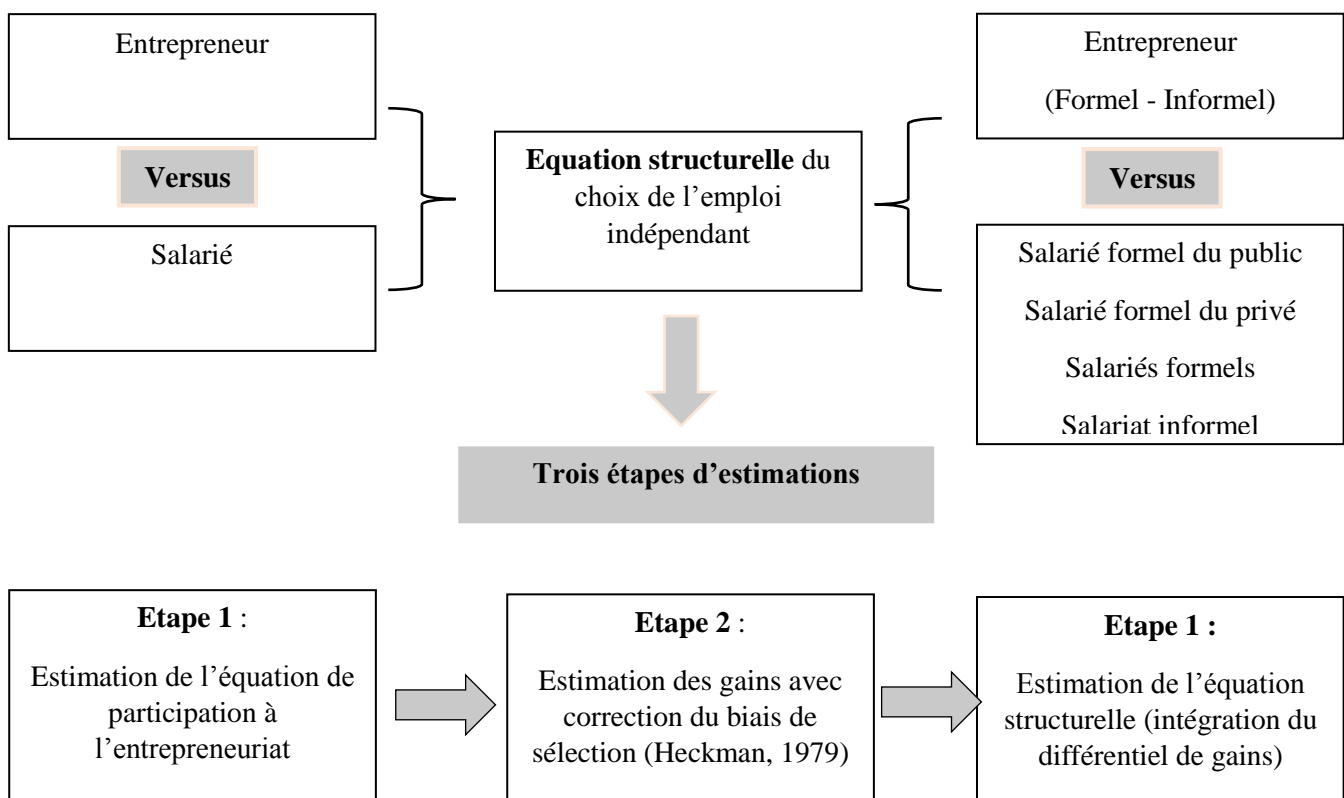
La seconde étape correspond toujours à celle de la correction de la sélectivité. Elle consiste à estimer au sein de chaque segment du marché du travail, par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires (MCO), les équations de gains corrigés de sélectivité. L'étape 3 consiste à intégrer le revenu différentiel de gains escompté, obtenu à partir des différentes équations de gain, dans l'équation structurelle de participation à l'emploi indépendant déterminée cette fois-ci par un modèle logistique multinomial.

Dans le cas multiple, l'idée reste ainsi la même, à savoir analyser l'effet du gain potentiel pour le choix de secteur et tester le principe de l'avantage comparatif. On suppose que l'individu a le choix entre plusieurs alternatives. Il fait son choix définitif parmi les différentes options qui lui permettraient de maximiser ses revenus.

On notera que dans le cas multinomial, nous testerons l'hypothèse des indépendances alternatives (IIA) qui est nécessaire pour la validation des estimations.

Le schéma ci-dessous résume la démarche économétrique dans cette étude

Schéma 1.2 – Résumé de la stratégie économétrique.



1.6 Résultats sur l'ensemble de la population

1.6.1 Statistiques descriptives

Les statistiques descriptives simples (voir annexe 1.B) montrent une proportion moins importante des entrepreneurs dans notre échantillon. En effet, ils représentent 44%³⁸ de notre échantillon. Les femmes représentent 45% de notre échantillon et l'âge moyen de l'ensemble des actifs occupés est d'environ 36 ans. L'âge médian est de 34 ans. 75% des individus ont moins de 43 ans (Annexe 1.C)³⁹. L'expérience moyenne des actifs occupés est de 13 ans. La valeur maximale est de 54⁴⁰. 67% des individus sont mariés, et plus de la moitié d'entre eux ont le statut de chef de ménage. Notre échantillon est composé en grande partie d'individus peu éduqués. En effet, plus de la moitié ont au plus un niveau d'instruction « primaire ». 31% ont un niveau d'études équivalent au secondaire et 10%, équivalent au supérieur. On note une sur-représentation des individus de confession musulmane (61%), suivis des catholiques (31%), et des protestants (7%). La plupart d'entre eux (environs 60%) avaient un père engagé dans une activité indépendante lorsqu'ils étaient enfants.

Le tableau ci-dessous (tableau 1.4) donne des résultats descriptifs de nos variables, dépendantes et indépendantes, selon le statut de l'emploi occupé. Plusieurs éléments ressortent de ces analyses.

Les salariés gagnent plus que les entrepreneurs.

Premièrement, on remarque que le revenu moyen des entrepreneurs est inférieur à celui des salariés. En effet, la valeur logarithmique du revenu pour les entrepreneurs est de 10,74 alors qu'il est de 11,08 pour les salariés, avec cependant un écart type plus important du côté des entrepreneurs (1,60 contre 1,20 pour les salariés). Cela veut dire que la variance du revenu est plus importante chez les entrepreneurs que chez les employés. La distribution des revenus entre ces deux groupes (en annexe 1.D) confirme cette tendance. Cette observation n'est pas étonnante dans la mesure où les entrepreneurs regroupent des situations très hétérogènes. Dans cette analyse descriptive les travailleurs indépendants regroupent à la fois les travailleurs pour comptes propres et les employeurs.

³⁸ On notera que ce pourcentage est obtenu en multipliant la valeur moyenne par 100. Cette variable étant binaire, on peut ainsi obtenir le pourcentage en multipliant par 100. Par exemple, la valeur moyenne pour la variable *Entrepreneuriat_3* = 0,44 (voir annexe 1.2). Ainsi, en termes de proportion nous avons $0,44 \times 100 = 44\%$.

³⁹ La distribution de l'âge de la population est également disponible en annexe 1.3.

⁴⁰ Cette valeur peut paraître aberrante, cependant nous pensons que certains individus sont certainement entrés très tôt dans la vie active, dès le jeune âge, et ont certainement pris en considération cette expérience d'emploi en compte lorsqu'ils ont été questionnés à ce sujet. Il faut noter que le travail des enfants est un phénomène prégnant dans les pays pauvres, y compris le Burkina Faso (Wouango, 2011).

Tableau 1.4 - Statistiques descriptives selon le statut d'emploi (salarié vs entrepreneur)

Variable	Salarié		Entrepreneur	
	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type
LogRevmensuelnet	11,08	1,20	10,74	1,60
Age	33,99	10,57	37,61	10,75
Experience	11,69	9,73	16,32	11,08
RisqueChomage_b	0,07	0,06	0,04	0,03
Femme	0,33	0,47	0,59	0,49
Marie	0,58	0,49	0,78	0,41
ChefMenage	0,56	0,50	0,48	0,50
AucunPrimaire	0,41	0,49	0,81	0,39
Secondaire	0,42	0,49	0,18	0,38
Superieur	0,17	0,37	0,01	0,11
PereEntrepreneur	0,54	0,50	0,68	0,47
Handicap	0,02	0,14	0,03	0,18
Immigre	0,01	0,12	0,01	0,10
MigrantRetour	0,09	0,28	0,11	0,31
Catholique	0,36	0,48	0,24	0,42
Protestant	0,08	0,27	0,05	0,22
ChretienAutre	0,00	0,05	0,00	0,03
Musulman	0,55	0,50	0,69	0,46
Animiste	0,01	0,09	0,02	0,13
SansReligion_et_Autre	0,00	0,05	0,00	0,05
AutreRevenu_D	0,10	0,30	0,14	0,34
ProprioAvecDoc	0,40	0,49	0,43	0,50
ProprioSansDoc	0,14	0,34	0,25	0,43
AutreStatutOccu	0,46	0,50	0,32	0,47
AucunEmploiAnterieur	0,68	0,47	0,61	0,49
TpsInf28	0,06	0,23	0,10	0,30
Tps2839	0,11	0,31	0,13	0,34
Tps4048	0,45	0,50	0,18	0,39
TpsSup48	0,39	0,49	0,59	0,49
Urbain	0,95	0,21	0,89	0,31
Mouhoun	0,03	0,18	0,05	0,22
Cascades	0,06	0,24	0,07	0,25
Centre	0,45	0,50	0,33	0,47
Centre_Est	0,04	0,20	0,08	0,27
Centre_Nord	0,02	0,14	0,03	0,17
Centre_Ouest	0,05	0,22	0,06	0,23
Centre_Sud	0,01	0,12	0,02	0,14
Est	0,04	0,19	0,03	0,17
Haut_Bassin	0,17	0,37	0,22	0,42
Nord	0,05	0,22	0,04	0,20
Plateau	0,03	0,16	0,03	0,18
Sahel	0,02	0,15	0,02	0,13
Sud	0,02	0,15	0,03	0,17
Observations	3379		2698	

Des entrepreneurs en général plus âgés

Ensuite, on remarque que les entrepreneurs sont généralement plus âgés que les salariés. Ils ont en moyenne 37,61 ans contre 33,99 chez les salariés. La distribution de l'âge des actifs occupés selon le statut d'emploi est décrite en annexe 1.E. L'âge médian des entrepreneurs et des salariés sont respectivement de 36 et 33 ans.

Des entrepreneurs moins éduqués que les salariés mais disposant d'une plus grande expérience professionnelle.

Par ailleurs, les entrepreneurs disposent d'une plus grande expérience d'emploi que les salariés. Ils affichent environ 16 années d'expérience professionnelle contre 12 années chez les salariés (tableau 1.4). Ils sont en majorité des femmes, mariés avec de faible niveau d'éducation. Concernant le niveau d'éducation, on remarque globalement que les entrepreneurs sont moins éduqués que les salariés. En effet une part importante 81% (correspondant à 0,81 dans le tableau) d'entrepreneurs ont au plus un niveau d'instruction primaire, alors que cette part ne représente que la moitié chez pour les salariés (0,41, soit 41%). Alors que 17% des salariés ont atteint l'enseignement supérieur, seul 1% des entrepreneurs de notre échantillon a atteint ce niveau d'étude.

Des entrepreneurs principalement issus de familles d'entrepreneurs, de confession musulmane et travaillant davantage.

Les entrepreneurs sont souvent issus de famille d'entrepreneurs, des migrants de retour dans les pays d'origine. Ils sont plus souvent de confession musulmane et travaillent plus de 48 heures dans la semaine. En revanche, le risque d'être au chômage est en moyenne et de manière surprenante, plus élevé chez les salariés que chez les entrepreneurs (0,07 contre 0,04).

Enfin, pour ce qui est du lieu de résidence, les entrepreneurs de notre échantillon habitent souvent en milieu rural et dans les régions des hauts bassins et du centre.

Les statistiques suivantes proposent d'analyser les différentes variables en décomposant le statut d'entrepreneurs et de salariés, respectivement en entrepreneurs formels et informel, puis en salariés du secteur public, du secteur privé et en salariés informels.

Une proportion importante d'entrepreneurs informels parmi les travailleurs.

Le tableau-ci-dessous propose une répartition des actifs occupés selon le statut de l'emploi et leur appartenance sectorielle, c'est-à-dire selon que l'individu occupe un emploi salarié ou indépendant dans le segment formel ou informel. Notre échantillon est composé en majorité d'entrepreneurs informels, suivi des salariés informels, des salariés formels du secteur public, des salariés formels du secteur privé

et des entrepreneurs formels qui comptent pour moins de 1%. Ils représentent respectivement 2654 (soit 43.67%), 1 707 (soit 28.09%), 1052 (17.31%), 620 (10.20%) et 44 individus (0.72%).

Tableau 1.5 - Répartition des actifs occupés selon le statut et la nature de l'emploi

Profession_3	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pourcentage cumulé
Salarié formel du public	1052	17,31	1052	17,31
Salarié formel du privé	620	10,20	1672	27,51
Salarié informel	1707	28,09	3379	55,60
Entrepreneur formel	44	0,72	3423	56,33
Entrepreneur informel	2654	43,67	6077	100,00

Les entrepreneurs formels ont des revenus supérieurs à tous les autres actifs occupés.

L'analyse des revenus moyens (tableau 1.6) montre que ce sont les entrepreneurs formels qui gagnent le plus (avec 12,39), suivi des salariés du secteur public (avec 11,744), et des salariés du secteur privé (avec 11,36), puis des entrepreneurs informels (avec 10.71). Les individus employés de manière informelle constituent quant à eux le groupe d'actifs occupés qui gagnant le moins (avec 10,57).

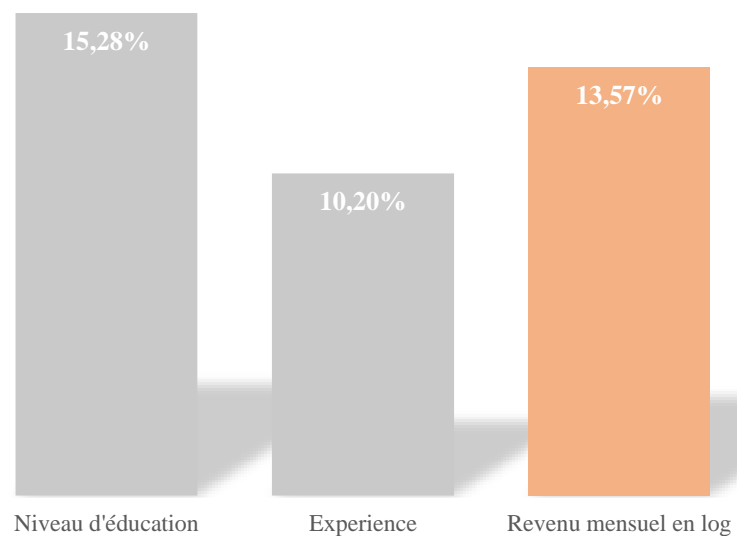
Tableau 1.6 - Revenu mensuel des actifs occupés selon le statut et la nature de l'emploi

Profession_3	N obs	Moyenne	Ec-type	Minimum	Maximum
Salarié formel du public	1052	11,74	0,78	8,40	15,33
Salarié formel du privé	620	11,36	1,06	7,82	14,22
Salarié informel	1707	10,57	1,22	5,12	15,61
Entrepreneur formel	44	12,39	1,17	9,72	15,32
Entrepreneur informel	2654	10,71	1,59	4,42	17,88

Des entrepreneurs formels davantage dotés de capital humain et de revenu que les entrepreneurs de l'informel.

Selon certains indicateurs du capital humain, on remarque que les entrepreneurs formels disposent d'un niveau d'éducation plus élevé que les entrepreneurs du secteur informel. Effet, ils ont un niveau d'éducation environ 15% plus élevé que les entrepreneurs informels. Par ailleurs, ils ont environs 10% d'expérience en plus que leur homologue de l'informel. On retrouve des tendances similaires concernant le revenu : les entrepreneurs formels gagnent en moyenne 14 % de plus que ceux de l'informel.

Graphique 1.6 - Comparaison entre les entrepreneurs formels et informels.



Note : l'intérêt de ce graphique est d'avoir une meilleure perception des différences, en termes de capital humain, qu'il peut exister entre les deux types d'entrepreneurs. Pour obtenir ces chiffres, nous avons d'abord calculé, pour chaque indicateur l'écart en valeur (écart moyen). Ensuite, nous avons exprimé cet écart en pourcentage. Pour plus de détails, voir le tableau en annexe 1.F.

Ces analyses montrent bien l'intérêt de différencier les segments d'emploi, notamment en faisant une distinction entre les entrepreneurs formels et les entrepreneurs informels. Ils présentent des profils très distincts en termes de capital humain, et le poids de leur revenu peut ainsi modifier les résultats obtenus dans le cadre d'estimations binaires : entrepreneurs vs salariés. Cela nous amènera ainsi à prolonger nos estimations et à effectuer des estimations séparées entre les entrepreneurs informels et les autres groupes de travailleurs. On notera cependant que les estimations économétriques ne pourront être effectuées pour le cas des entrepreneurs formels au vu de la faiblesse de leur effectif. En effet, ils sont seulement au nombre de 44 dans notre échantillon, soit moins de 1%. On obtiendrait ainsi des estimations peu robustes, voire biaisées, si on effectuait des régressions avec un si faible effectif. Les entrepreneurs formels seront donc retirés lors des estimations économétriques dans le modèle multinomial.

Par ailleurs, dans nos analyses économétriques, pour des questions pratiques, nous proposons de regrouper les salariés du secteur public et du secteur privé en un seul groupe : les salariés formels. En effet, ces deux groupes présentent des caractéristiques assez similaires en termes de capital humain et de niveau de rémunération, ce qui ne change pas fondamentalement les résultats généraux de nos estimations. Par exemple, Traoré (2013) propose dans une étude portant sur le Burkina Faso, une répartition similaire des actifs occupés suivant trois segments distincts du marché du travail : le salariat formel, le salariat informel et le travail indépendant informel.

1.6.2 Résultats économétriques

Dans cette section nous présentons dans un premier temps une série d'estimations dans le cas binaire, c'est-à-dire lorsqu'on regroupe les entrepreneurs entre eux (qu'ils soient du formel ou de l'informel). Dans un second temps nous testons si l'engagement des individus dans l'entrepreneuriat informel (relativement aux autres types d'emploi salariés : formel et informel) est également guidé par le principe de maximisation d'utilité pécuniaire.

1.6.2.1 Probit de forme réduite.

L'équation de sélection de la forme réduite est présentée dans le tableau 1.7. Bien que le rôle de cette régression soit d'obtenir une estimation des termes de la sélectivité, elle donne quelques résultats préliminaires qui méritent d'être examinés. On notera que la variable relative à l'âge de l'individu n'a pas été incluse dans les estimations au profit de l'expérience professionnelle pour deux raisons principales. La première est que cette variable a été utilisée pour construire l'indicateur de risque individuel de chômage. La seconde est que l'expérience d'emploi est fortement et positivement liée à l'âge, comme le montre notre test de corrélation de Pearson et le nuage de point (voir annexe 1.G). L'âge est souvent utilisé dans la littérature comme un proxy de l'expérience professionnelle.

Les femmes sont plus susceptibles de se lancer dans l'entrepreneuriat que les hommes.

Le premier résultat intéressant est que les femmes ont une plus grande probabilité d'entreprendre que les hommes. Ce résultat semble étonnant par rapport à celui obtenu généralement dans la littérature. En effet, la plupart des études empiriques trouvent que ce sont les hommes qui s'engagent davantage dans ce type d'emploi. Cela peut s'expliquer par la part importante d'entrepreneurs informels parmi les entrepreneurs dans notre échantillon. Étant données les difficultés d'accès à l'emploi des femmes dans les pays en développement⁴¹, qui s'expliquent entre autres par les normes sociétales et culturelles anciennes entravant leur intégration sociale et économique (Baughn et *al.*, 2006; Jamali, 2009), la majorité des femmes exerçant une activité rémunérée se trouvent dans le secteur informel qui est un secteur comprenant une part importante d'entrepreneurs (Blunch et *al.*, 2001). Les femmes dépendent davantage du secteur informel que les hommes (voir section 1.2.1)⁴², ce qui peut donc expliquer le fait que les femmes aient une plus grande probabilité d'être entrepreneures dans notre échantillon. L'emploi

⁴¹ Les femmes sont particulièrement désavantagées en termes d'accès à l'éducation et à l'emploi. (voir page 52-53 de Garcia & Fares, 2008).

⁴² Bonnet et *al.* (2019) montraient que 92 % des femmes travaillent dans l'informel (contre 86% des hommes), ce qui peut donc expliquer la proportion importante de femmes entrepreneurs dans notre échantillon. Et Chen (2001) indique que la plupart des femmes qui exercent dans ce secteur travaillent à leur propre compte ou encore en tant que travailleuses familiales.

indépendant informel constitue une alternative intéressante pour les femmes qui sont le plus souvent discriminées dans l'accès à l'emploi salarié dans le secteur primaire. L'entrepreneuriat pourrait être finalement un moyen d'éviter le chômage et de participer à l'activité économique.

Etre marié, chef dans le ménage sont des facteurs déterminants de l'entrée dans l'entrepreneuriat.

Les personnes mariées, monogames comme polygames, sont plus susceptibles de choisir l'emploi indépendant. Aussi, le fait d'être chef dans le ménage constitue un déterminant de la propension entrepreneuriale. Cet effet du statut matrimonial peut s'expliquer notamment par le soutien que peut constituer le conjoint sur le plan financier ou en termes de transfert de capital humain (voir section 1.3.2.4).

L'entrepreneuriat est un emploi moins attractif pour les plus éduqués.

Concernant le rôle du capital humain, nous observons d'une part, un effet négatif du niveau d'instruction sur la probabilité de devenir compte-propre. En effet, les individus présentant des niveaux d'éducation plus élevés sont moins susceptibles de devenir entrepreneurs que ceux qui ont au plus un niveau d'instruction équivalent au primaire. Les signes des variables « *Secondaire* » et « *Supérieur* » sont négatifs et statistiquement significatifs au seuil de 1%. Ces résultats soutiennent également notre hypothèse et sont similaires par exemple à ceux obtenus par De Wit & Van Winden (1989), Kidd (1993), Destre & Henrard (2004), Van der Sluis et al., (2005), ou encore par Traoré (2013) dans le cas du Burkina Faso. L'entrée dans l'entrepreneuriat des individus moins éduqués pour être liée à la nécessité, par exemple l'absence d'opportunité d'emploi sur le segment primaire du marché du travail (voir section 1.3.2.5)

L'expérience professionnelle est quant à elle déterminante dans l'engagement entrepreneuriale de l'individu

D'autre part, nous trouvons comme Lin (2016) ou encore Borjas (1986b) qu'un plus longue expérience professionnelle et son carré exercent respectivement des effets positifs et négatifs, statistiquement significatifs, sur la probabilité d'entreprendre. Ces résultats montrent que l'expérience d'emploi permet à l'individu d'accumuler du capital humain, social et financier nécessaire pour se lancer dans l'entrepreneuriat, mais qu'à partir d'un certain niveau d'expérience il est plus bénéfique pour l'individu de rester (ou de choisir) l'emploi salarié qui lui procurerait plus de bénéfices. Cette relation en forme de U renversée a été discutée dans la revue de littérature. En revanche, nous n'observons aucun effet significatif du statut du père sur l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat.

L'état de santé n'a aucun impact sur l'entrée dans l'entrepreneuriat.

Contrairement à Borjas (1986b) qui trouve un effet positif de l'état de santé⁴³ sur l'engagement entrepreneuriale des individus, nous n'observons aucun effet dans notre cas. En effet, être en situation de handicap, ne constitue pas un facteur déterminant, statistiquement significatif, du choix du statut d'entrepreneur, même si on observe un signe positif de cette variable. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce résultat. D'abord les exigences importantes du métier d'entrepreneur qui peuvent finalement dissuader un tel groupe d'individus qui doit déjà faire face aux difficultés liées à leur handicap. Ensuite, le type et le degré de handicap peuvent constituer un facteur explicatif de ce résultat. En effet, on peut imaginer que les personnes polyhandicapées sont moins susceptibles de présenter un niveau minimum d'autonomie nécessaire à l'exercice de ce métier : ainsi, une surreprésentation de personne polyhandicapées dans notre échantillon pourrait être un élément déterminant de ce résultat. Enfin, on peut avancer que les politiques engagées par les différents gouvernements (voir section 1.3.2.6) n'ont pas eu l'efficacité attendue et que les handicapées sont, pour la grande majorité, restés exclus totalement du marché du travail : dans un pays où les personnes handicapées sont de facto exclues de la société, il leur faut une dose importante de motivation pour faire face à ce qui peut s'apparenter dans ce contexte à une fatalité, et une dose supplémentaire pour entreprendre.

Les migrants de retour sont davantage susceptibles d'entreprendre.

Concernant le statut migratoire, nous constatons uniquement un effet positif et significatif de la variable « migrant de retour » sur les chances d'être entrepreneur. Ainsi, les burkinabés qui avaient émigré par le passé et qui sont de retour dans leur pays sont plus susceptibles de s'engager dans une telle activité que les autres, notamment parce qu'ils ont certainement acquis davantage de compétences de leur (s) expérience (s) d'emploi mais également un capital nécessaire au démarrage de l'activité. En revanche, nous ne trouvons pas de relation significative entre le statut d'immigré, c'est-à-dire les personnes de nationalité étrangère installés dans le pays, et l'occupation d'un emploi indépendant.

Les musulmans ont une plus forte propension à s'engager dans l'entrepreneuriat

L'analyse selon l'appartenance religieuse de l'individu montre quant à elle que les musulmans sont plus susceptibles que les catholiques de choisir ce statut d'emploi. Ce résultat est donc conforme à notre hypothèse et l'opinion formulé par Kayed & Hassan (2010) (cité par Gümüşay, 2015, p. 203) selon laquelle « *Islam itself may be considered [as] an "entrepreneurial religion"* ». Il permet et encourage l'activité entrepreneuriale, c'est-à-dire la recherche d'opportunités, la prise de risques et l'innovation (voir section 1.3.2.10).

⁴³ Dans leur étude, la variable santé (*health*) prend deux modalités : 1, si la santé ne permet pas à l'individu de travailler (handicap au travail), 0 sinon.

Tableau 1.7 - Equation probit de forme réduite

Variable	Coefficient
Femme	0.858065***
Marie	0.501108***
ChefMenage	0.134141***
Niveau d'éducation : AucunPrimaire (ref)	
Secondaire	-0.855885***
Superieur	-1.739494***
Experience	0.047533***
ExperienceCarre	-0.000741***
PereEntrepreneur	0.053802
Handicap	0.108570
Immigre	0.186081
MigrantRetour	0.129438**
Réligion : Catholique (ref)	
Protestant	0.120124
ChretienAutre	-0.469321
Musulman	0.343798***
Animiste	0.240406
SansReligion_et_Autre	0.405737
AutreRevenu_D	0.097102
Statut d'occupation du logement : AutreStatutOccu (ref)	
ProprioAvecDoc	0.146037***
ProprioSansDoc	0.215850***
RisqueChomage_b	2.150920***
AucunEmploiAnterieur	0.012489
Urbain	-0.183394**
Région de résidence : Sahel (ref)	
Mouhoun	0.492918***
Cascades	0.221037
Centre	0.154549
Centre_Est	0.437451***
Centre_Nord	0.286825
Centre_Ouest	0.438305***
Centre_Sud	0.386535**
Est	-0.006201
Haut_Bassin	0.347339**
Nord	0.019451
Plateau	0.433845**
Sud	0.426281**
Intercept	-1.575751***
Observations	6 077

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : dans le tableau, nous présentons uniquement les références pour les variables qualitatives multinomiales pour plus de clarté.

Être propriétaire de son logement est un facteur déterminant dans l'engagement entrepreneurial de l'individu.

Pour saisir l'effet de la richesse sur l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat, nous avons considéré deux proxys : l'accès à la propriété de son logement (avec ou sans la détention de document administratif légal) et le fait de disposer des revenus supplémentaires en dehors de celui que l'on perçoit de son emploi principal (par exemple les revenus de transfert provenant d'autres ménages ou les revenus du capital). Nous remarquons que les personnes propriétaires de leur logement (avec ou sans document légal) ont une plus grande probabilité d'exercer une activité indépendante. Le fait d'être propriétaire de son logement peut favoriser l'accès au financement auprès des institutions financières lorsque l'individu désire de la liquidité pour se lancer dans l'entrepreneuriat. Aussi, la détention de son propre logement peut favoriser l'épargne dans la mesure où l'individu n'est pas dans l'obligation de payer le loyer s'il était locataire. Etant donné l'importance des ressources financières dans la création d'entreprises (Johansson, 2000a), l'accès à la propriété peut être ainsi déterminante pour lever les barrières liées à ces ressources. En revanche, on constate que percevoir des revenus autres que ceux provenant de l'emploi principal n'a pas d'impact statistiquement significatif, même si le signe du coefficient est positif. Ce résultat peut s'expliquer par un montant des revenus perçus qui n'est pas très élevé pour favoriser l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat. Par ailleurs, ces revenus hors emploi principal sont généralement irréguliers, alors pour les individus, se consacrer définitivement à l'entrepreneuriat c'est prendre le risque de perdre la sécurité que garantit l'emploi principal.

L'entrepreneuriat : un moyen d'échapper au chômage.

L'analyse probit montre que le risque d'être au chômage est positif et significatif. Ainsi, les individus qui ont un risque élevé d'être au chômage sont plus susceptibles d'entreprendre. Ces résultats sont conformes à notre hypothèse *push*, à savoir que l'entrée dans l'entrepreneuriat pourrait être une alternative pour les personnes, jeunes et sans expérience d'emploi, d'échapper au chômage.

Les personnes en milieu rural, et dans les zones ayant une dynamique entrepreneuriale importante se mettent davantage à leur compte.

Les personnes qui résident en zone urbaine sont moins susceptibles d'opter pour l'entrepreneuriat. Nous pensons que le peu d'opportunités d'emploi salarié formel dans les zones rurales peut amener les individus à créer leur propre activité. Concernant l'effet de la région, on remarque que les individus qui vivent dans des régions connaissant une dynamique entrepreneuriale élevée optent davantage pour ce statut que ceux qui proviennent de régions moins dynamiques. On remarque ainsi que les individus habitant dans les régions du Mouhoun, Centre Est, Centre Ouest, Centre Sud, Haut Bassin Plateau Sud ont plus de chance de devenir entrepreneur.

1.6.2.2 Equations de gains des entrepreneurs et des salariés

Dans cette section nous présentons les équations de gains corrigées des entrepreneurs et des salariés par le biais des ratios de Mill obtenus lors de la première étape d'estimation : équation probit de forme réduite (tableau 1.8).

Tableau 1.8 - Equations de gains corrigés des entrepreneurs et des salariés

Variable	Entrepreneur	Salarié
Femme	-0.328115**	-0.314889***
Marie	0.129601	0.280434***
ChefMenage	0.396345***	0.121897***
Niveau d'éducation : AucunPrimaire (ref)		
Secondaire	0.048637	0.474573***
Superieur	0.720151*	1.137350***
Experience	0.038401***	0.041151***
ExperienceCarre	-0.000854***	-0.000712***
Handicap	0.131915	0.019866
Immigre	0.408266	0.125572
MigrantRetour	0.029217	0.075038
Temps de travail : TpsInf28 (ref)		
Tps2839	0.221516*	0.365367***
Tps4048	0.358593***	0.346658***
TpsSup48	0.449476***	0.022226
Urbain	0.422493***	0.180698**
Région de résidence : Sahel (ref)		
Mouhoun	-0.288842	0.145749
Cascades	-0.276951	-0.140659
Centre	-0.332810	-0.089936
Centre_Est	-0.307629	0.176379
Centre_Nord	-0.246990	0.064583
Centre_Ouest	-0.578379**	-0.016617
Centre_Sud	0.018279	0.183444
Est	0.167143	-0.246676*
Haut_Bassin	-0.136937	-0.036776
Nord	-0.430995	-0.093726
Plateau	-0.448756	0.133041
Sud	-0.056588	-0.134098
_lambda	0.209689	-0.175060
Intercept	9.710242***	10.006848***
Adjusted R-Square	0.10014994	0.29855101
Observations	2698	3379

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

La variable dépendante dans les équations est le logarithme des revenus mensuels. Le modèle des gains est basé sur la théorie des gains développée par Mincer (Mincer, 1975; Mincer, 1974) dans laquelle les gains d'un individu dépendent du niveau d'éducation et de l'expérience professionnelle. Cependant, outre ces deux variables, d'autres facteurs ont été reconnus comme pouvant être également des éléments déterminants des revenus. Une version étendue du modèle de Mincer, qui inclut une série de caractéristiques personnelles et de facteurs structurels, a donc été largement préconisée et utilisée dans la littérature pour expliquer les gains des individus. Le tableau 1.8 ci-dessous fournit les résultats des estimations de gains des travailleurs indépendants et des salariés par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) corrigée du biais de sélection.

Examinons dans un premier temps les coefficients de l'inverse du ratio de Mill. Dans l'équation de gains des entrepreneurs, on remarque que le coefficient de correction estimé $\frac{\hat{f}(-X_i\beta/\sigma_u)}{[1-\hat{F}(-X_i\beta/\sigma_u)]}$ est positif alors que dans l'équation de gains des salariés, le terme de sélection $\frac{[-\hat{f}(-X_i\beta/\sigma_u)]}{\hat{F}(-X_i\beta/\sigma_u)}$ est négatif et statistiquement significatif (tableau 1.8). Si les signes de nos coefficients sont ceux que nous attendons (revoir section 1.5.2.2), nous constatons cependant qu'ils ne sont pas statistiquement significatifs. Cela implique qu'il n'y a pas de biais de sélection.

Examinons maintenant l'influence des variables observables sur les revenus des travailleurs. Dans l'ensemble, les résultats sont particulièrement significatifs pour les travailleurs salariés.

Les femmes gagnent moins que les hommes et ce, quel que ce soit le type d'emploi occupé

Dans l'équation de gains des travailleurs indépendants, comme dans celui des salariés, les femmes ont toutes choses égales par ailleurs moins de chances de disposer de revenus élevés par rapport aux hommes. Dans les deux cas, leur revenu est au moins inférieur de 30% par rapport à celui des hommes (tableau 1.8).

Le capital humain accroît les revenus des actifs occupés, en particulier des salariés.

Le capital humain, approximé par les niveaux d'éducation et l'expérience professionnelle, joue également un rôle important dans la détermination des gains à la fois des entrepreneurs et des salariés comme le suggère Mincer. Concernant les niveaux d'éducation, nous constatons que les individus de niveaux d'éducation secondaire et supérieur (seul le niveau d'éducation supérieur est significatif chez les entrepreneurs) gagnent plus que les individus de niveau d'éducation inférieur. Cette proportion est très importante pour les entrepreneurs qui ont atteint l'enseignement supérieur. En effet, ils gagnent en moyenne 72% de plus que les individus qui ont au plus atteint le primaire. Ces résultats font écho à ceux obtenus par Van der Sluis et al., (2005) qui, dans leur méta-analyse portant sur plus de 80 études, montrent qu'une année de scolarité supplémentaire augmente le revenu des entrepreneurs dans les

économies en développement de 5,5 % en moyenne. Cependant, on notera à titre de comparaison que les rendements de l'éducation sont plus importants dans l'emploi salarié que dans l'emploi indépendant. L'éducation semble ainsi plus valorisée dans le salariat (en termes de salaire) que dans le travail indépendant dans notre contexte. Pour ce qui est de l'expérience professionnelle et de son carré on constate respectivement un effet positif et négatif sur les gains, et ce également dans des proportions sensiblement supérieures dans le cas des salariés.

Le temps de travail est déterminant pour accéder à des revenus plus élevés

Nous remarquons que le temps de travail constitue un déterminant important du revenu perçu par les individus. En effet, les individus travaillant au moins 28 heures par semaine gagnent davantage que ceux qui travaillent en dessous cette heure. Cette relation croissante entre l'investissement au travail et le revenu est encore plus marquée dans le segment de l'entrepreneuriat. En effet, les entrepreneurs qui travaillent plus de 48 heures par semaine obtiennent près de 45% de revenus en plus que les entrepreneurs qui travaillent en dessous de 28 heures par semaine.

Habiter en zone urbaine accroît ses chances d'accéder à des revenus plus élevés. Cependant, peu de sensibilité concernant la région de résidence

Les entrepreneurs qui résident en zone urbaine sont plus susceptibles d'avoir des gains élevés que ceux qui sont en zone rurale. Cette relation statistiquement significative est différente dans le cas de l'emploi salarié où le coefficient est positif au seuil de 10%. La région semble avoir peu d'influence sur les revenus des individus, que ce soit chez les indépendants ou les salariés. Chez les entrepreneurs, on trouve que les personnes vivant dans la région du centre Ouest gagnent en moyenne 57% de moins que ceux qui habitent dans le sahel. Dans le cas des travailleurs salariés, ceux qui habitent dans l'Est gagnent moins comparativement toujours à ceux du sahel, cependant dans des proportions moindres : soit environ 25% en moins.

1.6.2.3 Différentiels de gains

Comme dans Bernhardt (1994), puis dans Trang Do & Duchene (2008), nous calculons les écarts de gains absolus dans les deux secteurs d'emploi. Dans un premier temps, nous analysons les gains observés dans l'enquête, autrement-dit ceux fournis par les répondants, et les gains potentiels qu'ils auraient obtenus dans l'emploi alternatif. Ensuite, nous faisons la différence entre les gains moyens observés et potentiels (estimés) pour savoir si le choix d'emploi (au moment de l'enquête) fournit à l'individu un avantage comparatif en termes de gains. Un test T de Student est effectué pour savoir si les différences de gains (observé – potentiels) sont significatives. Nous le faisons pour chaque groupe de travailleurs, c'est-à-dire d'une part pour les salariés et d'autres part pour les entrepreneurs. La lecture de ces résultats se fait par ligne (voir tableau 1.9).

Dans un second temps, nous analysons de même les différentiels de gains, mais cette fois-ci pour chaque segment d'emploi. C'est à dire, d'une part pour le segment de l'entrepreneuriat, et d'autre part pour le segment de l'emploi. Ainsi, dans le segment de l'entrepreneuriat, nous comparons et faisons la différence entre les gains potentiels moyens des travailleurs salariés s'ils avaient opté pour l'entrepreneuriat, et les gains moyens observés des entrepreneurs dans leur propre segment d'emploi. De même, dans le segment de l'emploi salarié, nous comparons, et faisons la différence entre les gains moyens observés des travailleurs salariés dans leur segment d'emploi, et les gains potentiels moyens des entrepreneurs s'ils avaient opté pour l'emploi salarié. Un test T de student est également effectué. Les résultats de ces analyses sont proposés dans le tableau 1,9 (ci-dessous). Nous analysons les chiffres dans un premier temps par ligne, et dans un second temps par colonne.

Analyse (par ligne) des écarts de gains (observés et potentiels) pour chaque groupe de travailleurs : les travailleurs salariés d'une part et les entrepreneurs d'autre part.

En considérant dans un premier temps le groupe des salariés ; la valeur 11,08 représente le gain moyen observé, c'est-à-dire le gain moyen des salariés dans leur segment d'emploi. Cependant la valeur 11,04 représente le gain moyen estimé, c'est-à-dire le gain moyen estimé pour les salariés s'il avaient opté pour le statut d'entrepreneur. La différence entre le gain moyen observé et le gain moyen estimé montre que les salariés ont un avantage comparatif dans leur emploi équivalent à 0,04 (**différence 1**). Cette différence est statistiquement significative au seuil de 5% (tableau 1.9). Il semble donc plus rentable financièrement pour les salariés de rester salarié que d'entreprendre. De la même manière, dans le groupe des entrepreneurs, on pourrait ainsi dire que la valeur 10,74 représente le gain moyen observé, autrement-dit le gain moyen des entrepreneurs dans leur segment d'emploi. 10,67 représente le gain moyen estimé, c'est-à-dire le gain moyen des entrepreneurs s'il avaient choisi l'emploi salarié. La différence entre le gain moyen observé et le gain moyen estimé montre que les entrepreneurs ont un avantage comparatif dans leur emploi, équivalent à 0,07 (**différence 1**). Cette différence est statistiquement significative au seuil de 1%. Il semble donc plus rentable financièrement pour les entrepreneurs de choisir l'emploi indépendant que de travailler pour quelqu'un. En d'autres termes, le choix de l'emploi indépendant permet à l'individu de maximiser ses revenus.

Tableau 1.9 - Ecart de gains entre les entrepreneurs et les salariés

Groupe	Entrepreneuriat	Emploi salarié	Différence 1
Salariés	11,04	11,08	0,04**
Entrepreneurs	10,74	10,67	0,07**
Différence 2	0,30***	0,41**	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : voir annexe 1.H pour mieux comprendre la configuration de ce tableau.

Analyse (par colonne) des écarts de gains (observés et potentiels) pour chaque segment d'emploi : le segment de l'entrepreneuriat d'une part, et le segment de l'emploi salarié d'autre part.

On observe dans le segment de l'entrepreneuriat que les salariés ont des gains moyens de 11,04 alors que les entrepreneurs ont 10,74. L'écart de gain correspondant à ce segment est de 0,30. Il est statistiquement significatif au seuil de 1% (**différence 2**). De même, dans le segment de l'emploi salarié, les salariés disposent d'un gain moyen équivalent à 11,08 alors que les entrepreneurs disposent d'un gain moyen de 10,66. L'écart de gain correspondant à ce segment est de 0,41 (**différence 2**). Il est également significatif au seuil de 5%. En résumé, peu importe le segment d'emploi considéré, que ce soit dans le segment de l'entrepreneuriat ou dans le segment du salariat, on remarque que les salariés de notre échantillon possèdent toujours un avantage comparatif en termes de gains. En effet, leurs revenus, observés ou prévus, sont toujours supérieurs à ceux des entrepreneurs.

1.6.2.4 Probit structurel

L'objectif principal de cette étude est d'analyser l'effet du différentiel de gains sur l'entrée dans l'emploi indépendant. Nous supposons que le choix du statut d'entrepreneur est fondé sur les gains potentiels. L'estimation probit structurel nous fournit quelques éléments importants

Le différentiel de gain escompté est un facteur déterminant du choix de l'emploi indépendant.

Les résultats de nos estimations montrent un effet positif et significatif du différentiel de gains (**Diff**) sur la probabilité d'être entrepreneur (tableau 1.10). Ce résultat suggère que la différence entre les revenus attendus dans les deux secteurs est un déterminant dans le choix professionnel. Autrement-dit, cela signifie que le choix de travailler en tant qu'entrepreneur est dû au motif de gains qui est plus élevé dans ce segment que dans le segment de l'emploi salarié. Nos résultats sont conformes à ceux obtenus par Rees & Shah (1986) avec un échantillon d'hommes travailleurs britanniques, Bernhardt (1994) avec un échantillon d'hommes canadiens, Johanson (2000) avec un échantillon de finlandais, Destré & Henrard (2004) avec un échantillon d'hommes colombiens, Constant & Zimmermann (2006) avec un échantillon d'hommes allemands et Trang Do & Duchene (2008) avec des échantillons distincts d'hommes et de femmes, ou encore Parodi & al. (2012) avec un échantillon de migrants ruraux et urbains en Chine.

Le risque d'être au chômage reste un facteur déterminant dans le choix de l'emploi indépendant.

Un autre objectif de ce travail était de voir dans quelle mesure, ce choix pouvait résulter d'une stratégie de minimisation de risque d'être au chômage. Les résultats de nos estimations confirment cette hypothèse Push, à savoir qu'à mesure que le risque individuel d'être au chômage est élevé, plus grande est la probabilité d'être entrepreneur. Ce résultat nous laisse ainsi penser que l'engagement dans cette activité peut être en partie expliqué par la situation économique du pays caractérisé par un niveau élevé de chômage, notamment pour les jeunes diplômés.

Tableau 1.10 - Equation probit structurel.

Variable	Coefficient
Différentiel de gain (entre emploi indépendant et emploi salarié)	
Diff	0.0393***
Femme	0.8562***
Marie	0.4989***
ChefMenage	0.1313***
Niveau d'éducation : AucunPrimaire (ref)	
Secondaire	-0.8624***
Superieur	-1.7500***
Experience	0.0470***
ExperienceCarre	-0.00073***
PereEntrepreneur	0.0546
Handicap	0.1105
Immigre	0.1973
MigrantRetour	0.1300**
Réligion : Catholique (ref)	
Protestant	0.1165
ChretienAutre	-0.4527
Musulman	0.3426***
Animiste	0.2484
SansReligion_et_Autr	0.3915
AutreRevenu_D	0.0960
Statut d'occupation du logement : AutreStatutOccu (ref)	
ProprioAvecDoc	0.1468***
ProprioSansDoc	0.2246***
RisqueChomage_b	2.1779***
AucunEmploiAnterieur	0.00911
Urbain	-0.1783**
Région de résidence : Sahel (ref)	
Mouhoun	0.4862***
Cascades	0.2173
Centre	0.1517
Centre_Est	0.4307***
Centre_Nord	0.2856*
Centre_Ouest	0.4336***
Centre_Sud	0.3830**
Est	-0.00612
Haut_Bassin	0.3441**
Nord	0.0134
Plateau	0.4316**
Sud	0.4217**
Intercept	-1.5692***
Observations	6077

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Nb : Diff correspond au différentiel de gains, obtenu en calculant la différence entre le gain observé dans l'enquête et le gain potentiel (prédit) dans l'emploi alternatif.

Mis à part ces résultats, les variables qui étaient significatives dans le modèle probit de forme réduite, le restent dans le modèle structurel. Il s'agit notamment d'une probabilité plus importante d'être entrepreneur pour les femmes, les personnes mariées, celles ayant le statut de chef de ménage, une expérience plus importante, les émigrés burkinabés de retour dans leur pays, les musulmans, les personnes propriétaires de leur logement ou encore celles qui vivent dans les régions de l'Est, du Nord, du Centre Ouest, du Sud, des Hauts-Bassins, du Plateau et du Sud. Des niveaux d'éducation élevés entraînent une probabilité moindre d'entreprendre. Il en est de même pour les personnes qui vivent en zone urbaine.

Cependant, si ces premiers résultats semblent nous indiquer que le choix de l'emploi indépendant permet à l'individu de maximiser ses revenus, cela doit être pris avec beaucoup de précaution dans la mesure où notre analyse du choix de profession est binaire et considère que les statuts d'entrepreneurs et salariés sont homogènes. En effet, nous avons considéré uniquement deux catégories d'emplois, à savoir les salariés d'une part et les entrepreneurs de l'autre. Une analyse plus stratifiée en séparant les entrepreneurs formels et les entrepreneurs informels, de même que les salariés formels (du secteur public et du secteur privé) et les salariés informels apporterait un meilleur éclairage du choix occupationnel. D'ailleurs, nos statistiques descriptives montraient que les entrepreneurs du secteur formel et du secteur informel présentaient des caractéristiques différentes en termes de capital humain et de gains. Pour rappel, contrairement à l'approche dualiste, nous suspectons à l'instar des partisans de l'approche « *légaliste* » que la participation à l'emploi informel peut être volontaire. Cette stratégie serait envisagée par les individus afin d'échapper à la réglementation trop contraignante des pouvoirs publics. Des auteurs comme Fields (1990) soulignent que l'affectation à l'emploi indépendant informel pourrait procurer à l'individu des gains plus compétitifs. Ainsi, suivant la pensée de l'approche légaliste – celle d'une participation volontaire à l'emploi informel fondé sur un arbitrage coût-bénéfice, et la théorie économique de l'avantage comparatif de Roy, nous suspectons que l'entrée dans l'entrepreneuriat informel pourrait être également fondée sur des considérations financières : l'individu choisirait d'entreprendre même de manière informelle, au lieu d'être employé dans le segment formel, afin de bénéficier de revenus plus élevés que s'il optait pour un emploi salarié dans le secteur formel. Dans les lignes qui suivent, nous proposons ainsi de tester cette hypothèse.

1.6.2.5 Logit multinomial structurel

En reprenant les mêmes étapes d'estimations, mais cette fois-ci dans le cas multinomial, c'est-à-dire dans le cas où l'individu est confronté simultanément à plusieurs options - l'emploi salarié formel (secteurs public et privé confondus), l'emploi salarié informel, et l'emploi indépendant informel – on observe un effet négatif et significatif du différentiel de gains chez les salariés informels et les entrepreneurs informels (tableau 1.11). L'option entrepreneuriale (informelle) n'est donc pas fondée sur des considérations financières. Ainsi, en moyenne, les individus qui entreprennent dans le secteur

informel ne disposent pas de gains plus compétitifs que ce qu'ils auraient obtenu dans l'emploi salarié formel^{44 45}.

L'option entrepreneuriale ou salariale dans l'informel ne procure pas à l'individu des revenus plus élevés que l'entrée dans l'emploi salarié formel. Le salariat formel procure des revenus plus compétitifs que l'emploi indépendant (3) ou un emploi salarié informel (2). Ainsi, ce sont d'autres facteurs qui déterminent l'entrée des individus dans l'entrepreneuriat, comme dans l'emploi salarié informel.

A l'instar des travaux précédents, nos résultats soulignent l'importance de l'influence de la famille dans la décision d'exercer une activité indépendante. En effet, le statut d'entrepreneur du père (lorsque l'individu avait 15 ans), a une influence positive et statistiquement significative au seuil de 1%. Ainsi, les transferts intergénérationnels, entre autres de capital humain et de capital social, favoriseraient la décision de passer du travail salarié à l'entrepreneuriat.

Le fait d'être immigré constitue également un déterminant de l'emploi indépendant. Ce facteur n'était pas significatif lors des premières estimations dites binaires. Cela voudrait signifier que les étrangers résidant au Burkina Faso s'engagent dans l'entrepreneuriat de manière informelle, parce qu'ils rencontreraient davantage de difficultés à accéder au secteur formel, notamment à l'emploi salarié (par rapport à la population autochtone). Par ailleurs, l'influence positive du revenu montre que les ressources financières constituent un facteur déterminant dans l'entrée dans l'entrepreneuriat. Comme nous l'avons évoqué préalablement, le capital financier constitue un élément indispensable dans toute aventure entrepreneuriale, qu'elle soit formelle ou informelle.

⁴⁴ Les équations de gains dans le cas multinomial sont disponibles en **annexe 1.I**.

⁴⁵ On notera que le test d'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA), inhérente aux modèles logit multinomiaux est disponible en Annexe 1.J. Les résultats du test « Small-Hsiao » montrent que l'IIA n'est pas violée. Nos résultats sont analogues à ceux obtenus par Freese & Long (2000).

Tableau 1.11 - Logit multinomial structurel

Variables	(2) Salarié informel	(3) Entrepreneur informel
Différentiel de gain (entre emploi indépendant et emploi salarié)		
Diff	-0.429***	-0.254***
Femme	-0.150	1.445***
Marie	-0.498***	0.498***
ChefMenage	-0.673***	-0.231**
Niveau d'éducation : AucunPrimaire (ref)		
Secondaire	-3.246***	-3.270***
Superieur	-6.004***	-6.346***
Experience	-0.0380**	0.0590***
ExperienceCarre	0.000380	-0.00112***
PereEntrepreneur	0.260***	0.269***
Handicap	-0.237	0.0870
Immigre	1.894***	1.480***
MigrantRetour	0.329**	0.444***
Réligion : Catholique (ref)		
Protestant	-0.0445	0.136
ChretienAutre	-1.182	-1.289
Musulman	0.625***	0.950***
Animiste	0.840	0.930*
SansReligion_et_Autre	-0.403	0.118
AutreRevenu_D	0.296**	0.320**
Statut d'occupation du logement : AutreStatutOccu (ref)		
ProprioAvecDoc	0.0804	0.261***
ProprioSansDoc	0.553***	0.698***
RisqueChomage_b	4.222***	4.480***
AucunEmploiAnterieur	-0.325***	-0.143
Urbain	-0.254	-0.472**
Région de résidence : Sahel (ref)		
Mouhoun	0.923**	1.220***
Cascades	1.622***	1.164***
Centre	1.894***	1.179***
Centre_Est	2.166***	1.874***
Centre_Nord	1.867***	1.425***
Centre_Ouest	0.965***	1.191***
Centre_Sud	2.506***	2.008***
Est	1.012***	0.507
Haut_Bassin	1.889***	1.521***
Nord	2.015***	1.114***
Plateau	0.588	1.047***
Sud	1.144***	1.234***
Constant	5.925***	1.969***
Observations	6,033	6,033

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : la modalité de référence dans ce modèle est : 1 = salarié formel.

Note : On notera que le nombre total d'observations est de 6 033 dans le cas multinomial car les entrepreneurs formels, qui sont au nombre de 44 dans notre échantillon, ne figurent pas dans nos estimations.

Enfin, on peut affirmer que l'emploi salarié informel reste l'alternative la moins rentable (financièrement) pour l'individu.

Dans la section suivante, nous reprenons la même stratégie d'analyse et nous examinons les déterminants du choix de l'emploi indépendant selon le genre. Nous pensons que les logiques de participation diffèrent selon qu'on soit un homme ou une femme. En effet, les femmes s'attachent moins à la dimension pécuniaire dans leur choix d'emploi de sorte que nous suspectons que le différentiel de gains n'a aucun effet sur ce groupe. À l'inverse, nous nous attendons à un effet positif de cette variable chez les hommes. Nous examinons également l'influence d'autres variables comme le risque d'être au chômage.

1.7 Résultats selon le genre

À l'aune de l'analyse sur l'ensemble de la population, nous proposons dans un premier temps de présenter les résultats statistiques et les résultats économétriques dans un deuxième temps.

1.7.1 Statistiques descriptives selon le genre

L'analyse des statistiques descriptives montre que dans le groupe des entrepreneurs, les hommes et les femmes ont en moyenne quasiment le même âge (environ 37 ans) alors que dans le groupe des salariés les femmes sont plus jeunes (tableau 1.12). En revanche, que ce soit dans l'emploi indépendant ou dans l'emploi salarié, elles connaissent en moyenne des années d'expériences d'emploi, tous métiers confondus, moins importantes que les hommes. En effet, elles ont en moyenne 15 et 8 années d'expériences respectivement dans l'emploi indépendant et dans l'emploi salarié, alors que les hommes ont 18 et 13 ans d'expérience d'emploi.

Des femmes davantage engagées dans l'entrepreneuriat que les hommes

On remarque que les femmes sont davantage engagées dans l'entrepreneuriat que les hommes. En effet ; parmi la population des entrepreneurs, 1 590 individus sont des femmes alors que les hommes sont au nombre de 1 108 individus à occuper ce statut d'emploi, ce qui dénote un engagement entrepreneurial plus important. Cette observation explique nos premiers résultats montrant une probabilité plus importante pour les femmes de s'engager dans l'entrepreneuriat.

Des femmes moins éduquées et disposant de moins de revenus que les hommes, et ce quel que soit l'emploi occupé.

Dans l'ensemble, les femmes ont des niveaux d'éducation moins élevés que les hommes, notamment chez les entrepreneurs. Ce constat est moins important parmi les salariés. Concernant les revenus, là encore, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, quel que soit le statut d'emploi considéré. En valeur logarithmique, elles disposent en moyenne d'un revenu de 10,40 et 10,71 alors que les hommes ont quant à eux un revenu de 11,22 et 11,26, respectivement dans l'emploi indépendant et dans l'emploi salarié (tableau 1.12).

Ces résultats sont semblables à ceux obtenus par Nordman, & al., (2011) dans leur examen des écarts de revenus portant sur sept (07) villes de l'Afrique de l'ouest : Cotonou, Ouagadougou, Abidjan, Bamako, Niamey, Dakar et Lomé). A partir des données de l'enquête 1-2-2, ils trouvent des différences de revenus importants en défaveur des femmes, et ce dans toutes les villes, avec des variations significatives selon les localités. Ils remarquent notamment que les villes où les écarts de revenus entre les sexes sont importants sont également celles où les écarts en matière d'éducation entre les sexes sont les plus importants. Ils observent également que les écarts de revenus sont plus marqués dans le secteur informel. Ces observations sont également similaires à celles observées dans des études précédentes (Hundley, 2000; Mitra, 2005). Selon Hundley (2000) les femmes ont tendance à choisir le travail indépendant pour se consacrer davantage aux tâches ménagères, et les hommes pour obtenir des revenus plus élevés. Dans notre échantillon, on pense que ces différences peuvent notamment s'expliquer par le type d'emploi qu'elles occupent. En effet, on remarque que les femmes travaillent le plus souvent à temps partiel par rapport aux hommes (voir variable TpsInf28n Tps2839 dans le tableau ci-dessous).

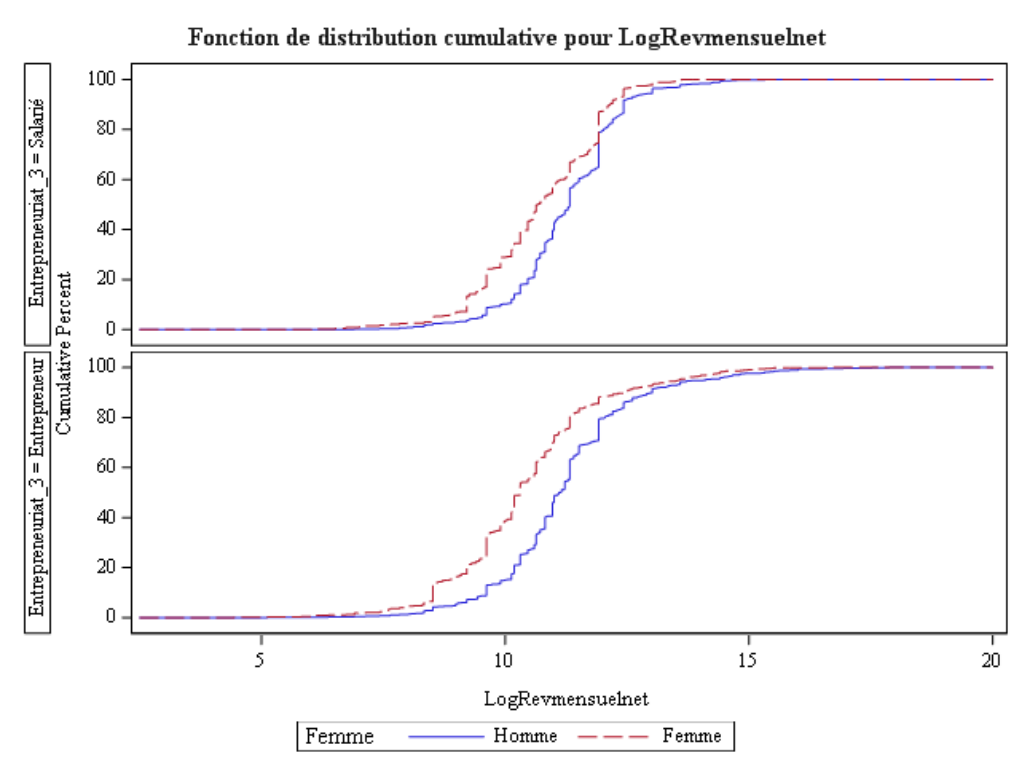
On remarque que les entrepreneurs, chez les femmes comme chez les hommes proviennent généralement de familles d'entrepreneurs.

Tableau 1.12 - Statistiques descriptives selon le statut d'emploi et le genre

Variables	Entrepreneur				Salarié			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type
LogRevmensuelnet	11,22	1,49	10,40	1,59	11,26	1,12	10,71	1,26
Age	37,40	10,05	37,76	11,21	35,15	10,27	31,63	10,79
Experience	18,09	10,63	15,08	11,23	13,23	9,82	8,56	8,76
RisqueChomage_b	0,04	0,03	0,04	0,03	0,06	0,06	0,07	0,06
Marie	0,79	0,41	0,77	0,42	0,63	0,48	0,49	0,50
ChefMenage	0,87	0,34	0,20	0,40	0,72	0,45	0,22	0,41
AucunPrimaire	0,77	0,42	0,84	0,37	0,42	0,49	0,39	0,49
Secondaire	0,21	0,41	0,16	0,36	0,40	0,49	0,47	0,50
Superieur	0,02	0,15	0,00	0,06	0,18	0,38	0,15	0,35
PereEntrepreneur	0,69	0,46	0,67	0,47	0,55	0,50	0,53	0,50
Handicap	0,03	0,17	0,04	0,19	0,02	0,12	0,03	0,17
Immigre	0,01	0,11	0,01	0,10	0,01	0,09	0,03	0,16
MigrantRetour	0,10	0,31	0,11	0,31	0,09	0,29	0,08	0,27
Catholique	0,18	0,39	0,27	0,44	0,33	0,47	0,42	0,49
Protestant	0,05	0,22	0,06	0,23	0,06	0,24	0,11	0,31
ChretienAutre	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00	0,06	0,00	0,04
Musulman	0,75	0,43	0,65	0,48	0,59	0,49	0,46	0,50
Animiste	0,01	0,11	0,02	0,14	0,01	0,09	0,01	0,07
SansReligion_et_Autre	0,00	0,04	0,00	0,06	0,00	0,05	0,00	0,06
AutreRevenu_D	0,09	0,28	0,17	0,37	0,08	0,28	0,13	0,33
ProprioAvecDoc	0,37	0,48	0,47	0,50	0,37	0,48	0,46	0,50
ProprioSansDoc	0,26	0,44	0,24	0,43	0,16	0,36	0,10	0,30
AutreStatutOccu	0,37	0,48	0,28	0,45	0,48	0,50	0,44	0,50
AucunEmploiAnterieur	0,59	0,49	0,62	0,49	0,64	0,48	0,77	0,42
TpsInf28	0,04	0,21	0,14	0,34	0,04	0,19	0,09	0,28
Tps2839	0,05	0,22	0,19	0,39	0,09	0,28	0,15	0,35
Tps4048	0,16	0,37	0,20	0,40	0,45	0,50	0,45	0,50
TpsSup48	0,74	0,44	0,48	0,50	0,43	0,49	0,31	0,46
Urbain	0,89	0,32	0,90	0,31	0,94	0,23	0,97	0,17
Mouhoun	0,05	0,21	0,05	0,22	0,04	0,19	0,03	0,16
Cascades	0,07	0,25	0,07	0,25	0,07	0,25	0,04	0,21
Centre	0,30	0,46	0,34	0,47	0,42	0,49	0,50	0,50
Centre_Est	0,06	0,24	0,09	0,28	0,04	0,20	0,03	0,18
Centre_Nord	0,03	0,16	0,03	0,17	0,02	0,15	0,02	0,13
Centre_Ouest	0,06	0,24	0,05	0,23	0,05	0,22	0,06	0,23
Centre_Sud	0,02	0,13	0,02	0,14	0,01	0,12	0,01	0,12
Est	0,03	0,17	0,03	0,16	0,03	0,18	0,05	0,21
Haut_Bassin	0,25	0,43	0,21	0,41	0,18	0,39	0,14	0,34
Nord	0,05	0,22	0,03	0,18	0,05	0,22	0,05	0,22
Plateau	0,04	0,19	0,03	0,17	0,02	0,15	0,03	0,16
Sahel	0,02	0,14	0,01	0,12	0,02	0,15	0,02	0,15
Sud	0,03	0,16	0,03	0,18	0,03	0,16	0,02	0,14
Observations	1108		1590		2264		1115	

Le graphique 1.7 montre que les hommes ont toujours un avantage sur les femmes en termes de revenus. Les femmes ne connaissent donc pas de rattrapage salarial. L'analyse de la distribution cumulative montre que cet écart de gain est plus important dans l'emploi indépendant que dans l'emploi salarié. Du côté des entrepreneurs, le revenu médian des femmes est de 10,31, et celui des hommes de 11,12. Par ailleurs, le revenu minimum est de 4,42 pour les premiers contre de 5,12 pour les seconds. Du côté du groupe des salariés, le salaire médian est de 10,67 pour les femmes contre 11,33 pour les hommes (annexe 1.K).

Graphique 1.7 - Distribution cumulative du revenu selon le statut d'emploi et le genre



L'intérêt de cette deuxième série d'estimations est d'analyser les déterminants de l'engagement entrepreneurial en tenant compte du genre. Nous pensons en effet que les variables déterminant l'entrée des hommes dans l'entrepreneuriat sont distinctes de celles des femmes, notamment en ce qui concerne l'effet des différentiels de gains. Nous reprenons ainsi les mêmes étapes d'estimation que celles que nous avons réalisées à partir de l'échantillon total, en distinguant cette fois-ci l'échantillon des hommes et celui des femmes.

D'abord, nous réalisons des équations de formes réduites pour les hommes et les femmes, puis nous estimons les équations de gains corrigées dans chaque groupe. Enfin nous proposons une analyse de l'effet des différentiels de revenus sur l'entrée dans l'entrepreneuriat de chaque groupe.

1.7.2 Résultats économétriques selon le genre

1.7.2.1 Probit de forme réduite selon le genre

L'estimation probit de forme réduite montre quelques différences dans l'engagement entrepreneurial des hommes et des femmes (voir tableau 1.13).

Etre marié : un statut qui n'est déterminant que chez les femmes.

Premièrement, on remarque que le statut matrimonial exerce une influence significative chez les femmes, mais pas chez les hommes. En effet, elles ont une plus grande probabilité de mener une telle activité lorsqu'elles sont en union. Ce résultat est similaire à celui obtenu par Leoni & Falk (2010) qui remarquent que le fait d'être marié augmente la probabilité des femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat alors que ce facteur réduit plutôt la probabilité d'entreprendre chez les hommes. Nous pensons que le fait d'être marié réduirait les difficultés d'accès des femmes pour financer leur activité à travers le soutien que pourrait lui accorder leur conjoint, surtout dans un contexte où elles connaissent davantage de difficultés à accéder à un emploi sur le marché. L'emploi indépendant peut être également un statut attractif dans la mesure où elles pourront concilier plus « facilement » l'activité professionnelle et la vie de famille. À ce propos, Wellington (2006) montre que les femmes mariées ayant de plus grandes responsabilités familiales sont plus susceptibles d'être indépendantes.

La probabilité d'entrée dans l'entrepreneuriat décroît (toujours) avec les niveaux d'éducation : pour les femmes comme pour les hommes.

Le statut d'indépendant est plus attractif pour les femmes qui ont un faible niveau d'éducation et pour qui l'accès à l'emploi salarié dans le secteur formel s'avère plus qu'improbable. On remarque en effet que les femmes (comme les hommes) qui ont des niveaux d'éducation plus élevés – secondaire et supérieur - sont moins susceptibles que les personnes disposant au plus d'un niveau d'éducation du primaire d'opter pour ce statut d'emploi. Cependant, l'expérience joue toujours un rôle dans l'engagement entrepreneurial des deux groupes. L'expérience semble ainsi être une variable plus importante pour les burkinabés dans leur engagement entrepreneurial. Elle permettrait d'accéder à un niveau de capital humain plus important, mais également de se faire les réseaux de relations nécessaires pour réussir dans cette activité.

Le statut d'entrepreneur du père a une influence uniquement pour les hommes.

Deuxièmement, on remarque que le statut d'entrepreneur du père joue un rôle déterminant uniquement chez les hommes. En effet, le fait d'avoir un père entrepreneur augmente la probabilité pour l'homme d'être entrepreneur, mais seulement au seuil de 10%. Ce résultat est similaire à celui obtenu par Barnir & McLaughlin (2011) ou dans des études précédentes comme celle de Uusitalo (2001) et Lentz & Laband (1990). Cependant, on remarque un signe négatif, même s'il n'est pas statistiquement significatif

chez les femmes. Le père semble donc constituer davantage un modèle comportemental pour les garçons que pour les filles, lorsqu'ils sont enfants. Comme nous l'avons évoqué précédemment, l'impact du statut d'entrepreneur des parents peut se manifester, par exemple à travers le transfert de capital humain (général ou spécifique), social et financier nécessaire pour se lancer et réussir en tant qu'entrepreneur (Hundley, 2006). Sur le plan social, au Burkina, les conflits entre droit traditionnel et droit moderne renforcent encore plus les discriminations envers les femmes notamment lors du partage de l'héritage familial. En effet, dans bien de familles la jeune fille est perçue dans la société comme étant étrangère à sa propre famille, car vouée à se marier et à porter le nom de famille d'une autre. Par conséquent, quand bien même leur père serait entrepreneurs, la majorité des filles et femmes ne voient en aucun cas le capital (social, humain, ou financier) de leur père comme un acquis dont elle pourrait jouir. Raisonnablement donc, elles ne comptent point sur ce capital dont en principe elle aurait pu en disposer si elle était du sexe masculin, ce qui explique que le statut d'entrepreneur de leur père n'influence en aucun cas leur intention entrepreneuriale.

Le statut d'immigré ou de migrant (burkinabé) de retour influence positivement l'entrée dans l'entrepreneuriat seulement chez les hommes.

Troisièmement, le statut d'immigré ou de migrant (burkinabé) de retour semble jouer un rôle déterminant uniquement chez les hommes. On ne trouve en effet aucun impact significatif de ces deux variables sur l'engagement entrepreneurial des femmes. Les femmes immigrées, contrairement aux hommes, semblent donc privilégier la recherche d'un emploi salarié plutôt que celui d'un emploi indépendant. Cela s'expliquerait probablement par une barrière à l'entrée plus importante pour les femmes venant d'un autre pays et devant se

L'appartenance religieuse – être musulman ou protestant – reste déterminant dans le choix de ce statut, chez les hommes comme chez les femmes.

Quatrièmement, on remarque que le fait d'être protestant est un déterminant positif et significatif uniquement chez les hommes. En effet, le fait d'être une femme de confession protestante n'influence pas l'engagement entrepreneurial des femmes. Cela semble d'ailleurs réduire cette probabilité puisque le signe du coefficient est négatif mais pas significatif. En revanche, les femmes, de la même manière que les hommes, de confession musulmane sont plus susceptibles de s'auto-employer que les personnes de confession catholique.

Dans l'ensemble, l'entrepreneuriat semble être une activité plus attractive pour les musulmans et les protestants que pour les catholiques. La faible propension des catholiques à l'entrepreneuriat peut s'expliquer entre autres par leur faible tolérance au risque - comme le montrent Dohmen et *al.*, (2011) – mais aussi par le type d'« éducation » que reçoit ce groupe (revoir la section 1.3.2.10)

Tableau 1.13 - Equation probit de forme réduite selon le genre

Variabes	Homme	Femme
Marie	0.102450	0.890927***
ChefMenage	0.488537***	0.203856**
Niveau d'éducation : Aucun Primaire (ref)		
Secondaire	-0.717597***	-1.138733***
Superieur	-1.439190***	-2.614290***
Expérience		
Experience	0.034689***	0.055852***
ExperienceCarre	-0.000538***	-0.000780***
PereEntrepreneur	0.097596*	-0.025296
Handicap	0.259304	-0.090188
Immigre	0.697915***	-0.131831
MigrantRetour	0.138491*	0.091087
Réligion : Catholique (ref)		
Protestant	0.283744**	-0.030094
ChretienAutre	-0.685250	0.024173
Musulman	0.370536***	0.298295***
Animiste	0.269403	-0.019680
SansReligion_et_Autre	0.482586	0.470299
Autre Revenu		
AutreRevenu_D	-0.035766	0.173093**
Statut d'occupation du logement : Autre Statut Occu (ref)		
ProprioAvecDoc	0.217838***	0.158431**
ProprioSansDoc	0.220485***	0.269038***
Risque de chômage		
RisqueChomage_b	2.314676***	2.409155**
AucunEmploiAnterieur	0.071795	-0.087028
Urbain	-0.085487	-0.342397**
Région de résidence : Sahel (ref)		
Mouhoun	0.315409	0.604599**
Cascades	0.062192	0.398465
Centre	0.068666	0.193875
Centre_Est	0.222883	0.607460**
Centre_Nord	0.074789	0.513367*
Centre_Ouest	0.417403**	0.393602
Centre_Sud	0.304961	0.381036
Est	0.020178	-0.073755
Haut_Bassin	0.218085	0.475514**
Nord	0.109237	-0.318687
Plateau	0.441554**	0.380289
Sud	0.232620	0.577437**
Intercept	-1.613931***	-0.711442**
Observations	1108	1590

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

L'accès à d'autres ressources financières est plus déterminant uniquement pour les femmes

Cinquièmement, le revenu hors emploi est un facteur plus important pour les femmes que pour les hommes dans leur propension à entreprendre. Ce résultat montre que le capital financier semble être un élément déterminant pour les femmes dans le lancement de leur activité. En effet, elles font généralement face à des discriminations dans l'accès au crédit, et sont obligées le plus souvent de recourir à des ressources propres ou à celles provenant de leur entourage. Ainsi l'acquisition de ressources financières autres que celles liées à l'activité principale, par exemple les transferts d'argent provenant d'autres ménages, peut lever les barrières financières liées au démarrage de l'activité.

L'entrepreneuriat : une option pour éviter le chômage, pour les hommes comme pour les femmes.

Sixièmement, nous remarquons que le risque d'être au chômage « pousse » les femmes comme les hommes à se lancer dans l'entrepreneuriat, respectivement au seuil de 5% et 1%.

Le milieu urbain : une zone apparemment peu propice à l'initiative entrepreneuriale des femmes

Enfin, nous remarquons des variations selon la région d'habitation avec surtout un effet négatif et significatif pour les femmes qui habitent en milieu urbain. Une première hypothèse serait que les femmes, par rapport aux hommes, perçoivent certainement l'entrepreneuriat en milieu urbain comme une activité plus risquée (étant donné la forte concurrence entre les différents acteurs) et préfèrent probablement se consacrer au travail domestique à défaut d'accéder à un emploi salarié. Une deuxième hypothèse, peut-être moins pertinente, serait que les femmes, en milieu rural, semblent plus enclines à soutenir leur conjoint en exerçant de activités rémunératrices, ce pour assurer la subsistance de leur famille. En milieu rural, l'agriculture est la principale activité des familles, alors que celle-ci ne survient qu'en période dite hivernale, période qui devient de plus en plus courte au fil des années. En période creuse, c'est-à-dire durant la saison sèche, la baisse du stock des denrées alimentaires combinée à l'absence alternative d'emploi contraint les deux partenaires, et parfois même avec les enfants, à travailler pour subvenir aux besoins quelque fois primaires de la famille.

Pour le reste des variables, on n'observe pas de différence dans leur influence sur la propension entrepreneuriale de ces deux groupes. Par exemple, le fait d'être chef de ménage et d'être propriétaire de son logement admet un impact positif sur le choix entrepreneurial. On constate surtout un effet positif et significatif du risque individuel d'être au chômage sur l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat, ce qui laisse sous-entendre que les femmes, comme les hommes, sont probablement contraintes d'opter pour ce statut. L'hypothèse push est valable pour les hommes et les femmes.

1.7.2.2 Equations de gains des entrepreneurs et des salariés selon le genre

L'analyse des gains montre que les variables relatives au capital humain, que sont l'expérience d'emploi et le niveau d'instruction constituent des déterminants essentiels des revenus des femmes comme des hommes, en particulier dans l'emploi salarié (tableau 1.14).

L'effet de l'éducation est très significatif, notamment pour les salariés. Par exemple, les femmes, lorsqu'elles ont un niveau d'enseignement supérieur gagne près de 143% de plus que celles qui ont au plus un niveau d'éducation primaire. On n'observe pas d'effet significatif de l'éducation sur le revenu des femmes occupant un emploi indépendant. Cependant, pour les hommes, l'éducation a un effet important sur les revenus des entrepreneurs. On constate de fait que ceux ayant fait des études supérieures gagnent environ 104% et 98% de plus que les hommes qui n'ont pas atteint le secondaire respectivement dans l'emploi indépendant et dans l'emploi salarié. L'éducation semble donc relativement plus déterminante pour ce groupe lorsqu'il occupe un emploi indépendant.

Concernant l'expérience d'emploi, une année d'expérience entraîne une hausse des revenus des femmes d'environ 5% lorsqu'elles sont salariées ou même entrepreneur. L'impact, en termes de proportion reste similaire dans les deux types d'emploi. Chez les hommes, l'effet de l'expérience d'emploi sur le revenu est moins important. Il est approximativement de 2% pour les entrepreneurs et les salariés. Le nombre d'heures de travail dans la semaine fait également partie des facteurs explicatifs du revenu des femmes et des hommes.

Tableau 1.14 - Equation de gains corrigés des entrepreneurs et des salariés selon le genre

Variables	Entrepreneurs		Salariés	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Marie	0.183107	0.179476	0.188505***	0.395640***
ChefMenage	0.339701*	0.325917***	0.155808**	0.298026***
Niveau d'éducation : AucunPrimaire (ref)				
Secondaire	0.164489	-0.276994	0.285191***	0.843698***
Superieur	1.048226**	-0.221486	0.983991***	1.473410***
Temps de travail : TpsInf28 (ref)				
Tps2839	0.313102	0.232369*	0.298187**	0.400414***
Tps4048	0.379759	0.365640***	0.289603**	0.353569***
TpsSup48	0.414680*	0.464866***	0.042083	-0.087541
Urbain	0.606723***	0.230356	0.216061**	0.166737
Région de résidence : Sahel (ref)				
Mouhoun	0.265669	-0.641486	0.294659*	-0.045851
Cascades	0.226501	-0.560023	-0.072900	-0.263607
Centre	0.004610	-0.583921*	-0.042992	-0.011355
Centre_Est	0.410671	-0.654835*	0.210734	0.095537
Centre_Nord	-0.324771	-0.159653	0.086641	0.198720
Centre_Ouest	-0.583921**	-0.370200	-0.051314	0.147115
Centre_Sud	-0.380816	0.121787	0.259367	0.293486
Est	0.783316*	-0.329384	-0.188042	-0.193625
Haut_Bassin	0.164250	-0.332384	0.051457	-0.099584
Nord	-0.153119	*-0.711411*	-0.083085	-0.033570
Plateau	-0.249211	-0.599044	0.174253	0.150405
Sud	0.566365	-0.414462	-0.070960	-0.288626
_lambda	-0.102479	0.778438**	-0.109451	-0.155303
Intercept	9.577789***	9.451967***	10.191504***	9.263449***
Adjusted R-Square	0.08249166	0.03946317	0.18111307	0.46853471
Observations	2264		1115	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

1.7.2.3 Différentiels de gains selon genre

L'analyse des écarts de revenus fournit des résultats intéressants (tableau 1.15)⁴⁶.

D'abord, elle montre que les entrepreneurs hommes ou femmes gagnent en moyenne des revenus plus compétitifs lorsqu'ils/elles optent pour l'entrepreneuriat au lieu de l'emploi salarié (**lecture en ligne**). En effet, les revenus des entrepreneurs, femmes ou hommes, sont supérieurs aux revenus estimés, c'est-à-dire à ceux qu'ils/elles auraient pu obtenir dans l'emploi salarié. Les différentiels de gains attendus des entrepreneurs et des entrepreneures sont respectivement de 0,1715 et 0,0793. Ces différences sont significatives au seuil de 1% pour le premier groupe et 10% pour le second. En revanche, on constate que le différentiel de gains pour les femmes salariées est négatif (-0,0512), ce qui semble indiquer que les femmes salariées gagneraient davantage en optant pour un emploi indépendant. Cependant, on notera que cette différence n'est pas statistiquement significative.

Dans l'ensemble, les personnes occupant un emploi salarié, quel que soit le genre, ont toujours un avantage absolu en termes de gains. En effet, l'écart entre les revenus estimés des salariés dans l'entrepreneuriat, et celui observé par les entrepreneurs dans leur segment d'emploi ; de même que l'écart entre le revenu moyen observé des salariés dans leur segment d'emploi et le revenu estimé des entrepreneurs dans l'emploi salarié, est toujours positif et significatif chez les hommes et les femmes. Pour les hommes, les valeurs de ces écarts sont de 0,0368 et 0,2149, alors qu'elles sont de 0,3618 et 0,3899 pour les femmes.

Tableau 1.15 - Ecart de gains entre les entrepreneurs et les salariés selon le genre

Groupe	Homme			Femme		
	Entrepreneuriat	Emploi salarié	Différence 1	Entrepreneuriat	Emploi salarié	Différence 1
Salariés	11.2566232	11.2631871	0.00656	10.7640813	10.7128752	-0.0512
Entrepreneurs	11.2198019	11.0483321	0.1715***	10.4022604	10.3230012	0.0793*
Différence 2	0.0368***	0.2149***		0.3618***	0.3899***	

1.7.2.4 Probit structurel selon le genre

A partir des équations de gains corrigées nous avons calculé les différentiels de gains attendus pour chaque individu que nous avons intégré en tant que variable explicative de l'option entrepreneuriale. On constate que pour les hommes et pour les femmes, la variable mesurant cet écart de gain a une influence positive et statistiquement significative aux seuils de 1% et 10% (tableau 1.16). Ces résultats soutiennent l'hypothèse de l'avantage comparatif de Roy mais montrent également que les femmes semblent accorder moins d'importance que les hommes aux bénéfices financiers de l'emploi. Pour le reste,

⁴⁶ L'analyse de ce tableau doit se faire de la même façon que le tableau 1.9 précédent

l'influence des variables que nous avons présentées précédemment reste inchangée dans le modèle structurel. On remarque toujours que l'influence du statut du père est présente chez les hommes.

Tableau 1-16 - Probit structurel selon le genre

Variables	Homme	Femme
Différentiel de gains (entre emploi indépendant et emploi salarié)		
Diff	0.0774***	0.0353*
Marie	0.1012	0.8813***
ChefMenage	0.4904***	0.1964**
Niveau d'éducation : Aucun Primaire (ref)		
Secondaire	-0.7258***	-1.1452***
Superieur	-1.4466***	-2.6268***
Experience	0.0348***	0.0545***
ExperienceCarre	-0.00054***	-0.00075***
PereEntrepreneur	0.0970*	-0.0223
Handicap	0.2546	-0.0917
Immigre	0.7051***	-0.1143
MigrantRetour	0.1386*	0.0905
Réligion : Catholique (ref)		
Protestant	0.2718**	-0.0282
ChretienAutre	-0.6809	0.0467
Musulman	0.3669***	0.2979***
Animiste	0.2956	-0.0193
SansReligion_et_Autr	0.4370	0.4644
AutreRevenu_D	-0.0402	0.1728**
Statut d'occupation du logement : AutreStatutOccu (ref)		
ProprioAvecDoc	0.2195***	0.1601**
ProprioSansDoc	0.2363***	0.2781***
RisqueChomage_b	2.3993***	2.4462**
AucunEmploiAnterieur	0.0681	-0.0913
Urbain	-0.0676	-0.3355**
Région de résidence : Sahel (ref)		
Mouhoun	0.2989	0.6053**
Cascades	0.0563	0.4001*
Centre	0.0602	0.1980
Centre_Est	0.2096	0.6091**
Centre_Nord	0.0604	0.5187*
Centre_Ouest	0.3979**	0.3952*
Centre_Sud	0.2843	0.3795
Est	0.0237	-0.0635
Haut_Bassin	0.2085	0.4779**
Nord	0.0960	-0.3174
Plateau	0.4306*	0.3850
Sud	0.2323	0.5768**
Intercept	-1.6259***	-0.7077**
Observations	3372	2705

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

A l'instar de l'analyse sur l'ensemble de la population, nous proposons cette-fois une analyse multinomiale structurelle selon le genre dans la sous-section suivante.

1.7.2.5 Logit multinomial structurel selon le genre

L'analyse multinomiale structurelle (tableau 1.17) selon le genre fournit des résultats similaires que dans le cas binaire, à savoir que le choix de l'emploi indépendant formel relativement à l'emploi salarié formel ne fournit pas de bénéfice pécuniaire plus important. Au contraire, ce choix les pénalise puisque le signe du différentiel de gain est négatif et statistiquement significatif.

Pour ce qui est du reste des variables, nous trouvons que des résultats similaires, à savoir par exemple que le statut d'entrepreneur du père agit positivement et significativement sur l'entrée dans l'entrepreneuriat, uniquement des hommes.

Tableau 1.17- Logit multinomial structurel selon le genre

VARIABLES	Femme		Homme	
	(2) Salarié informel	(3) Entrepreneur	(2) Salarié informel	(3) Entrepreneur
Différentiel de gains (entre emploi indépendant et emploi salarié)				
Diff	-0.891***	-0.585***	-0.436***	-0.194***
Marie	-1.476***	0.584***	-0.338**	-0.0657
ChefMenage	-1.303***	-0.477**	-0.835***	0.232
Niveau d'éducation : Aucun Primaire (ref)				
Secondaire	-3.302***	-3.678***	-1.985***	-2.350***
Superieur	-5.936***	-6.686***	-3.555***	-4.667***
Experience	-0.108***	0.0244	-0.0390**	0.0416**
ExperienceCarre	0.00130*	-0.000478	0.000435	-0.000834*
PereEntrepreneur	0.205	0.0426	0.0818	0.253**
Handicap	-0.271	-0.220	0.103	0.526
Immigre	0.836	0.453	0.813	1.740***
MigrantRetour	0.429	0.473*	0.114	0.331*
Réligion : Catholique (ref)				
Protestant	-0.317	-0.277	0.0490	0.420*
ChretienAutre	0.683	0.104	-1.719	-1.722
Musulman	-0.0356	0.442***	0.449***	0.891***
Animiste	0.146	-0.182	0.612	0.879
SansReligion_et_Autre	0.582	0.429	-1.212	0.442
AutreRevenu_D	0.258	0.432**	0.286	0.0356
Statut d'occupation du logement : AutreStatutOccu (ref)				
ProprioAvecDoc	-0.330*	0.0421	0.0200	0.323**
ProprioSansDoc	-0.123	0.345	0.382**	0.597***
RisqueChomage_b	6.488***	3.463*	1.832	4.682***
AucunEmploiAnterieur	-0.553***	-0.473***	-0.180	0.0631
Urbain	-0.160	-0.805*	-0.280	-0.329
Région de résidence : Sahel (ref)				
Mouhoun	0.255	0.932	0.411	0.667
Cascades	0.982	1.062**	1.280***	0.720*
Centre	1.315**	0.885**	1.505***	0.795**
Centre_Est	1.036	1.337**	1.671***	1.273***
Centre_Nord	0.959	1.299**	1.510***	0.877*
Centre_Ouest	0.666	0.798	0.490	0.998**
Centre_Sud	0.833	0.843	2.064***	1.701***
Est	0.627	0.178	0.692	0.395
Haut_Bassin	1.221*	1.297***	1.380***	1.005***
Nord	1.802**	0.313	1.578***	1.023**
Plateau	-0.192	0.445	0.329	0.950**
Sud	0.0296	0.788	0.856*	0.764*
Constant	3.132***	2.517***	1.129**	-0.993**
Log likelihood	-1518.5146		-2776.281	
Pseudo R2	0.4166		0.2413	
Observations	2,701		3,332	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : la modalité de référence dans ce modèle est : 1 = salarié formel.

1.8 Discussion des résultats, limites et perspectives d'études

1.8.1 Discussion des résultats et implications

A l'aune de la problématique posée par Pietrobelli *et al.* (2004) cette recherche s'interroge sur la nature du choix du statut d'entrepreneur au Burkina Faso (revoir l'introduction de la première partie de la thèse). Se pose principalement la question de savoir si ce choix, en particulier pour les entrepreneurs du secteur informel, est volontaire et fondé sur une rationalité économique permettant à l'individu de se procurer des gains plus importants. Si, historiquement, la participation à l'emploi informel a été considéré comme une stratégie de survie pour les individus qui n'arrivaient pas à trouver d'emploi dans le secteur primaire, on note cependant, depuis quelques années, un changement de croyance et des avis beaucoup plus nuancés à ce sujet (Cross, 2000; Gerxhani, 2004; Maloney, 2004; Snyder, 2004). En effet, de plus en plus d'études montrent que les entrepreneurs travaillant entièrement ou partiellement dans l'économie informelle le font délibérément afin de sortir de l'économie formelle (voir par exemple, Williams, 2008; Williams & Round, 2007). Cependant, la plupart des travaux montrant ce caractère volontaire des entrepreneurs informels ont porté sur des pays développés et d'Amérique Latine. Peu de travaux s'intéressent à cette question dans le tiers monde, en particulier en Afrique. On peut citer entre autres l'étude de Adom & Williams (2012) sur les entrepreneurs informels dans le cas du Ghana. Ainsi, ce travail tente de combler cette lacune en analysant les écarts des gains entre les segments d'emploi et l'influence du différentiel des gains dans l'engagement entrepreneurial, sous l'hypothèse principale d'une auto-sélection positive. Il s'inscrit dans une double approche, celle de Roy considérant que le choix professionnel de l'individu est rationnel et motivé par les revenus potentiels, et celle des partisans de l'école légaliste considérant que la participation à l'informel, notamment à l'entrepreneuriat informel, pourrait être volontaire et procurerait à l'individu des gains aussi compétitifs que ceux qu'il aurait perçu en tant que salarié dans le secteur formel. L'analyse de l'impact du différentiel de gains dans les modèles structurels permet de saisir la dimension rationnelle (ou non) du choix de l'emploi indépendant.

Le caractère « subi » (ou volontaire) de ce choix est testé à partir d'un indicateur mesurant le chômage individuel, et est intégré en tant que variable explicative. Une analyse selon le genre est également proposée car nous supposons que les motivations d'entrée dans l'entrepreneuriat des femmes diffèrent de celle des hommes, qui accordent une place plus importante à la dimension pécuniaire.

En considérant dans un premier temps une homogénéité des statuts d'entrepreneurs et de salariés (l'analyse dans le cas binaire), nous trouvons un impact positif et statistiquement significatif de l'écart de gains sur la probabilité d'être entrepreneur. Autrement dit, le choix du statut d'entrepreneur serait rationnel et permettrait à l'individu de maximiser ses revenus, ce qui permet de soutenir l'hypothèse de l'avantage comparatif décrite par Roy. Cependant, ces résultats sont mis à rude épreuve lorsque nous désagrégeons le marché du travail en plusieurs segments d'emploi, en considérant notamment l'hétérogénéité du statut d'entrepreneur. En effet, lorsque nous effectuons un modèle multinomial

structurel pour analyser le choix de l'entrepreneuriat informel relativement à l'emploi salarié formel (public & privé), nous remarquons que le signe du différentiel de gain est négatif et statistiquement significatif. Cela signifie que l'entrepreneuriat informel ne fournit pas, en moyenne, des gains compétitifs par rapport à l'emploi salarié formel. Si nos premiers résultats soutenaient l'approche sectorielle de Roy, nous pensons qu'ils étaient en partie liés au poids important que pouvaient représenter les revenus des entrepreneurs du secteur formel dans le revenu total de l'ensemble des entrepreneurs.

En outre, nous observons une influence positive et statistiquement significative de la variable mesurant le risque d'être au chômage sur la probabilité d'être entrepreneur. Cet effet est observé à la fois dans l'analyse binaire et dans l'analyse multinomiale. Ces résultats soutiennent ainsi l'hypothèse *push* que nous avons formulée : à savoir que le choix du statut d'entrepreneur au Burkina Faso pourrait être influencé par le risque pour l'individu de se retrouver au chômage compte tenu de ses caractéristiques personnelles en termes d'âge et de niveaux d'études. Nous remarquons d'ailleurs que les personnes ayant des niveaux d'éducation élevés sont moins susceptibles d'être entrepreneur informel. Ce résultat est observé chez les femmes comme chez les hommes, et semble dénoter le fait que cette activité soit principalement effectuée par des individus présentant un faible capital humain, et pour qui l'accès à l'emploi salarié formel reste particulièrement difficile.

Par ailleurs, nous remarquons que les individus qui n'avaient aucune expérience professionnelle par le passé, autrement dit ceux qui entrent nouvellement sur le marché du travail (les primos entrant sur le marché du travail), ont une plus grande probabilité d'occuper ce type d'emploi. Ceci dénote un manifestement d'une anticipation de la part de ces actifs, certainement des jeunes, de la difficulté de trouver un emploi dans le segment formel, et donc de s'établir à leur propre compte. Ce résultat vient en partie appuyer l'idée d'un engagement par nécessité dans l'entrepreneuriat informel, particulièrement pour ceux qui n'ont aucune expérience et qui pourraient considérer cet emploi comme transitoire.

1.8.1.1 Implications théoriques

En résumé, l'effet négatif du différentiel de revenu et l'impact positif et statistiquement significatif du risque d'être au chômage sur la probabilité d'être un entrepreneur du secteur informel semble globalement indiquer que l'entrée dans l'entrepreneuriat informel est une activité essentiellement subie, contrairement à l'entrepreneuriat formel qui apparaît plutôt être un emploi procurant à l'individu des gains plus compétitifs que l'emploi salarié⁴⁷. Cette étude montre que l'entrée dans l'entrepreneuriat,

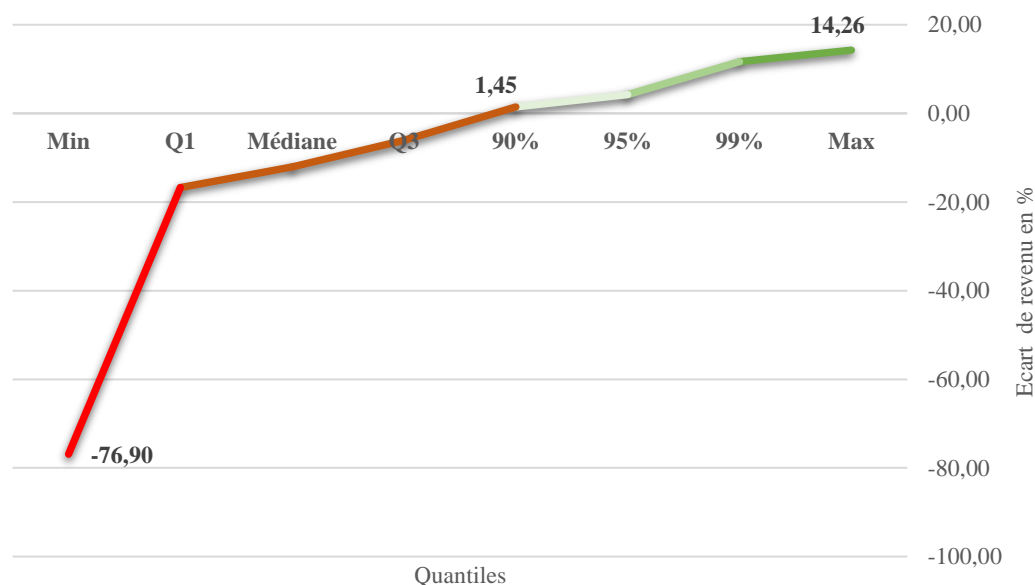
⁴⁷ L'effet du différentiel est positif lorsqu'on effectue une analyse binaire dans laquelle on regroupe les entrepreneurs formels et les entrepreneurs informels d'un côté, puis les salariés formels et informels de l'autre. Cela semble indiquer que les entrepreneurs du secteur formel ont un avantage économique lié à ce choix (même si nous ne pouvons pas tester empiriquement cette hypothèse au vu de leur faible effectif).

notamment dans le secteur informel est essentiellement subie. Ces résultats ont de fortes implications théoriques. Ils soutiennent davantage la vision traditionnelle de la dualité du marché du travail dans les pays en développement présentée par des auteurs tels que Harris & Todaro (1970). Ils appuient donc l'idée que l'emploi informel constitue d'une manière générale un emploi de refuge procurant aux individus des revenus moins compétitifs que ceux des emplois du secteur primaire (revoir tableau 1.6). Les travailleurs du secteur « moderne » disposent de meilleures conditions de travail et des perspectives d'évolution professionnelle plus intéressantes que ceux du secteur informel.

Cependant, si l'examen des revenus des actifs occupés montrent globalement une « pénalité salariale » en défaveur des travailleurs informels, on observe que cette pénalité a tendance à s'estomper dans le haut de la distribution pour devenir une prime en faveur de ce même groupe (voir graphique 1.8 ci-dessous). Cette « prime salariale » est particulièrement importante pour les entrepreneurs du secteur informel. En effet, le graphique ci-dessous présentant l'écart (en %) des gains le long de la distribution montre qu'à peu près au 90^e centile, les entrepreneurs du secteur informel gagnent 1,45% de plus que les salariés formels. Pourtant, au début, ces derniers gagnaient 76,90% en moins que leurs homologues du formel. Leur avantage va s'accroître jusqu'à atteindre 15%.

On notera que les entrepreneurs formels constituent la catégorie de la population active qui présente (quasi) systématiquement un revenu supérieur à tous les autres travailleurs. Les salariés informels restent quant à eux la catégorie d'emploi la plus marginalisée⁴⁸(voir annexe 1.L).

Graphique 1.8 - Ecart de gains entre les entrepreneurs informels et les salariés formels le long des quantiles.



⁴⁸ Les entrepreneurs informels n'ont un revenu supérieur aux entrepreneurs formels qu'à partir du 99^e centile (voir tableau annexe 1.L).

Ces résultats sont assez similaires à ceux obtenus par Bargain & Kwenda (2014) dans le cas du Brésil. En effet, ils remarquent que la pénalité salariale, que connaît les travailleurs informels, a tendance à s'estomper dans la partie supérieure de la distribution des revenus au point également de devenir une prime. Ils notent surtout que cet avantage est observé pour les travailleurs qui ont fait des études supérieures et partagent des caractéristiques similaires avec leurs homologues du secteur formel.

En résumé, si nos résultats semblent globalement être en accord avec l'hypothèse duale décrite dans les pays en développement, ils sont tout de même à nuancer. En effet, l'analyse de la distribution des revenus le long des quantiles laisse suggérer l'existence éventuelle d'un segment supérieur dans l'économie informelle susceptible de concerner particulièrement une catégorie d'entrepreneurs avec des qualités entrepreneuriales au même titre que leurs homologues du formel.

Par ailleurs, il est important de noter que d'autres facteurs peuvent être au moins aussi importants que les bénéfices financiers pour expliquer la participation de l'individu dans l'informel, surtout dans les pays en développement. Comme le rapporte, Gerxhani (2004) : « *Many informal sector participants, especially in developed countries, choose to participate in the informal sector because of more autonomy, flexibility and freedom they find in this sector compared to the formal one. In other words, the participants have the freedom of operating their own business; they have flexibility regarding hours or days of operation; they can use and develop their creativity, etc* » (Gerxhani, 2004, p. 9). Dans le même sens, Snyder (2004), dans son étude sur 50 entrepreneurs informels dans un village à l'Est de New York, souligne que si, en effet, quelques-uns des entrepreneurs informels qu'elle a étudiés sont entrés dans le secteur pour des raisons économiques bien déterminés (par exemple, pour gagner de « l'argent de poche »), la plupart d'entre eux l'ont fait par choix, par exemple pour orienter leur carrière sur une nouvelle voie qui est plus en accord avec leur identité professionnelle, leur véritable personnalité. Selon cette sociologue, les entrepreneurs considèrent la sphère informelle comme une « *strategy of being* ».

De ce fait, si une personne a par exemple un besoin élevé d'indépendance ou de flexibilité, ce qui est souvent le cas des femmes, elle pourrait choisir l'emploi indépendant (même si c'est dans le secteur informel) plutôt que l'emploi salarié pour répondre à ce besoin. L'analyse du choix occupationnel, incluant cette dimension psychologique pourrait être à la fois intéressante et complémentaire à l'analyse sur les gains pour mieux trancher sur le caractère contraint ou volontaire de la participation des individus à l'emploi informel notamment.

Mis à part ces premiers éléments et leurs implications théoriques, ce travail fournit également un certain nombre de résultats intéressants qui méritent d'être évoqués. Il s'agit notamment des résultats concernant le genre. Nos estimations montrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de s'engager dans l'entrepreneuriat. Cependant, elles gagnent environ 30% de moins que leurs homologues, que ce soit dans l'emploi indépendant ou dans l'emploi salarié. Des différences qui

s'expliquent notamment par leurs caractéristiques personnelles et celles de l'emploi occupé. En effet, les femmes ont généralement un capital humain moins important que celui des hommes, que ce soit en termes de niveau d'études que d'expérience d'emploi. Elles ont également tendance à occuper des emplois à temps partiel. Cela peut ainsi détonner d'une probable discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi. Ces éléments peuvent en partie expliquer leur engagement dans l'emploi indépendant, notamment informel. L'analyse structurelle des déterminants de l'engagement dans l'entrepreneuriat indique que les femmes semblent accorder moins d'importance aux bénéfices financiers de l'emploi que les hommes. Le degré de significativité de cette variable est moins important que chez les hommes.

Par ailleurs, nous observons que l'accès à d'autres formes de revenus (de transfert ou lié au capital) constitue un facteur important dans l'engagement entrepreneurial des femmes. Cet élément n'est pas déterminant chez les hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes rencontrent davantage d'obstacles (liés entre autres à de la discrimination) lorsqu'elles tentent d'acquérir un capital de départ pour le lancement de leur entreprise⁴⁹. Ainsi l'accès à de telles ressources permet de lever les barrières liées à l'entrée dans l'entrepreneuriat. Ces résultats soutiennent ainsi nos hypothèse 8a et 8b

Un autre élément intéressant à mentionner, est celui de l'influence du statut d'entrepreneur du père. On remarque que cette variable n'est significative que chez les hommes. Cela semble ainsi indiquer que les enfants de sexe masculin ont tendance à suivre la trajectoire professionnelle de leur père, à l'inverse (apparemment) des filles. Même si cet effet n'est significatif que chez les hommes on peut estimer que ce résultat soutient l'hypothèse 4 de « l'entrepreneuriat de seconde génération » que nous avons formulée en amont, à savoir que les personnes issues de familles d'entrepreneurs sont généralement davantage susceptibles que les autres de se lancer dans l'entrepreneuriat. Ils disposent le plus souvent de capital humain, social et financier leur permettant d'être dans de meilleures conditions pour occuper ce statut d'emploi et y réussir.

Autre hypothèse (secondaire) que nous avons formulée et qui est en phase avec les résultats de nos estimations, est celle de l'influence de l'appartenance religieuse sur l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat (hypothèse 7). Nous observons que les personnes de confession musulmane et protestante sont plus susceptibles de s'auto-employer que celles de confession catholique. Ces résultats sont en phase avec les travaux pionniers de Max Weber qui mettait en avant l'influence du protestantisme dans le développement économique et celui de « l'esprit du capitalisme ». Ils sont également en phase avec le constat de Klandt (1987) en Allemagne qui expliquait que l'éducation protestante est favoriserait davantage l'engagement entrepreneurial de l'individu que l'éducation catholique. Il semble donc nécessaire dans les travaux empiriques ultérieurs de faire la distinction entre

⁴⁹ Par exemple, Verheul & Thurik (2001) constatent dans leur étude que les femmes entrepreneures disposent d'un capital de démarrage plus faible.

les catholiques et les protestants même s'ils font partie d'une même famille religieuse, à savoir le christianisme⁵⁰. Concernant la religion musulmane, Gümüşay (2015) apporte un éclairage très précis sur l'influence que pourrait avoir cette religion sur l'orientation entrepreneuriale de l'individu. En effet, il décrit une religion qui favorise une tolérance au risque (qui est une caractéristique fondamentale de l'entrepreneur), et souligne que l'entrée dans ce type d'activité peut être motivée par des bénéfices non pécuniers, notamment celui d'un besoin de réalisation socio-économique et métaphysique - qui se situe aussi bien dans ce monde que dans l'au-delà. Il précise dans ce sens que l'entrepreneur musulman est un *homo islamicus* (par opposition à l'*homo economicus*) pour montrer que le succès entrepreneurial n'est pas essentiellement économique (revoir la section 1.3.2.10)

Par ailleurs, nous observons que les immigrés et les « migrants de retour » ont une plus grande probabilité d'entreprendre. Ces résultats sont en phase avec les hypothèses 6a et 6b que nous avons formulées. Les motivations d'entrée pour ces groupes peuvent être multiples. En effet, elles peuvent être motivée par la nécessité économique comme par les opportunités.

En revanche, nous ne trouvons pas d'effet significatif de la situation de handicap sur l'engagement dans l'entrepreneuriat. Apparemment, ce facteur n'est pas déterminant dans notre contexte pour les raisons évoquées en 1.6.2.1. Notre hypothèse 5 n'est donc pas vérifiée.

Le tableau ci-dessous récapitule l'ensemble des hypothèses formulées (en amont) et leur validité empirique.

⁵⁰ Par exemple, Audretsch et *al.*, (2007) regroupent dans leur recherche les catholiques et les protestants dans un même groupe pour analyser l'influence de l'appartenance religieuse sur le choix du statut d'entrepreneur.

Tableau 1.18 - Récapitulatif des hypothèses et validité

Hypothèses principales	Validité
<p>Hypothèse 1 : à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié est élevé, plus grande est la probabilité que l'individu opte pour l'entrepreneuriat (hypothèse de l'avantage comparatif).</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse 1a : à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié est élevé, plus grande est la probabilité pour l'homme d'opter pour l'entrepreneuriat. 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse 1b : le différentiel de gains entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié n'influence pas significativement la probabilité pour la femme d'opter pour l'entrepreneuriat. 	✓
<p>Hypothèse 2 : à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié (formel) est élevé, plus grande est la probabilité que l'individu opte pour l'entrepreneuriat informel (hypothèse de l'avantage comparatif, associée à la vision légaliste et compétitive du marché du travail dans les pays en développement).</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse 2a : à mesure que le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié (formel) est élevé, plus grande est la probabilité pour l'homme d'opter pour l'entrepreneuriat. 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse 2b : le différentiel de gains entre l'emploi indépendant informel et l'emploi salarié n'influence pas significativement la probabilité pour la femme d'opter pour l'entrepreneuriat. 	✗
<p>Hypothèse 3 : à mesure que le risque d'être au chômage est élevé, plus grande est la probabilité que l'homme, comme la femme, opte pour l'entrepreneuriat (hypothèse push).</p>	✓

Hypothèses secondaires

- Hypothèse 4** : les individus dont le père était entrepreneur sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres. ✓
- Hypothèse 5** : les individus qui souffrent d'un handicap quelconque sont plus susceptibles d'être entrepreneur. ✗
- Hypothèse 6a** : les immigrés sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres. ✓
- Hypothèse 6b** : les migrants de retour dans leur pays sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres. ✓
- Hypothèse 7** : les individus de confession musulmane et protestante sont plus susceptibles d'être entrepreneur que ceux de confession catholique. ✓
- Hypothèse 8a** : les individus percevant des revenus supplémentaires en dehors de leur activité professionnelle sont plus susceptibles d'être entrepreneur que ceux qui n'en perçoivent pas. ✓
- Hypothèse 8b** : les individus, propriétaires du logement dans lequel ils habitent avec ou sans document sont plus susceptibles d'être entrepreneur que les autres. ✓
-

1.8.1.2 Implications politiques

Les résultats de cette partie de la thèse indiquent de manière générale que l'entrepreneuriat informel au Burkina Faso est une activité peu compétitive et motivée par la nécessité. Cependant, ils montrent également qu'une partie de ces entrepreneurs disposent de revenus compétitifs et pourraient contribuer dans une certaine mesure à la compétitivité et à l'économie nationale. Quelles peuvent être les implications politiques de nos résultats ? Les politiques devraient-ils adopter des mesures toujours plus punitives pour faire disparaître du paysage économique cette forme d'entrepreneuriat ou faut-il les « laisser-faire » et reconnaître en ces entrepreneurs une « culture d'entreprise cachée » tout en mettant en place des politiques visant à les aider à légitimer leurs activités ? Si oui, comment y parvenir, et quelle peuvent être les mesures adéquates pour aider les entreprises informelles à formaliser leur activité ?

Le secteur informel : une plateforme d'entrepreneur informel présentant un potentiel important et susceptible de contribuer à la croissance économique des pays les moins avancés.

L'économiste Colin Williams (2008) est sans équivoque à ce sujet. Selon ce chercheur, spécialiste reconnu de l'entrepreneuriat informel, si cette forme d'activité n'est pas reconnue, les gouvernements, avec leur approche dissuasive, détruiront précisément l'entrepreneuriat et la culture d'entreprise qu'ils cherchent si ardemment à encourager. Il explique en effet que bon nombre d'entrepreneurs exerçant dans cette sphère font preuve de « qualités entrepreneuriales » et peuvent donc être porteurs d'une « culture entrepreneuriale cachée ». Les partisans socio-démocrates pensent également que la sphère informelle pourrait être une sorte de plate-forme ou un tremplin pour l'entreprise et l'esprit d'entreprise, et donc un atout pour la société. Mais à condition seulement que cet élan puisse être exploité et transféré vers l'économie formelle (Williams & Round, 2007). Ce discours positif émergent est également exprimé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui cherche à mettre en évidence que l'esprit d'entreprise informel est un phénomène positif, mais seulement s'il est exploité et transféré plus tard dans la sphère légale : l'économie informelle apparaît comme un « *incubator for business potential* » et beaucoup de ses travailleurs montrent un « *real business acumen, creativity, dynamism and innovation.* » (ILO 2002, Cité par Adom & Williams, 2012). Ainsi, l'économie informelle pourrait être un tremplin, une sorte de plateforme, dans laquelle des entrepreneurs pourraient « tester » leurs nouvelles entreprises et les développer (Williams & Nadin, 2010). Adom & Williams (2012) remarquent que de nombreuses femmes qui ont commencé à participer à l'entrepreneuriat informel par nécessité sont devenues, au fil du temps, des entrepreneuses plus motivées par les opportunités. Cette constatation, dénotant un dynamisme de la motivation entrepreneuriale dans le cas du Ghana, laisse suggérer que l'entrepreneuriat informel par nécessité pourrait offrir des conditions propices à l'émergence d'un entrepreneuriat par opportunité et doit donc être encouragé. Adom (2014) estime en ce sens qu'il est nécessaire d'aller au-delà de l'analyse binaire - « nécessité vs opportunité » - des motivations d'entrée dans l'entrepreneuriat informel vers une analyse mixte, combinant ces deux facteurs et surtout en considérant la dimension

temporelle. En effet, la nécessité et l'opportunité peuvent être toutes deux présentes dans les motivations des entrepreneurs informels et ces motivations d'entrée peuvent changer au fil du temps, passant souvent d'une motivation davantage axée sur la nécessité à une motivation axée sur l'opportunité (Snyder, 2004; Williams, 2007, 2008a; Williams et al., 2009). Il serait donc une erreur pour les politiques de considérer les entrepreneurs par nécessité, opérant de manière informelle, comme indignes d'être soutenus, car beaucoup d'entre eux pourraient devenir des entrepreneurs par opportunité au fil du temps (Adom & Williams, 2012).

Dans le même élan, une série d'études montre le dynamisme important des entreprises formelles qui ont débuté leur activité dans l'informel. Par exemple, (Williams & Kedir, 2017), en utilisant les données de l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale (WBES) de 41 pays africains pour la période 2006-2013, constatent que les entreprises formelles de cinq employés ou plus, qui ont démarré sans être enregistrées, ont des taux de croissance annuels des ventes, de l'emploi et de la productivité nettement plus élevés que les entreprises qui ont enregistré leurs opérations au démarrage. Williams et *al.*, (2017) ont obtenu des résultats similaires à partir de données plus larges tirées de l'enquête de la Banque Mondiale sur les entreprises de 127 pays en voie de développement. Ils constatent que les entreprises formelles qui ont démarré sans être enregistrées et qui ont passé plus de temps en activité sans être enregistrées ont réalisé plus de ventes annuelles, ont créé des emplois et enregistré des niveaux de productivité nettement supérieurs à ceux qui ont démarré initialement de manière formelle. Les résultats de ces études ont des implications majeures car elles remettent en cause l'hypothèse largement répandue selon laquelle les entreprises qui démarrent leur l'activité dans l'informel ont de mauvaises performances par rapport à celles qui ont débuté dans la sphère formelle

En résumé, le secteur informel, même s'il présente un certain nombre d'inconvénients, pourrait finalement, au même titre que le secteur formel, contribuer positivement à l'économie globale d'un pays en attirant les personnes les plus aptes à occuper un emploi dans le secteur (in)formel (Pisani & Pagán, 2004)⁵¹. Les entreprises de ce secteur peuvent être porteuses de croissance si elles sont soutenues et encouragées (Gerxhani, 2004). Elles contribueraient à absorber le flux important d'actifs provenant notamment du système éducatif. De ce fait, des actions conséquentes doivent être entreprises par les politiques pour non seulement aider ces acteurs à acquérir des qualités entrepreneuriales supplémentaires, mais également pour apporter des ressources, notamment financières et nécessaires au développement de leur entreprise, et à leur intégration progressive dans la sphère légale. L'activité entrepreneuriale informelle doit de ce fait être « soutenue » afin qu'elle puisse se formaliser ultérieurement et contribuer de manière plus significative au développement de la nation.

⁵¹ A partir du modèle de type switching, ils trouvent une sélection positive à la fois chez les travailleurs du secteur formel que ceux du secteur informel.

Comment favoriser la formalisation des entreprises informelles présentant un fort potentiel de croissance ?

La question cruciale est de savoir maintenant comment amener ces acteurs à se formaliser lorsque leur entreprise atteint un certain niveau de développement. De nombreux exemples montrent qu'une formalisation agressive ne serait pas appropriée et pourrait conduire à un résultat opposé à celui qu'on attendrait (Jütting et *al.*, 2008). De manière générale nous pensons, à l'aune de Williams & Shahid (2016), que la réduction de l'asymétrie entre les institutions formelles (codes, règlements et lois) et les institutions informelles (valeurs, normes et croyances) apparaît comme une base fondamentale pour favoriser la formalisation des entreprises⁵². Et en ce sens, deux actions peuvent être intéressantes comme le formulent William & Shahid (2016). D'une part, les normes, valeurs et croyances de la population concernant leur tolérance à l'égard de l'informalisation peuvent être ciblées de manière à ce que ces institutions informelles soient en phase avec les lois et réglementations édictées par les institutions formelles. Cela peut se faire par des campagnes de sensibilisation sur les coûts liés au fait de travailler dans le secteur informel et sur les avantages de travailler dans le secteur formel, ainsi que par des efforts en matière d'éducation fiscale et des campagnes de sensibilisation aux normes. Par ailleurs, les institutions formelles pourraient également être modifiées de manière à être davantage en accord avec les normes, les valeurs et les croyances de la société dans son ensemble. Cela peut être réalisé en s'assurant que les citoyens aient le sentiment de payer équitablement leurs impôts par rapport aux autres, de recevoir les biens et services qu'ils estiment mériter compte tenu des impôts qu'ils paient, et de croire que le service des impôts les a traités de manière respectueuse, impartiale et raisonnable. Ainsi, plus que l'éducation fiscale, c'est surtout la transparence fiscale qui est importante : entendue par là comme la clarté et la publication à grande échelle des textes fiscaux mais aussi la transparence de l'administration fiscale en supprimant les éléments liés à la corruption, l'arbitraire, le manque de recours face à la force publique et les effets négatifs de la bureaucratie entre autres. Selon ces auteurs, de telles mesures politiques devront être spécialement orientées vers les entrepreneurs à faibles revenus, jeunes et moins éduqués, car ce sont les groupes présentant le plus haut degré d'informalisation. Ce groupe estime notamment que le niveau de corruption dans le secteur public est élevé, que les taux d'imposition sont trop élevés et que l'équité fiscale, la justice redistributive ou la justice procédurale sont peu présentes dans le fonctionnement de l'État. Il apparaît de ce fait important que les spécialistes sur ces questions mènent en amont des études plus approfondies qui permettront de cerner dans un premier temps le degré d'informalisation des entreprises avant de mettre en place des politiques plus ciblées et adéquates en faveur d'une formalisation progressive des entreprises. Car celles-ci peuvent présenter un potentiel de

⁵² William et Shahid (2016) remarquent dans le cas du Pakistan que le décalage existant entre les institutions formelles et les institutions informelles, exprimé par le faible niveau de perception de l'équité fiscale, de la justice procédurale et de la justice redistributive, ont conduit de nombreux entrepreneurs à avoir une éthique fiscale faible et à opérer à des niveaux d'informalisation variables

développement intéressant pour l'économie du pays les moins avancés en termes de croissance et de création d'emplois supplémentaires.

Promouvoir l'entrepreneuriat chez les femmes

Outre ces mesures plus globales, des actions doivent être davantage orientées à l'égard des femmes qui constituent, avec notamment les jeunes, le groupe de travailleurs occupant le plus souvent des emplois précaires, et pour qui l'emploi indépendant pourrait davantage s'apparier à un emploi de refuge. Des études nous rappellent que même si les femmes débutent leur activité sous cet angle, leurs motivations changent au fil du temps pour être orientée par les opportunités (Adom, 2014; Adom & Williams, 2012). De ce fait, elles méritent un soutien accru surtout compte tenu du contexte socioculturel dans lequel elles se trouvent. Les structures en place - pas seulement celles de l'État, mais aussi les associations et ONG (organisations non gouvernementales) - doivent non seulement les accompagner davantage dans l'accès au crédit (car elles rencontrent le plus souvent des difficultés pour en avoir), mais également dans leur formation professionnelle afin qu'elles puissent développer au mieux leur activité et se tourner davantage dans des activités productives que celles de subsistance.

1.8.2 Limites de l'étude et perspectives d'analyse

1.8.2.1 Limites

Les études transversales traitant du choix de l'emploi indépendant peuvent être regroupées en deux grandes familles. Une grande partie de ses études s'appuient sur des modèles de forme réduite. Un petit nombre d'entre elles s'appuient sur des modèles structurels. L'écart de revenu entre le travail indépendant et le travail salarié joue un rôle important dans les théories du choix d'emploi qui mettent l'accent sur les considérations monétaires. On suppose qu'un individu choisit, toutes choses égales par ailleurs, l'emploi indépendant s'il perçoit que les revenus dans ce statut sont suffisamment plus élevés que dans le cas d'un emploi salarié. Cette hypothèse peut être vérifiée à l'aide d'un modèle structurel du choix occupationnel. Bien que l'approche structurelle apporte une richesse supplémentaire sur les déterminants du choix du travail indépendant car elle permet de saisir le degré de désirabilité de ce choix, ce type d'étude pose plusieurs problèmes pratiques qui ont été soulignés notamment par Le (1999).

Premièrement, les données utilisées sur les gains pour les travailleurs autonomes peuvent être très médiocres, ce qui pourrait remettre en partie en cause la fiabilité des résultats obtenus. Elles comprennent habituellement le revenu d'actif ainsi que le revenu du marché du travail et ne font pas de distinction entre les bénéfices de l'entreprise et les bénéfices individuels (où la différence est constituée par les bénéfices non répartis) (Le, 1999). En plus, dans les pays en développement le renseignement sur les salaires peut s'avérer encore plus problématique, du fait notamment d'une méfiance des enquêtés sur les enquêteurs et sur les organismes publics d'enquête en général. Les travailleurs du secteur

informel, en particulier les grosses entreprises informelles, sont plus susceptibles de sous-estimer leurs gains.

Deuxièmement, comme nous l'avons souligné précédemment, l'accent mis dans ces types de modèles sur les bénéfices financiers peut être mal placé dans la mesure où des incitatifs non monétaires comme le besoin de réalisation, la recherche d'autonomie et de la flexibilité dans l'emploi peuvent être également importants au point de compenser la perte de revenu liée à ce choix d'emploi (Blanchflower, 2000; Hamilton, 2000). Plusieurs recherches montrent que la participation à la sphère informelle est également liée à cette dimension non pécuniaire (Adom & Williams, 2012; Snyder, 2004; Williams, 2008a; Williams et al., 2009). Certaines études tiennent compte de ces deux dimensions dans l'analyse du choix occupationnel (voir par exemple, Arias & Khamis (2008).

Troisièmement, mis à part ces problèmes pratiques, notre travail comporte d'autres limites liées à la construction de certains de nos indicateurs, en particulier ceux utilisés comme des proxys de la richesse de l'individu. Le facteur financier pouvant constituer une entrave à l'entrée dans l'entrepreneuriat, nous avons estimé les « capacités financières » de l'individu à travers les revenus qu'il perçoit en dehors de l'activité professionnelle. Ces revenus peuvent être issus par exemple de l'immobilier. Cette variable est binaire : elle correspond à la valeur 1 pour les individus qui perçoivent des revenus en dehors de leur activité professionnelle, et 0 pour ceux qui n'en perçoivent pas. Cependant, nous pensons que cet indicateur ne permet de saisir qu'une partie des capacités financières potentielles de l'individu (même si à cela nous avons rajouté un indicateur permettant de savoir si l'individu est propriétaire ou non du logement dans lequel il habite). De ce fait, une analyse multidimensionnelle associant ces indicateurs à ceux des caractéristiques de l'habitat dans lequel vit l'individu (par exemple, le type de maison : une villa, une traditionnelle etc.) et de variables indiquant la détention ou non de certains biens durables (par exemple, la détention d'une voiture, d'un climatiseur ou de plaques solaires dans le logement etc.) serait une meilleure approximation du niveau de richesse de l'individu, et permettrait par conséquent de mieux estimer son impact ou l'impact des contraintes financières sur l'engagement dans l'entrepreneuriat au Burkina Faso. Par ailleurs, nous avons construit des variables binaires représentant les régions pour saisir l' « effet régional » sur l'entrepreneuriat (voir tableau 1.3), en supposant que le nombre d'entreprise par région aurait une influence sur le choix entrepreneurial de l'individu (effet culturel-régional). Cependant, une autre analyse aurait certainement plus pertinente. Au lieu de ne considérer que le nombre d'entreprises nous aurions pu considérer le nombre d'entreprises par habitant ou par actif. Cela aurait été certainement plus pertinent et exprimerait mieux la « propension à entreprendre ».

Quatrièmement, une autre limite à cette étude peut être évoquée même si elle est essentiellement tributaire des données à dispositions. Dans notre échantillon d'analyse, nous avons un effectif très réduit d'entrepreneurs formels : au nombre de 44, soit moins de 1% de l'ensemble des actifs occupés -, ce qui ne nous donne pas la possibilité de réaliser des estimations économétriques fiables. Des estimations

structurelles auraient pu concrètement nous montrer si l'engagement des individus dans l'entrepreneuriat formel est fondé sur le principe d'auto-sélection décrit par Roy. Ce groupe d'actifs possède des caractéristiques particulières, notamment en termes de capital humain et de capital social : ils ont souvent des niveaux d'éducation plus élevés et des expériences d'emploi plus variées que le reste de la population des actifs, formel ou informel, ce qui leur permet de se procurer des rendements bien plus importants que le reste de la population. Ils sont généralement décrits comme des entrepreneurs d'opportunité, c'est-à-dire des chefs d'entreprise pour qui l'emploi indépendant serait une activité permettant de saisir des opportunités d'affaire innovantes et rentables financièrement.

1.8.2.2 Perspectives d'études

***Perspective 1 :** la prise en compte de la dimension non pécuniaire dans l'analyse des choix occupationnels*

Dans un premier temps, l'analyse de l'engagement entrepreneurial mérite la prise en compte de l'influence des facteurs non pécuniaires. En effet, l'analyse de l'entrée dans l'entrepreneuriat sur les seules motivations financières est certes intéressante, mais insuffisante pour saisir de manière pragmatique le caractère subi ou volontaire de l'activité.

***Perspective 2 :** la création de typologies est également nécessaire pour bien cerner l'hétérogénéité des entrepreneurs, notamment du secteur informel*

Il serait intéressant d'utiliser, en plus de ces méthodes économétriques, des méthodes d'analyse factorielle qui nous permettrait de créer des typologies d'entrepreneurs et de saisir au mieux l'hétérogénéité du statut d'entrepreneur, formel comme informel. Par exemple, à partir de telles techniques, Cunningham & Maloney (2001) trouvent des résultats révélateurs d'une hétérogénéité parmi les entrepreneurs mexicains. En effet, s'ils observent que ce secteur sert de refuge pour ceux qui ne peuvent pas obtenir d'emploi salarié, ils remarquent toutefois que ce groupe ne représente qu'une petite minorité de la population, et qu'il est majoritairement constitué de travailleurs âgés qui ont du mal à être réembauchés dans des emplois salariés⁵³. La grande majorité des entrepreneurs présents dans les autres clusters ont choisi volontairement ce statut, dans le but d'obtenir une plus grande indépendance et des revenus plus élevés. Par ailleurs, la prise en compte des secteurs d'activités s'avère nécessaire au vu de l'hétérogénéité en termes de productivité qu'il peut y avoir dans le secteur informel.

***Perspective 3 :** la distinction entre les travailleurs pour compte propre et les employeurs peut être également intéressante pour analyser l'auto-sélection dans l'entrepreneuriat*

⁵³ Ils gagnent un peu moins étant donné leur capital humain.

Dans une étude similaire, il serait intéressant de réaliser des estimations en distinguant les travailleurs pour compte propre et les employeurs, dans la mesure où ces deux catégories d'entrepreneurs sont susceptibles de présenter des caractéristiques différentes en termes de capital humain et de rendements, et donc de logiques de participations. Les travailleurs pour compte propre, notamment ceux opérant dans le secteur informel, pourraient s'apparenter davantage à des individus dont la motivation d'entrée serait axée sur la nécessité, concordant ainsi à la vision dualiste ; alors que les seconds, correspondraient à des entrepreneurs (formels ou informels) dynamiques et motivés par les opportunités. A ce propos, (Mandelman & Montes-Rojas, 2009) montrent dans le contexte argentin que les travailleurs pour compte propre (qui représentaient plus des deux tiers des entrepreneurs de leur échantillon) avaient des caractéristiques similaires à ce que prévoit la vision dualiste : en contrôlant leur capital humain, ils trouvent que ces derniers gagnent beaucoup moins que les salariés et se caractérisent par une auto-sélection négative. Cependant, lorsqu'ils se concentrent exclusivement sur les employeurs, ils remarquent une auto-sélection positive⁵⁴.

***Perspective 4** : une analyse dynamique, complémentaire et indispensable pour mieux cerner le phénomène entrepreneurial.*

Par ailleurs, une analyse à partir de données longitudinales paraît plus intéressante pour saisir les trajectoires professionnelles des individus (de l'emploi formel vers l'emploi informel, et vice versa), et de tester l'hypothèse duale du marché du travail. Les données longitudinales permettront d'analyser la dynamique des entreprises du secteur informel : leur évolution en termes de taille, leur productivité, etc. et de comparer leurs performances à celles des entreprises qui ont démarré dans le secteur légal. En examinant la trajectoire professionnelle des individus, on pourrait voir si le secteur informel constitue une plateforme pour les entrepreneurs aspirant à évaluer le potentiel de leur entreprise et à se formaliser ultérieurement lorsque les conditions le permettront. Comme nous l'avons évoqué précédemment, certains entrepreneurs informels font preuve de « qualités entrepreneuriales » et peuvent donc être porteurs d'une « culture entrepreneuriale cachée » : cette qualité pouvant bénéficier davantage à l'économie du pays si ces derniers se formalisent à l'avenir.

⁵⁴ On notera toutefois dans cette étude que les auteurs ne font pas de distinction entre les entrepreneurs formels et informels. Ainsi, l'intérêt pour nous est de proposer des estimations en tenant compte de l'hétérogénéité dans le statut d'entrepreneur.

1.9 Conclusion de la première partie

La littérature distingue généralement deux types de raisons d'opter pour l'entrepreneuriat. La première considère que l'individu est motivé par des opportunités d'affaires rentables et cherche à devenir un entrepreneur prospère. La seconde part du principe que l'individu est contraint par ce choix à cause du manque d'opportunité d'emploi sur le marché du travail (Fields, 2019). Cette distinction « *pull - push* » est souvent invoquée pour expliquer non seulement les motivations à l'entrée dans l'entrepreneuriat, mais également les performances des entreprises créées (Nagler, 2015). L'entrepreneuriat par nécessité est souvent dépeint comme une forme de l'entrepreneuriat prégnant dans les pays en développement (par rapport au pays développés), et particulièrement menée dans le secteur informel. Les partisans de l'école dualiste, à l'inverse de l'école légaliste, le considèrent comme un segment du marché du travail essentiellement précaire et incapable de procurer à l'individu des revenus aussi compétitifs que les emplois du segment formel. Cependant, des études récentes, dans la lignée des travaux pionniers de Fields (1990), Yamada (1996), montrent que l'engagement de l'individu dans l'entrepreneuriat informel pourrait être volontaire et motivé par des bénéfices pécuniaires et non pécuniaires plus importantes que ceux qu'il aurait perçus en exerçant un emploi formel, en particulier salarié : l'entrepreneuriat informel apparaît ainsi comme un emploi potentiellement désirable pour l'individu (Yamada, 1996; Cunningham & Maloney, 2001; Fields, 1990, 2005; Maloney, 2004; Williams & Round, 2007; Williams, 2007, 2008; Williams et al., 2009; Nordman et al., 2011; Bargain & Kwenda, 2014). Partant de ce constat, il s'agissait de voir dans le contexte du Burkina Faso, si les individus choisissent d'entreprendre, notamment de manière informelle, afin de gagner davantage des revenus (une auto-sélection de l'emploi indépendant), ou plutôt parce qu'ils n'ont pas de meilleure alternative, en attendant un emploi salarié (dans le segment formel).

L'objectif principal de cette partie de la thèse est d'analyser les revenus des travailleurs (salariés et indépendants) et d'examiner les facteurs déterminant l'entrée dans l'entrepreneuriat et ce, sous l'hypothèse principale d'une auto-sélection des individus. Elle s'inscrit plus particulièrement dans une double approche : une première, décrite par les modèles d'auto sélection de Roy (1951) et considérant que le choix professionnel de l'individu est un choix rationnel fondé sur les gains potentiels ; une seconde considérant, à l'aune de l'école légaliste, que la participation à l'emploi informel, notamment à l'emploi indépendant informel, se révèle volontaire et permettrait à l'individu de bénéficier entre autres de revenus plus compétitifs que dans l'emploi formel, en l'occurrence ici dans l'emploi salarié. Pour cela, nous avons examiné les écarts de gains entre les statuts d'emploi, tout en considérant l'hétérogénéité existant entre ces statuts. Nous avons aussi analysé, à partir des modèles structurels, l'influence des différentiels de gains potentiels sur la probabilité d'occuper un emploi indépendant, le tout en tenant compte de la dimension genre. Ces modèles comportent trois phases. La première étape consiste à estimer un modèle de forme réduite de la décision de participation à l'emploi indépendant. Cette première étape permet de construire un terme de correction de sélection de l'échantillon qui, à

l'étape deux, est incorporé dans les modèles de gains. L'intégration du terme de sélection permet de tenir compte de tout avantage ou désavantage comparatif que les deux groupes (voire plus) ont dans leurs secteurs respectifs, et de corriger le biais que cet effet de sélection de l'échantillon pourrait donner aux déterminants des gains dans chaque statut d'emploi. Dans la troisième étape, les résultats des fonctions de gains sont utilisés pour construire un écart de gains prévu entre les secteurs d'emploi considérés pour chaque individu. Ceci est inclus dans un modèle dit structurel de la décision de participation d'un segment relativement à un autre segment, autrement dit de la participation à l'emploi indépendant relativement à l'emploi salarié. Ce processus d'autosélection détermine le degré de désirabilité du travail indépendant par rapport à d'autres types d'emplois (Pisani & Pagán, 2004). Afin de trancher sur le caractère subi ou choisi de cette option, des analyses de l'impact du risque de chômage sur la probabilité d'être entrepreneur ont été effectuées.

Les résultats de cette étude indiquent globalement que le choix du statut d'entrepreneur, particulièrement dans le secteur informel, est contraint. En effet, nous trouvons, chez les femmes comme chez les hommes, non seulement un effet négatif et significatif du différentiel de gains sur la probabilité d'être un entrepreneur du secteur informel, mais également un impact positif et significatif du chômage sur le choix de ce statut. Nous remarquons par ailleurs que les entrepreneurs de ce secteur présentent en moyenne un capital humain (niveau d'études et expérience d'emploi) et des revenus inférieurs à ceux de leurs homologues du secteur formel. Ce qui dénote manifestement d'une activité généralement entreprise par une catégorie d'actifs marginalisés et ayant probablement peu de chances d'accéder à un emploi salarié dans le segment formel. On notera que l'effet positif du différentiel de gains, observé lorsque l'hétérogénéité des statuts d'entrepreneurs n'est pas prise en compte, semble indiquer (et l'ensemble des statistiques descriptives semblent également conforter notre intuition) que l'entrepreneuriat formel constitue un choix d'opportunité et rationnel, procurant à l'individu des revenus plus élevés que les gains qu'il aurait perçus en optant pour l'emploi salarié. L'entrepreneur formel apparaît ainsi comme un emploi désirable, au moins financièrement parlant.

Néanmoins, même si nos résultats indiquent que l'entrepreneuriat informel est principalement une activité subie, des analyses approfondies sur les revenus ont montré qu'il existerait tout de même un segment de l'informel qui procure à certains individus des revenus supérieurs à ceux des individus qui travaillent de manière « légale » : il s'agit essentiellement des entrepreneurs informels, vraisemblablement les plus éduqués. Ce groupe de travailleurs peuvent par exemple gagner jusqu'à (près de) 14% de plus que les salariés formels. On pourrait les qualifier de « *Soft-C : Stand out from the Crowd* », autrement dit, « des individus qui se démarquent des autres », et qui pourraient être assimilés à des « *superstars* » de l'informel. Ces résultats, de même que ceux sur les motivations d'entrée dans l'entrepreneuriat informel (Adom, 2014; Adom & Williams, 2012; Williams, 2007, 2008a; Williams et al., 2009) et les performances de entreprises informelles (Williams et al., 2017; Williams & Kedir, 2017) laissent suggérer qu'une approche strictement punitive des gouvernements pourrait freiner la « culture

entrepreneuriale » (Williams, 2008b) que ces derniers cherchent tant à promouvoir. En effet, beaucoup d'entrepreneurs du secteur informel font preuve de qualité entrepreneuriale. Et même si certains démarrent leur activité par nécessité, leur motivation peut changer au fil du temps pour tendre finalement vers une motivation axée sur les opportunités, ce qui va se traduire par des performances plus importantes de leurs entreprises. Il est donc important d'avoir une compréhension plus complète des motivations d'entrée des entrepreneurs, incluant les dimensions économique et psychologique, afin de prendre des décisions politiques plus adéquates. Des initiatives visant notamment la « professionnalisation » de cette activité paraissent plutôt de bon sens, que celles visant uniquement à les éradiquer à travers une politique du « bâton ». On entend par « *professionnalisation* », un ensemble de mesures permettant de « moderniser » leurs activités pour les rendre plus performantes et plus perméable à la formalisation. Cette action pourrait notamment cibler les femmes qui ont (dans cette étude) une plus grande probabilité de s'engager dans l'emploi indépendant, mais qui occupent d'une manière générale des activités précaires et donc des revenus moins compétitifs que ceux des hommes. De nombreux facteurs peuvent expliquer leur engagement dans l'entrepreneuriat par rapport aux hommes, parmi eux l'accès à des revenus complémentaires : l'accès à des revenus en dehors de leur activité principale a un impact significatif dans leur orientation entrepreneuriale, ce qui n'est pas le cas chez les hommes. La promotion de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso pourrait ainsi nécessiter le renforcement de l'accès au financement externe car il peut constituer un facteur particulièrement contraignant pour cette catégorie de la population.

1.10 Annexe de la première partie

Annexe 1.A - Description et analyse des résultats de la méthode Box Cox, et comparaison

a) Description de la méthode Box-Cox

Notre variable sur le revenu mensuel individuel présentait une forte asymétrie. Il fallait donc effectuer une transformation susceptible de corriger ce problème afin d'obtenir une distribution de la série statistique plus adéquate à nos méthodes d'estimations. Il existe plusieurs méthodes de transformation (par exemple la transformation logarithmique, racine carrée etc.), cependant il est nécessaire de choisir la transformation la plus adéquate. La méthode *Box Cox* permet dans ce sens de choisir une transformation qui serait adéquate (Lobry, 2016). Cette méthode a été proposée par Box & Cox (1964)

$$(1) \quad \{y \in \mathbb{R}_+^* \lambda \in \mathbb{R}\} : y^* = f(y, \lambda) = \begin{cases} \frac{y^\lambda - 1}{\lambda} & (\lambda \neq 0) \\ \log y & (\lambda = 0) \end{cases}$$

Dans le cas où $\lambda = 0$, on retrouve la transformation logarithmique précédente. Toutefois, dans le cas où $\lambda = 1$, cela revient à ne faire aucune transformation et par conséquent à conserver la variable d'origine à une translation près (Lobry, 2016). Pour un échantillon de n observations (y_1, y_2, \dots, y_n), la procédure consiste à appliquer la même transformation à toutes les valeurs :

$$(2) \quad \{y \in \mathbb{R}_+^* \lambda \in \mathbb{R}\} : y^* = f(y, y_i) = \begin{cases} \frac{y^\lambda - 1}{\lambda} & (\lambda \neq 0) \\ \log y & (\lambda = 0) \end{cases} \quad (i = 1, 2, \dots, n)$$

Elle « est une généralisation astucieuse de la transformation logarithmique qui permet, dans des situations favorables, de justifier objectivement de l'utilisation d'icelle. Dans des situations moins favorables elle permet a minima de proposer une transformation qui permet de mieux appréhender la variabilité des données » (Lobry, 2016, p. 1)

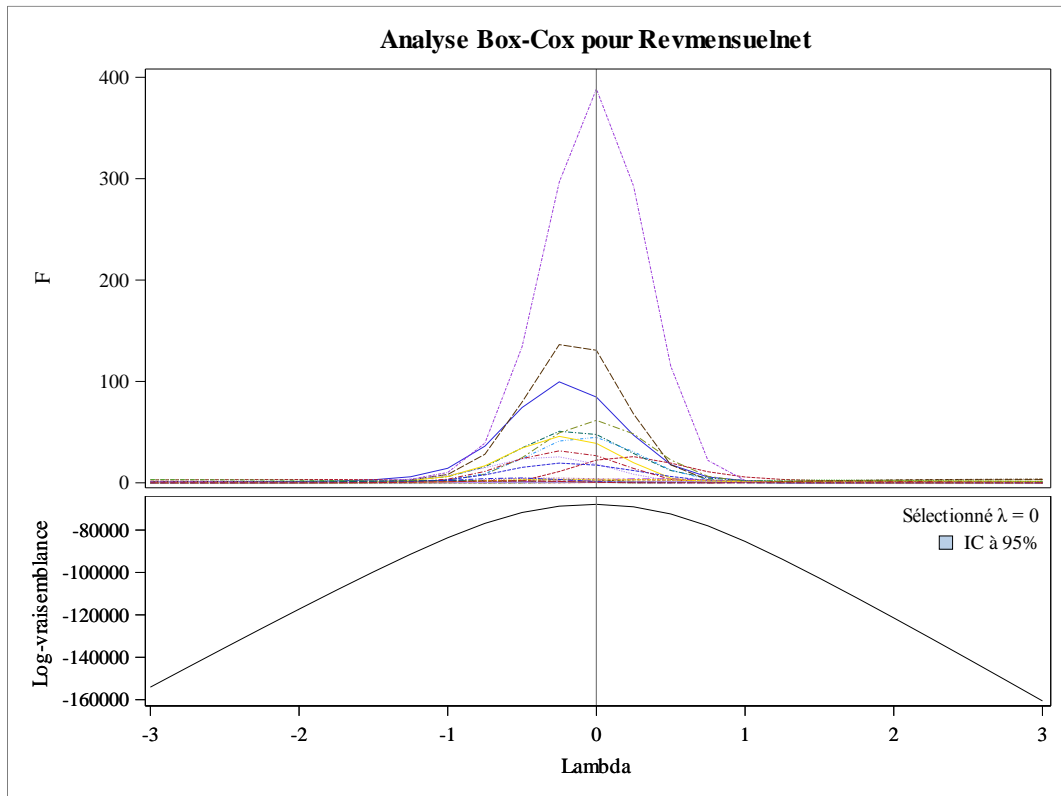
La transformation de Box et Cox étant toujours monotone, l'ordre initial des données est conservé après transformation.

Remarque : on notera que la description de cette méthode provient essentiellement du document de (Lobry, 2016)

b) Résultat de la transformation Box-Cox

La figure (ci-dessus) montre que PROC TRANSREG choisit la transformation logarithmique $\lambda = 0$. Le graphique montre que $F = t$ square (voir à gauche de la figure) est à son maximum au voisinage de la transformation optimale de *Box-Cox*.

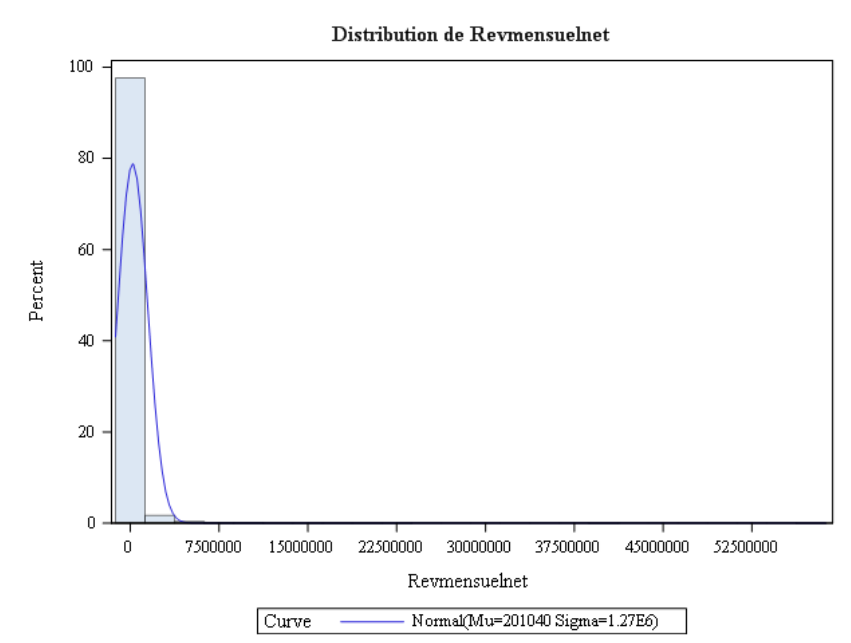
Graphique 1.9 - Résultats d'analyse Box Cox pour le Revenu mensuel net.



Note : la méthode Box Cox a été appliquée sous SAS, à partir de la commande « PROC TRANSREG ».

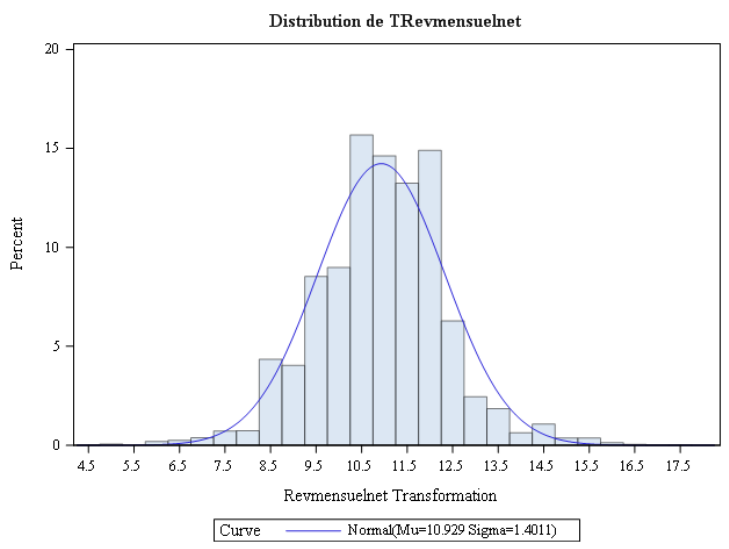
Comparaison des distributions du revenu avant et après transformation par la méthode Box Cox (**suite annexe 1.A**)

Graphique 1.10 - Distribution du revenu avant transformation

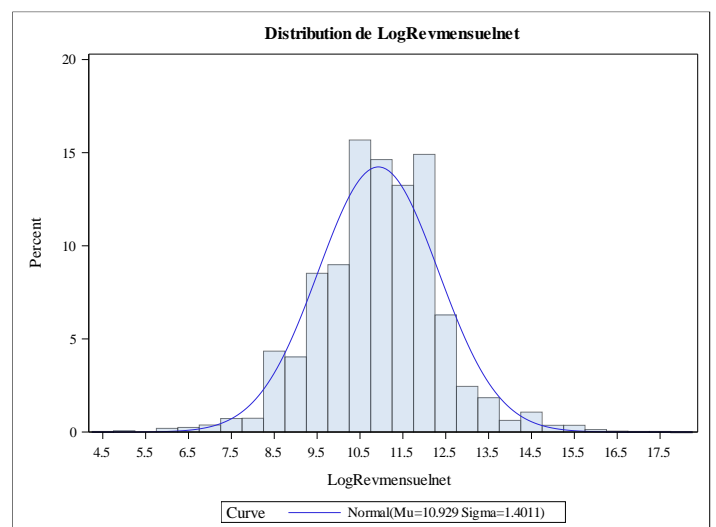


Graphique 1.11 - Distribution du revenu après transformation

Transformation effectuée directement par la *proc transreg*



Transformation par nos soins en calculant le logarithme



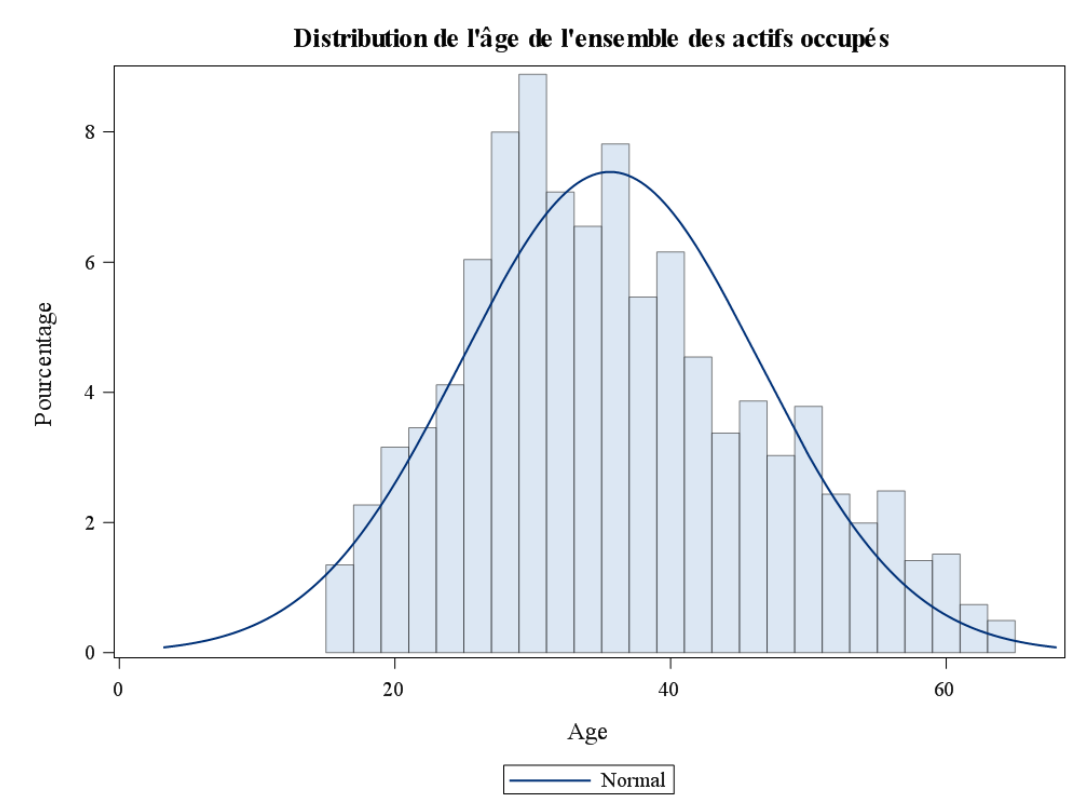
Annexe 1.B - Statiques descriptives univariées

Tableau 1.19 - Statiques descriptives univariées

Variable	Moyenne	Ec-type	Minimum	Maximum
Entrepreneuriat_3	0,44	0,50	0	1
LogRevmensuelnet	10,93	1,40	4,42	17,88
Age	35,60	10,80	15,00	64,00
Experience	13,74	10,60	0	54,00
RisqueChomage_b	0,06	0,05	0	0,35
Femme	0,45	0,50	0	1
Marie	0,67	0,47	0	1
ChefMenage	0,52	0,50	0	1
AucunPrimaire	0,59	0,49	0	1
Secondaire	0,31	0,46	0	1
Superieur	0,10	0,30	0	1
PereEntrepreneur	0,60	0,49	0	1
Handicap	0,03	0,16	0	1
Immigre	0,01	0,11	0	1
MigrantRetour	0,10	0,30	0	1
Catholique	0,31	0,46	0	1
Protestant	0,07	0,25	0	1
ChretienAutre	0,00	0,04	0	1
Musulman	0,61	0,49	0	1
Animiste	0,01	0,11	0	1
SansReligion_et_Autre	0,00	0,05	0	1
AutreRevenu_D	0,11	0,32	0	1
ProprioAvecDoc	0,41	0,49	0	1
ProprioSansDoc	0,19	0,39	0	1
AutreStatutOccu	0,40	0,49	0	1
AucunEmploiAnterieur	0,65	0,48	0	1
TpsInf28	0,07	0,26	0	1
Tps2839	0,12	0,32	0	1
Tps4048	0,33	0,47	0	1
TpsSup48	0,48	0,50	0	1
Urbain	0,93	0,26	0	1
Mouhoun	0,04	0,20	0	1
Cascades	0,06	0,24	0	1
Centre	0,39	0,49	0	1
Centre_Est	0,06	0,23	0	1
Centre_Nord	0,02	0,16	0	1
Centre_Ouest	0,05	0,23	0	1
Centre_Sud	0,02	0,13	0	1
Est	0,03	0,18	0	1
Haut_Bassin	0,19	0,39	0	1
Nord	0,05	0,21	0	1
Plateau	0,03	0,17	0	1
Sahel	0,02	0,14	0	1
Sud	0,03	0,16	0	1
Observations		6077		

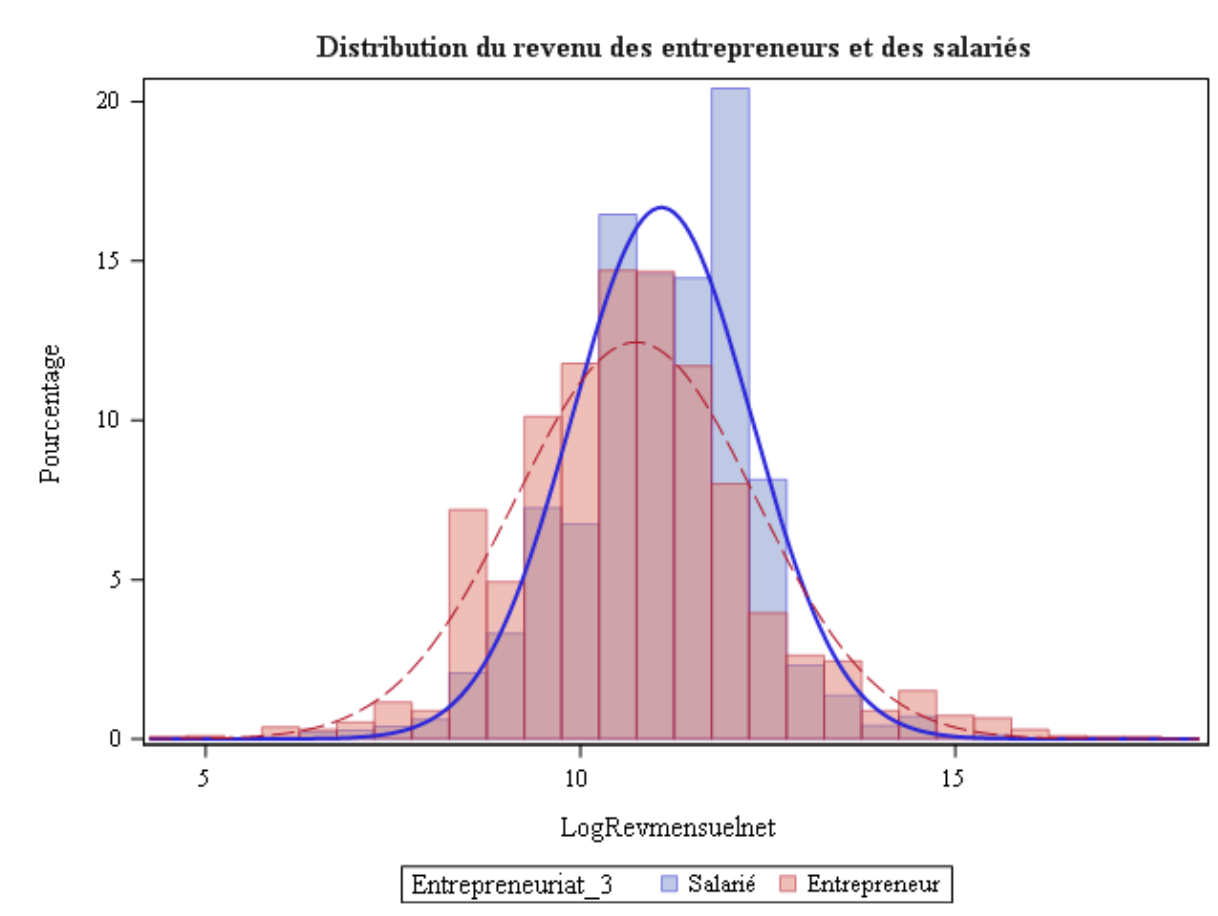
Annexe 1.C- Distribution de l'âge de l'échantillon d'analyse

Graphique 1.12 - Distribution de l'âge de l'échantillon d'analyse



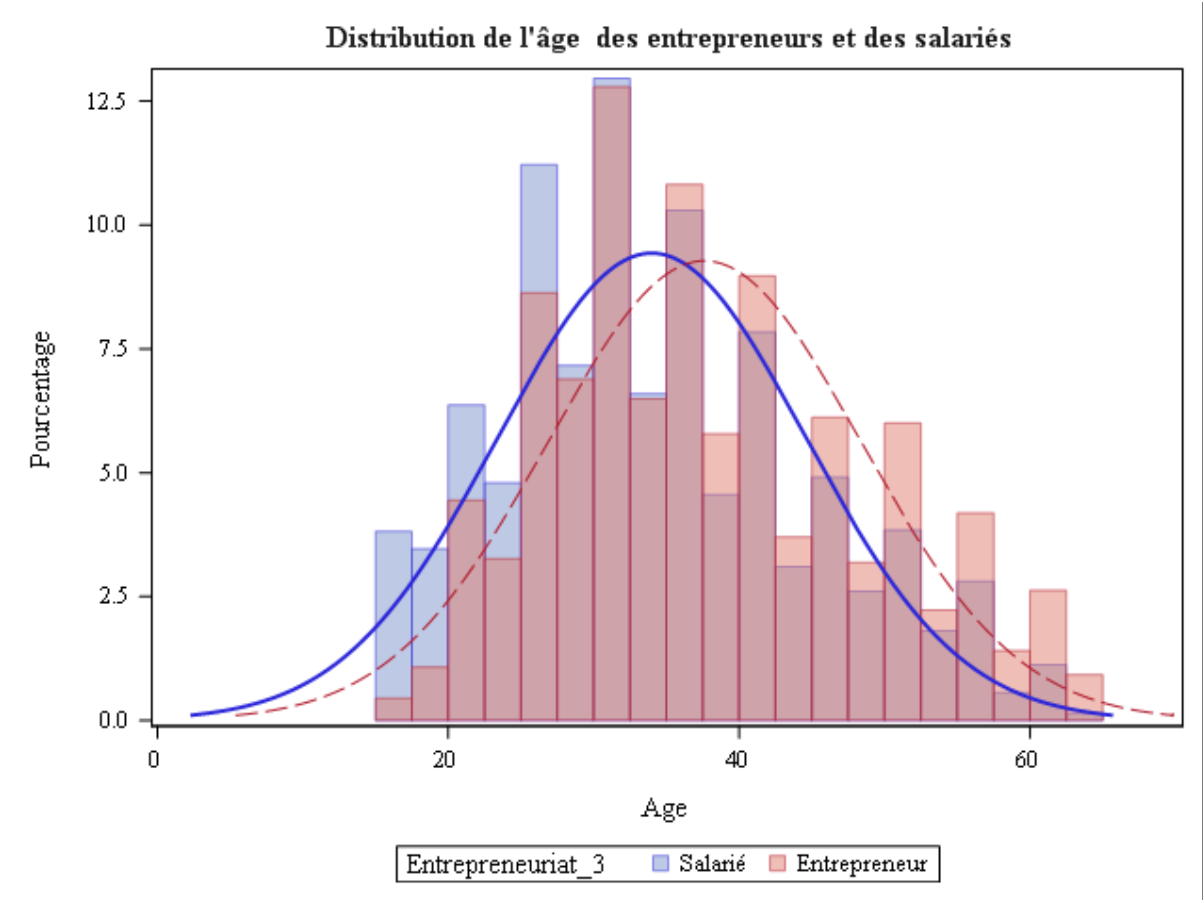
Annexe 1.D - Distribution des revenus selon le statut d'emploi.

Graphique 1.13 - Distribution des revenus selon le statut d'emploi



Annexe 1.E - Distribution de l'âge des actifs occupés selon le type d'emploi.

Graphique 1.14 - Distribution de l'âge des actifs occupés selon le type d'emploi



Annexe 1.F - Comparaison entre les entrepreneurs formels et informels.

Tableau 1.20 - Comparaison entre les entrepreneurs formels et informels

Variables	Entrepreneur formel		Entrepreneur informel		Ecart en valeur**	Ecart en %***
	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type		
Niv_instruction*	1,89	0,84	1,192	0,412	0,29	15,28
Experience	18,14	11,98	16,29	11,07	1,85	10,20
LogRevmensuelnet	12,39	1,17	10,71	1,59	1,68	13,57
Observations	44		2654		2698	

*Dans le cadre de cette analyse, nous avons construit une variable comprenant ces trois niveaux : « 1 » correspondant au niveau primaire, « 2 » au niveau secondaire, et « 3 » au niveau supérieur.

**Ecart en valeur = (Moy entrepreneurformel - Moy entrepreneurinformel)

***Ecart en % = (Ecart en valeur / Moy_entrepreneurformel) *100

Annexe 1.G - Analyse du lien entre l'âge et l'expérience professionnelle.

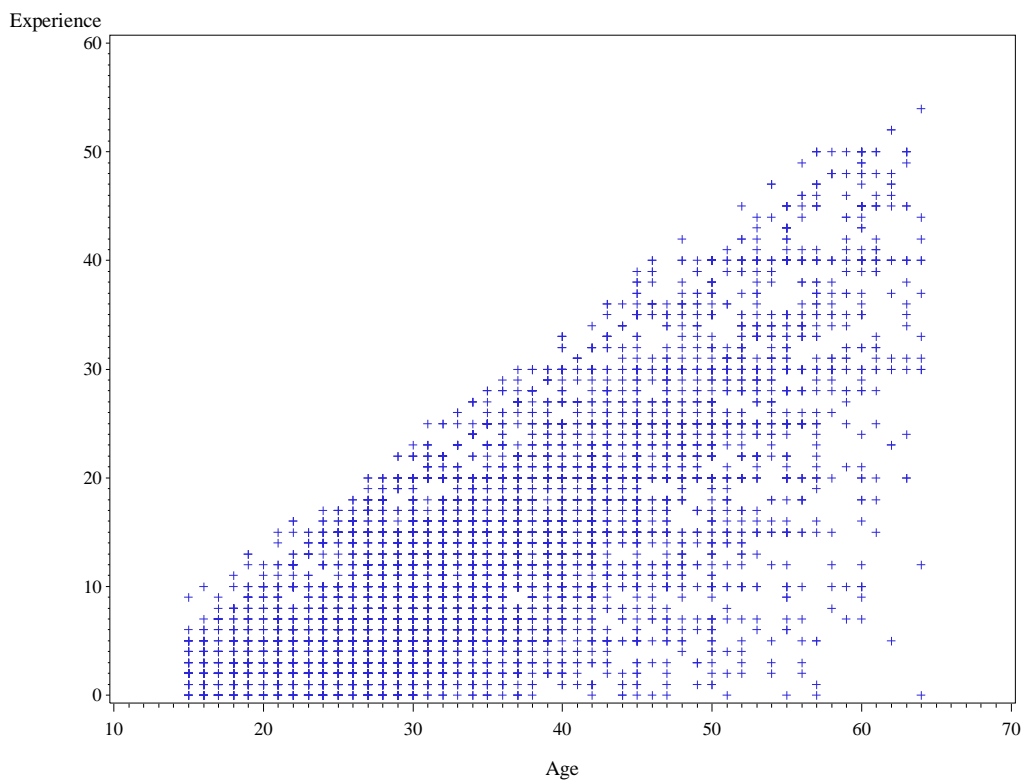
Tableau 1.21 - Test de corrélation entre l'âge et l'expérience professionnelle

Statistiques simples						
Variable	N	Moyenne	Ec-type	Somme	Minimum	Maximum
Expérience	6077	13.74329	10.60464	83518	0	54.00000
Age	6077	35.59618	10.80142	216318	15.00000	64.00000

Coefficients de corrélation de Pearson, N = 6077 Proba > r sous H0: Rho=0		
	Expérience	Age
Expérience	1.00000	0.73720 <.0001
Age	0.73720 <.0001	1.00000

Graphique : 1.15- Nuage de points entre l'expérience et l'âge

Nuage de point entre l'expérience professionnelle et l'âge



Annexe 1.H - Descriptions du tableau de l'écart de gains entre les entrepreneurs et les salariés

Groupe	Entrepreneuriat	Emploi salarié	Différence 1
Salariés	Gains moyen estimé	Gains moyen observé	Gains observé – gains estimé.
Entrepreneurs	Gains moyen observé	Gains moyen estimé	Gains observé – gains estimé
Différence 2	Gains estimé – gains observé	Gains observé – gains estimé	

Annexe 1.I – Equation de gains corrigés dans le cas multinomial

Tableau 1.22 - Equation de gains corrigés dans le cas multinomial.

VARIABLES	Salarié formel	Salarié informel	Entrepreneur informel
Femme	-0.000800	-0.825***	-0.347***
Marie	0.109**	0.188***	0.0708
ChefMenage	0.0487	0.167**	0.376***
Secondaire	0.296**	0.613***	-0.0227
Superieur	0.719***	1.295***	0.392
Experience	0.0402***	0.0170*	0.0352***
ExperienceCarre	-0.000760***	-0.000259	-0.000830***
Handicap	-0.0169	-0.110	0.143
Immigre	0.522***	0.0557	0.495*
MigrantRetour	0.0530	0.0667	0.0400
Tps2839	0.178*	0.378**	0.237*
Tps4048	0.196**	0.314**	0.358***
TpsSup48	-0.0121	0.0615	0.457***
Urbain	0.154	0.262**	0.407***
Mouhoun	0.0858	0.484	-0.340
Cascades	-0.0516	0.0859	-0.258
Centre	0.0809	0.109	-0.316
Centre_Est	0.0604	0.475*	-0.304
Centre_Nord	0.119	0.232	-0.247
Centre_Ouest	-0.0626	0.293	-0.579**
Centre_Sud	0.252	0.461	0.0447
Est	-0.0875	-0.0683	0.190
Haut_Bassin	0.0209	0.185	-0.137
Nord	-0.358**	0.516*	-0.400
Plateau	0.221	-0.0716	-0.453
Sud	-0.580***	0.696**	-0.0782
mills	-0.450**	0.733**	-0.400
Constant	10.62***	9.252***	10.28***
Observations	1,672	1,707	2,654
R-squared	0.243	0.214	0.102

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Annexe 1.J - Test de independence of irrelevant alternatives (IIA)

Tableau 1.23 - Small-Hsiao tests of IIA assumption (N=6033)

Catégorie	lnL(full)	lnL(omit)	chi2	df	P>chi2
1	-1141.386	-1120.002	42.767	36	0.203
2	-809.457	-786.533	45.850	36	0.126
3	-719.706	-680.379	78.655	36	0.000

Le test d'IIA n'est pas violé : « *Hausman and Mc Fadden (1984, p. 1226) note this possibility and conclude that a negative result is **evidence that IIA has not been violated*** » (Freese & Long, 2000, p. 5)

Annexe 1.K- Analyse des revenus le long des quantiles, selon le statut d'emploi et le genre

Tableau 1.24 - Analyse des revenus le long des quantiles, selon le statut d'emploi et le genre

Quantiles	Entrepreneur		Salarié	
	Homme	Femme	Homme	Femme
100Max 100%	17,88	16,71	15,61	13,85
99%	15,87	14,97	14,41	13,38
95%	14,07	13,55	13,02	12,43
90%	13,02	12,43	12,43	12,15
75% Q3	11,92	11,23	11,92	11,92
50% Médiane	11,12	10,31	11,33	10,67
25% Q1	10,31	9,62	10,63	9,90
10%	9,62	8,52	9,90	9,21
5%	8,99	8,29	9,53	8,52
1%	7,82	6,37	8,11	7,13
0% Min	5,12	4,42	5,12	6,03
Observations	1108	1590	2264	1115

Annexe 1.L - Distribution cumulative du revenu selon le statut et la nature de l'emploi occupé, et analyse des écarts de gains.

Tableau 1.25 - Distribution cumulative du revenu selon le statut et la nature de l'emploi occupé, et analyse des écarts de gains.

Niveau	Salarié formel (public & privé)	Salarié informel	Entrepreneur formel	Entrepreneur informel	*Ecart en valeur	**Ecart en %
Max	15,33	15,61	15,32	17,88	2,55	14,26
99%	13,59	14,41	15,32	15,39	1,80	11,67
95%	13,02	12,46	14,92	13,59	0,58	4,23
90%	12,43	11,92	13,53	12,61	0,18	1,45
75% Q3	12,10	11,08	13,02	11,41	-0,69	-6,08
50% Médiane	11,92	10,60	12,43	10,63	-1,28	-12,08
25% Q1	11,23	9,90	11,62	9,62	-1,61	-16,74
10%	10,60	9,21	10,82	8,52	-2,08	-24,41
5%	9,62	8,52	10,82	8,37	-1,25	-14,93
1%	8,70	7,13	9,72	6,91	-1,79	-25,94
Min	7,82	5,12	9,72	4,42	-3,40	-76,90
Observations	1672	1707	44	2654		4326

***Ecart en valeur = (Moy salarié formel - Moy entrepreneur formel).*

***Ecart en % = (Ecart en valeur / Moy entrepreneur informel) *100.*

2 Partie II - l'intention entrepreneuriale des étudiants : une analyse sous le prisme des compétences

2.1 Introduction de la deuxième partie

Dans les pays développés comme dans les pays en développement, l'entrepreneuriat suscite un intérêt sans précédent auprès de nombreux acteurs économiques, sociaux et politiques. Il constituerait une solution pour contribuer à la création d'emplois supplémentaires et favoriser la réduction du chômage massif (Acs et al., 2012; Dejardin & Fritsch, 2009; Naudé, 2013; Van Stel et al., 2005) en particulier dans les pays en développement où la pression démographique complexifie davantage le rôle de l'Etat. Le Burkina Faso, dont la population est en constante augmentation – elle devrait atteindre la barre des 30 millions à l'horizon 2030 (contre environ 18 millions en 2014) selon les estimations de perspective économique africaine (BAfD et al., 2015, p. 20) - fait également partie de ces pays qui connaissent des difficultés importantes à absorber le flux important et croissant des actifs sur le marché du travail. En témoigne par exemple le rapport alarmant réalisé par Kaboré & Sinaré en 2005 qui montre l'incapacité du secteur public à absorber les candidats (durant la période allant de 1995 à 2004, la capacité d'absorption des candidats par l'administration public n'a jamais atteint les 3%) (Kaboré & Sinaré, 2005). Un récent rapport du Ministère en charge de l'éducation et de la Formation (2017) montre une dégradation de la situation d'insertion professionnelle des sortants du système éducatif, en particulier des diplômés de l'enseignement supérieur. En 2010, le taux de chômage (au sens large) de cette population avoisinait les 66%, contre par exemple 10% pour les sortants de l'enseignement secondaire.

Le défis pour l'État Burkinabè consiste non seulement à s'attaquer au nombre déjà important de diplômés sans emploi, mais aussi à absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail. L'une des solutions pourrait être la promotion de l'initiative entrepreneuriale, notamment chez les personnes les plus instruites qui restent historiquement la frange de la population la moins entreprenante depuis les premiers travaux de Ouédraogo (1999), relaté par Dialla (2004). D'ailleurs, les résultats d'analyse de la première partie de cette thèse confirment cette tendance : les individus ayant un niveau d'instruction équivalent au supérieur ou au secondaire étaient moins susceptibles d'entreprendre que ceux qui avaient au plus un niveau d'éducation « primaire ». Susciter davantage cette catégorie de la population à se lancer dans l'entrepreneuriat après leurs études s'avère ainsi déterminant pour les gouvernements actuels et futurs de ce pays. La connaissance des déterminants de l'intention entrepreneuriale peut en ce sens aider les politiques à trouver des leviers d'actions adéquats qui *boosteraient* le potentiel entrepreneurial des plus instruits. Se pose ainsi la question de savoir quels sont les facteurs favorisant ou inhibant le projet entrepreneurial des diplômés du supérieur.

Compte tenu de l'importance des entreprises pour l'économie, des efforts ont été entrepris pour aider à comprendre les facteurs qui sont à l'origine de la création d'entreprises. Si l'examen des déterminants de l'entrée des individus dans l'entrepreneuriat est au centre de nombreuses recherches dans différentes disciplines, on observe cependant un intérêt croissant émanant des chercheurs (Walter & Heinrichs, 2015), notamment en psychologie sociale, pour l'analyse de l'intention entrepreneuriale. Pendant longtemps, l'analyse du phénomène lors de sa concrétisation a dominé alors qu'une analyse en amont

s'avère également intéressante pour mieux cerner les éventuels blocages au processus de création. L'intention peut être défini comme l'expression d'une « volonté personnelle » (Tounés, 2003) et demeure un excellent indice du passage à l'acte (Krueger et al., 2000; Krueger & Brazeal, 1994a; Villanueva et al., 2005). Malgré le développement des modèles de choix occupationnel, les chercheurs en économie s'intéressent très peu à cette question. Les travaux dans ce domaine portent essentiellement sur les déterminants du choix entrepreneurial et s'appuient sur des échantillons composés des groupes d'individus déjà en emploi. La première partie de cette thèse a abordé cette question du choix occupationnel à l'aune des modèles d'auto-sélection de Roy (1951), en considérant l'entrée dans l'entrepreneuriat comme un choix reposant particulièrement sur les bénéfices pécuniaires. Les résultats de cette partie montrent que le choix de l'entrepreneuriat informel ne procure pas à l'individu des gains plus élevés que s'il optait pour un emploi salarié formel. Ces résultats nous ont donc amené à nous interroger sur le projet professionnel des individus qui sont en amont du processus entrepreneurial afin de comprendre les éléments susceptibles d'influencer leur projet de création.

Au vu du caractère médiateur et catalyseur de l'action d'entreprendre, la phase intentionnelle du phénomène entrepreneurial mérite que les chercheurs en économie s'y intéressent davantage. Douglas & Shepherd (2000, 2002) font partie des premiers et rares auteurs à proposer et à tester un modèle d'intention entrepreneuriale mettant en exergue les fondements théoriques de l'économie. Récemment, Lazear (2002, 2004, 2005) proposait un modèle d'auto-sélection fondé sur le principe de l'avantage comparatif. Selon cette théorie, l'entrepreneur est un « Jack of all trades », une sorte de « touche à tout » qui bénéficierait d'une éducation « étendue », d'un éventail équilibré de compétences. Le choix de l'individu d'entrer dans l'entrepreneuriat est fondé sur ses espérances de gains qui dépendent de son vecteur de compétences. A cet égard, les entrepreneurs (potentiels) se caractérisent par un ensemble varié de compétences, tandis que les employés (potentiels) se spécialisent dans un type de compétences. Les individus disposant de compétences multiples, à savoir les généralistes, sont plus susceptibles d'intégrer et de prospérer dans l'entrepreneuriat. Son approche met principalement en exergue l'importance du stock de capital humain dans le choix professionnel. Relativement nouveau, ce modèle a été plusieurs fois repris pour tester le choix entrepreneurial (Wagner, 2003, 2006; Hartog, van Praag, & van der Sluis, 2008; Backes-Gellner, Tuor, & Wettstein, 2010; Lechmann & Schnabel, 2014), les performances des entreprises (Hartog, Van Praag, & Van Der Sluis, 2010; Bublitz & Noseleit, 2014), et plus rarement pour expliquer la volonté des étudiants ou des salariés de se lancer dans l'entrepreneuriat (Backes-Gellner & Moog, 2013; Hyytinen & Ilmakunnas, 2007a; Moog et al., 2014).

En nous appuyant sur la théorie de Lazear, l'objectif principal de cette seconde partie de la thèse est de mesurer et d'analyser les déterminants de l'intention entrepreneuriale des étudiants, qui est une population très spécifique sur laquelle chaque pays s'appuie pour son développement. A notre connaissance aucune étude au Burkina Faso n'a encore traité cette question dans ce contexte auprès de cette population spécifique. Il s'agit principalement d'examiner le rôle du capital humain, autrement-dit

du stock de compétences, sur le projet de création des étudiants. Dans cette recherche, nous proposons également d'enrichir l'approche de Lazear, à partir notamment des travaux de Douglas & Shepherd (2000, 2002) et de Benz (2009), en proposant un modèle d'intention intégrant d'autres composantes susceptibles d'expliquer l'aspiration des individus à l'emploi indépendant. Comme nous l'avons évoqué en limite de la première partie de la thèse, la dimension pécuniaire n'est pas le seul élément susceptible d'expliquer l'orientation entrepreneuriale des individus. D'autres facteurs peuvent également expliquer le projet de création.

Pour cela, nous utilisons des données collectées auprès des étudiants des universités Ouaga 1 Professeur Joseph Ki-Zerbo & Ouaga 2 en 2017. Ces données, collectées uniquement auprès des étudiants inscrits au moins en troisième année, contiennent un ensemble d'informations riches permettant de cerner les facteurs susceptibles d'expliquer le projet entrepreneurial des jeunes.

La structure de ce document se présente comme suit. La section suivante présente le concept d'intention dans le champ de l'entrepreneuriat ainsi que les enjeux de cette étude, notamment dans le domaine de l'économie. La section 2.3 présente le cadre théorique à partir duquel nous allons formuler nos hypothèses. Elle décrit notamment les apports de la théorie de Lazear dans l'analyse du choix occupationnel dans le champ de l'entrepreneuriat et montre les limites d'une analyse classique du rôle du capital humain via les indicateurs traditionnels. Elle propose également une approche plus étendue du modèle initial de Lazear en intégrant d'autres composantes dans l'analyse du comportement entrepreneurial (futur) de l'individu tout en précisant des éléments de contexte. Ce modèle est présenté à la fin de cette section ainsi que les hypothèses principales et secondaires. La section 2.4 revient quant à elle sur l'ensemble du processus lié à la conception du questionnaire et aux conditions de réalisation de l'enquête dans notre contexte. Les caractéristiques de la population statistique y sont également présentées. Les sections 2.5 et 2.6 présentent la méthodologie de l'étude empirique ainsi que les résultats statistiques et économétriques de cette étude. Nous proposons une discussion de ces résultats dans la section 2.7. Nous présentons également les différentes implications théoriques et politiques de ceux-ci, puis nous évoquons les limites de cette recherche ainsi que les perspectives pour des travaux ultérieurs.

2.2 Le concept d'intention : définition et enjeux dans le champ de l'entrepreneuriat

2.2.1 Qu'est-ce qu'une intention, une intention entrepreneuriale ?

« Les mots ne manquent pas pour qualifier l'intention [...] » (Bruyat, 1993, p. 244). En effet, l'intention peut désigner à la fois : aspirations (souhaits, ambitions, prétentions), finalités (motifs), buts (ambitions, cibles, désirs, visées, desseins, fins, rêves), objectifs (résultats), projets etc.

D'un point de vue épistémologique, le concept d'intention provient du verbe latin « *intendere* », qui signifie « tendre vers ». Le dictionnaire Le Robert définit l'intention comme « le fait de se proposer un certain but ». Elle est caractérisée par la détermination, la résolution et la volonté (Tounés, 2006)

Pour de nombreux chercheurs, elle désigne l'expression d'une « volonté personnelle » (Tounés, 2006). En psychologie sociale, l'intention renvoie à une résolution par laquelle l'agent veut réaliser un projet. Bird (1988) l'assimile à un état d'esprit qui dirige l'attention d'une personne vers un objectif (but) ou un chemin dans le but de réaliser quelque chose (moyens). Ajzen (2011) donne une définition générale de l'intention comme la disposition/volonté d'une personne à adopter un comportement donné. Les intentions sont des indicateurs de la volonté d'essayer, d'une véritable motivation, et des efforts que l'on est prêt à consentir pour se comporter d'une certaine façon. Elle ne doit pas être confondue avec le « comportement » qui désigne l'acte entrepreneurial, c'est-à-dire le travail de création en lui-même (Moreau & Raveleau, 2006).

Dans la lignée des propos de Bruyat (1993), Moreau assure également l'existence d'une multitude de définitions possibles de l'intention dans le champ même de l'entrepreneuriat : « Certains auteurs parlent de jugement, d'autres de volonté ou d'état de pensée, d'autres encore précisent ce qui la constitue, d'autres non. Cependant, tous paraissent d'accord pour situer l'intention dans l'esprit de celui qui la développe et pour la relier avec un aboutissement qui serait le passage à l'acte. » (Moreau, 2006, p. 3). On retrouve là l'étymologie même du mot.

En nous plaçant dans le champ de l'entrepreneuriat, on pourrait notamment reprendre la formulation de Thompson (2009) qui définit l'intention comme une conviction reconnue par une personne qui a l'intention de créer une nouvelle entreprise et qui prévoit consciemment de le faire à un moment donné dans l'avenir. Crant (1996) l'interprète comme l'appréciation d'une personne quant à la probabilité qu'elle devienne propriétaire de sa propre entreprise.

2.2.2 Pourquoi étudier l'intention ?

Avec l'avènement des modèles processuels, l'intention est devenue un axe de recherche important, notamment en psychologie sociale, pour comprendre le phénomène entrepreneurial. En effet, l'étude des intentions entrepreneuriales ouvre de nouvelles pistes de réflexion à la recherche théorique (Bird,

1988). Elle fournit une voie de recherche avancée qui permet de dépasser les études descriptives portant sur les individus qui sont déjà engagés dans ce processus. Les intentions entrepreneuriales peuvent correspondre soit à la création d'une nouvelle entreprise, soit à la création de nouvelles valeurs dans une entreprise existante. Elles déterminent la forme et l'orientation des entreprises dès leur création, et a posteriori leur performance : la croissance, le développement, la survie, etc.

D'après Krueger & Carsrud (1993) : étudier les intentions aide à la compréhension adéquate du processus entrepreneurial, même si le phénomène n'aboutit pas. Tounés (2006) estime que pour avoir une image globale du processus entrepreneurial, il est intéressant de se pencher sur les personnes qui sont en amont de ce processus au lieu de se focaliser uniquement sur celles qui ont déjà concrétisé leurs projets. Ces propos vont dans le même sens que ceux de Volery et al., (1997, p. 277) qui affirment : « *In order to get a comprehensive picture of entrepreneurship, it is not sufficient to approach only those who have fulfilled their objectives. Therefore, there is still a need for a desegregate level of analysis which can shed light on the process leading to new enterprise formation. In this perspective, the analysis should focus on the pre-decision stage, i.e. interest, entrepreneurial career preference, and characteristics of nascent entrepreneurs* ».

La prise en compte de la dimension temporelle de l'intention est essentielle pour comprendre la relation entre le projet de création et le passage à l'acte. Selon Moreau & Raveleau (2006), si le passage à l'acte dépend de l'intention d'agir, elle dépend également de l'intensité de cette intention. Cette intensité peut varier considérablement d'une personne à l'autre, et pour la même personne à différents moments dans le temps selon les circonstances (Thompson, 2009). L'intention de créer n'est donc pas simplement une question à laquelle on ne peut répondre que par oui ou par non. « C'est un état de pensée en mouvement qui s'étire sur un laps de temps relativement long, et qui peut connaître des fluctuations rapides d'intensité » (Moreau, 2006, p. 14). Elle peut évoluer (aller d'un niveau très bas à un niveau très haut ; inversement) et s'annuler dans le temps (Thompson, 2009) en fonction des contraintes (par exemple, le manque de ressource financière) et des opportunités qui vont s'offrir à l'individu et déterminer ou non l'action (Ajzen, 1991). Même suffisamment forte, l'intention ne peut servir de gage de l'acte de création. Moreau & Raveleau (2006) considèrent l'intention entrepreneuriale comme un processus non linéaire, composé des séquences suivantes : formation, développement, maintien, déclin et aboutissement.

Cependant, même si l'intention n'est pas suivie automatiquement d'action, « elle semble en être une condition le plus souvent nécessaire, surtout dans le cas de la création d'entreprise, comportement réfléchi par excellence, par opposition aux comportements spontanés que l'on peut trouver dans d'autres domaines de décision » (Verstraete & Saporta, 2006, p. 119). En effet, les entrepreneurs ne s'engagent pas dans l'entrepreneuriat de manière accidentelle ; ils le font intentionnellement par choix. En règle générale, à mesure que l'intention d'adopter un comportement est forte, plus grande devrait être la probabilité que le comportement se réalise (Ajzen, 1991).

En dépit du décalage existant entre le projet de création et la réalisation effective de ce projet, l'intention occupe une place centrale dans le processus entrepreneurial. « L'idée est la suivante : puisque la création d'une entreprise n'est pas le résultat d'un acte spontané, mais annoncé et organisé, il est possible par l'analyse de l'intention d'une personne de prédire si elle créera prochainement son entreprise » (Moreau, 2006, p. 2). La création d'une entreprise est précédée de l'intention de le faire (Davidsson, 1995). L'intention traduit une véritable motivation à l'action et constitue un indicateur de la volonté à essayer, c'est donc un bon prédicteur du comportement (Krueger & Brazeal, 1994, p. 93; Krueger, Reilly, & Carsrud, 2000, p. 412). Les intentions entrepreneuriales indiquent l'intensité et les efforts que la personne prévoit de déployer pour adopter un comportement entrepreneurial (Goethner, Obschonka, Silbereisen, & Cantner, 2012, p. 629).

« Intentions are the single best predictor of any planned behavior, including entrepreneurship. Understanding the antecedents of intentions increase our understanding of the intended behaviour [...] Understanding intentions helps researchers and theoreticians to understand related phenomena. These include: what triggers opportunity scanning, the sources of ideas for a business venture, and how the venture ultimately becomes a reality. » (Krueger et al., 2000, P. 412).

Les bases théoriques qui animent les tenants de l'approche sur les intentions ont été empruntées à la psychologie sociale. Parmi les modèles développés dans la littérature pour examiner la formation de l'intention entrepreneuriale (Shapiro & Sokol, 1982¹; Bird, 1988; Davidsson, 1995 etc.), le modèle de comportement planifié (« *theory of planned behavior* ») de Ajzen (1991) constitue le cadre théorique de référence. Selon la théorie du comportement planifié (TCP), l'intention comportementale est dépendante de trois facteurs : l'attitude envers le comportement (l'attractivité concernant l'activité entrepreneuriale), les normes subjectives/sociales (perception/option positive ou négative de l'entourage - parents, des partenaires, des amis et d'autres personnes importantes - par rapport au comportement d'intérêt) et le contrôle comportemental perçu (perception de l'individu quant à sa capacité à réaliser le comportement) (Ajzen, 1991). Le concept de « contrôle comportemental perçu » est compatible avec celui de la perception de l'« auto-efficacité » (*self-efficacy*) développé par Bandura (1977). L'auto-efficacité « *is concerned with judgments of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations* » (Bandura, 1982, p. 122). Autrement-dit, l'auto-efficacité entrepreneuriale peut être simplement comprise comme la croyance d'une personne en sa propre capacité à entreprendre des actions spécifiquement liées à l'entrepreneuriat. Selon Ajzen, le contrôle comportemental perçu, de

¹ Shapiro et Sokol sont les pionniers qui ont analysé la dimension processuelle du phénomène entrepreneurial. A travers leur modèle (psycho-social) de l'évènement entrepreneurial en entrepreneuriat. il essaient de comprendre le déclenchement d'un évènement entrepreneuriale en reliant des facteurs individuels et situationnels (Saleh, 2011).

même que l'intention entrepreneuriale, peuvent être utilisés directement pour prédire l'accomplissement comportemental. Il explique qu'en considérant l'intention constante, l'effort déployé pour mener à bien un comportement est susceptible d'augmenter avec la perception d'un contrôle comportemental. Par exemple, même si deux personnes ont toutes deux des intentions tout aussi fortes pour apprendre à skier, et qu'elles essaient toutes deux de le faire, la personne qui est sûre de pouvoir maîtriser cette activité a plus de chances de persévérer que celle qui doute de ses capacités (Ajzen, 1991, p. 184). La théorie du comportement planifié a été appliquée pour expliquer un certain nombre de comportements : la perte de poids, la planification familiale, le comportement des consommateurs, le vote aux élections, le comportement des alcooliques et le choix entre les loisirs (Kolvereid, 1996). Sa spécification de ce modèle est plus détaillée et plus cohérente que le modèle de l'événement entrepreneurial développé par Shapero et Sokol (Van Gelderen et al., 2008, p. 541).

Le modèle du comportement planifié a souvent été utilisé dans la littérature pour examiner l'intention comportementale des individus, notamment celle de la population estudiantine (Kolvereid, 1996; Krueger et al., 2000; Autio, Keeley, Klofsten, Parker, & Hay, 2001; Van Gelderen et al., 2008). Par exemple, Kautonen, Van Gelderen, & Tornikoski (2013) soutiennent que l'attitude, le contrôle comportemental perçu et les normes subjectives sont des prédicteurs significatifs de l'intention entrepreneuriale. Ce modèle a également été mobilisé pour examiner l'effet des programmes de formation en entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale (voir par exemple, Fayolle et al., 2006) : « *Intention models can describe how entrepreneurial training molds intentions in subsequent venture creation (for example, how does training in business plan writing change attitudes and intentions ?* » (Krueger et al., 2000, p. 412). En s'inspirant de la théorie de Ajzen (1991), Verheul, Thurik, Grilo, & Van der Zwan (2012) proposent un modèle dans lequel l'attitude envers le comportement d'intérêt, la norme et la perception du contrôle comportemental déterminent la préférence pour l'entrepreneuriat, qui à son tour détermine l'intention d'entreprendre et la concrétisation effective de ce projet.

2.2.3 L'intention entrepreneuriale : un terrain peu exploré par les économistes

Si les intentions sont supposées prédire, bien qu'imparfaitement, le choix des individus de fonder leur propre entreprise (Davidsson, 1995), cette question est rarement explorée par les chercheurs relevant du domaine de l'économie. En effet, leurs études portent particulièrement sur des groupes de personnes déjà en emploi, et essaient d'analyser les déterminants du choix occupationnel – c'est-à-dire la probabilité d'être entrepreneur - de même que de la performance des entreprises établies (chiffre d'affaire, survie, croissance etc.). En s'appuyant notamment sur les travaux pionniers de Roy (1951), les économistes analysent généralement le choix occupationnel comme un choix « rationnel » fondé sur les bénéfices attendus. Dans la forme la plus simple de ce modèle, les individus choisissent entre démarrer une entreprise risquée ou travailler dans un emploi rémunéré et gagner un salaire sans risque

(car le salaire est généralement fixé dans un contrat de travail). En supposant que l'on possède les ressources nécessaires pour démarrer une entreprise et compte tenu de la propension individuelle à prendre des risques, on choisira de s'engager dans l'entrepreneuriat si les bénéfices futurs attendus de la création d'entreprise sont plus importants que la somme des bénéfices futurs attendus du travail salarié (Campbell, 1992; Kihlstrom & Laffont, 1979). Cette analyse a été développée dans la première partie de la thèse. Elle suggérait que l'engagement des individus dans l'entrepreneuriat, dans le secteur informel comme dans le secteur formel, est particulièrement dépendant de l'écart de gains prédit entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié. Récemment, des modèles analogues ont été développés pour prédire l'intention entrepreneuriale des individus sur la base des fondements néoclassiques. On peut notamment citer les travaux de Douglas & Shepherd (2002) qui analysent l'intention entrepreneuriale en fonction de l'utilité totale escomptée par l'individu compte tenu de ses caractéristiques personnelles. Ces auteurs, font partie des premiers, et rares auteurs, à analyser l'intention entrepreneuriale sur la base de ce principe de rationalité.

Au fil des années, la question de l'intention va progressivement intéresser les économistes. Par exemple, les économistes, Goethner et Cantner, se sont associés avec des chercheurs relevant du domaine de la psychologie, Obschonka et Silbereisen pour analyser la transition des chercheurs vers l'entrepreneuriat, et ce en étudiant leurs *academic entrepreneurial intentions*, défini par ces auteurs comme l'intention de créer une entreprise afin de commercialiser les résultats de leurs recherches. Ces auteurs ont développé un modèle d'intention entrepreneuriale combinant deux approches théoriques : l'approche économique (fondée notamment sur le capital humain, le capital social et les bénéfices escomptés en termes de gains et de réputation) et l'approche psychologique (fondée sur les dimensions de la théorie du comportement planifié : l'attitude envers le comportement d'intérêt, les normes sociales et le contrôle comportemental perçu). Ces auteurs analysent les facteurs économiques comme des prédicteurs distaux/éloignés – *distal predictors* - tandis que les facteurs psychologiques sont examinés en tant que prédicteurs proximaux – *proximal predictors* - de l'intention (Goethner et al., 2012). Ils trouvent des résultats qui mettent en évidence une interaction des déterminants économiques et psychologiques dans la transition des scientifiques vers l'entrepreneuriat universitaire. Du point de vue de la vision économique, le capital humain et le capital social, de même que les bénéfices escomptés de l'entrepreneuriat (c'est-à-dire, les gains et la réputation escomptés), ont des effets indirects sur les intentions par le biais des attitudes et du contrôle comportemental perçu. Du point de la vue de la théorie psychologique, seuls les attitudes et le contrôle perçu prédisent les intentions entrepreneuriales. Les normes sociales n'ont aucun impact significatif. Par ailleurs, les données longitudinales permettent à ces auteurs de confirmer que les intentions prédisent la réalisation effective du projet de création. Les économistes Hessels et Thurik proposent quant à eux d'examiner l'influence des variables socio-économiques sur les aspirations entrepreneuriales en termes d'innovation, de croissance et d'orientation à l'exportation (Hessels et al., 2008).

En dehors du champ de l'entrepreneuriat, il est important de mentionner que la question d'intention est également traitée dans d'autres domaines. Par exemple, dans la théorie des jeux. Gul & Pesendorfer (2010) montrent que le comportement (ou disons la réaction) d'un joueur n'est pas essentiellement déterminé par des éléments habituels (leurs natures et leurs personnalités) mais bien souvent par l'analyse (essai de prédiction) de l'intention du joueur adverse. De façon analogue, Hoffmann & Kolmar (2013) examinent les préférences des individus en termes d'équité (justice) sur la base des intentions des joueurs. Certains auteurs examinent les comportements d'achats effectifs à partir notamment d'informations recueillies auprès de consommateurs sur leurs intentions d'achat (voir par exemple les travaux de Ferber & Piskie, 1965; Juster, 1966), d'autres analysent directement le projet d'immigration des individus à partir de leurs caractéristiques personnelles et/ou macroéconomiques de la région d'origine (Ahn, De La Rica, & Ugidos, 1999; Papapanagos & Sanfey, 2001; Fidrmuc & Huber, 2007). Manski (1990) examine la relation entre les intentions déclarées et le comportement qui en découle sous l'hypothèse, pour reprendre les propos de l'auteur, du *best-case (meilleur cas)*, selon laquelle les individus ont des attentes rationnelles et que leurs réponses aux questions sur les intentions sont les meilleures prédictions de leur comportement futur.

2.3 Cadre théorique

2.3.1 Le capital humain dans l'entrepreneuriat et l'apport de la théorie de Lazear

2.3.1.1 Le capital humain dans le champ de l'entrepreneuriat : quelle analyse ?

Construit par analogie à la notion de capital physique, le concept de « capital humain » a été introduit pour la première fois par l'économiste Schultz (1961), puis approfondi et vulgarisé par Becker (1962) qui obtient pour ce développement, le prix Nobel d'économie en 1992. Le capital humain représente l'ensemble des compétences et des connaissances que les individus acquièrent en investissant dans la formation initiale (scolarisation), en période d'emploi et à travers d'autres types d'expériences.

Ce concept a été rapidement adopté par les chercheurs dans le domaine de l'entrepreneuriat. Conformément à sa définition, ils utilisent le plus souvent l'expérience de travail et l'éducation comme indicateurs du capital humain (Reuber & Fischer, 1994) pour examiner l'entrée et la réussite dans l'entrepreneuriat (Baum & Locke, 2004; Bosma et al., 2004; Brüderl et al., 1992; Davidsson & Honig, 2003; A. Lin, 2016). L'expérience de travail est l'indicateur du capital humain le plus couramment mobilisé dans la littérature recensée par Marvel et al., (2016), suivi de l'éducation. Ainsi, en mettant l'accent sur les concepts fondamentaux du capital humain, les premières investigations, portant par exemple sur le choix occupationnel, postulent que les niveaux d'éducation élevés favorisent l'entrée dans l'entrepreneuriat. Cependant, bien que certaines études corroborent cette relation supposée positive

entre l'éducation et l'entrée dans l'entrepreneuriat (Block et al., 2013; Borjas, 1986a; D. S. Evans & Leighton, 1989; Rees & Shah, 1986), d'autres études montrent une relation inverse (M. D. R. Evans 1989; De Wit et Van Winden 1989). Selon Le (1999), il existe deux canaux différents à travers lesquels le niveau de scolarité peut influencer la sélection du statut d'indépendant. Dans un premier temps, il reconnaît le rôle de l'éducation dans le choix entrepreneurial : l'éducation renforce les capacités de gestion de l'individu, ce qui, à son tour, augmenterait la probabilité d'être entrepreneur. Ensuite, il avance qu'un niveau d'éducation plus élevé peut être davantage valorisé dans le salariat (en termes de salaire et de conditions de travail) et ainsi faire diminuer la probabilité que l'entrepreneuriat devienne le choix privilégié ; d'où l'effet négatif observé dans certaines études. Par ailleurs, il explique que les résultats contradictoires observés dans la littérature peuvent être liés à l'hétérogénéité de méthodes d'analyse employées ou de groupes de travailleurs considérés dans l'étude.

À en croire Lazear (2005), la question de savoir si les entrepreneurs proviennent du haut ou du bas de la distribution des habilités n'a pas vraiment lieu d'être. En réalité, l'un ou l'autre de cet argument pourrait très bien être avancé selon le type d'entreprise que l'on envisage de constituer. Dans son article intitulé « *entrepreneurship* », il affirme:

« It is tempting to argue that the most talented people become entrepreneurs because they have the skills required to engage in creative activity. Perhaps so, but this flies in the face of some facts. The man who opens up a small dry-cleaning shop with two employees might be termed an entrepreneur, whereas the half-million-dollar-per-year executive whose suit he cleans is someone else's employee. It is unlikely that the shop owner is more able than the typical executive. The reverse might be true. As necessity is the mother of invention, perhaps entrepreneurs are created when a worker has no alternatives. Rather than coming from the top of the ability distribution, they are what is left over. This argument also flies in the face of some facts. Any ability measure that classifies John D. Rockefeller, Andrew Carnegie, or, more recently, Bill Gates near the bottom of the distribution needs to be questioned. » (Lazear, 2005, p. 650).

Ainsi, dès les premières lignes de son document, Lazear expose les limites de l'approche traditionnelle qui suppose que les entrepreneurs sont des individus disposant généralement de niveaux d'éducation élevés. Il explique qu'il est peu probable que le propriétaire d'un petit magasin, pouvant être qualifié d'entrepreneur, soit plus compétent que le cadre employé par quelqu'un d'autre et dont il nettoierait le costume. L'inverse pourrait être vrai. La création d'une entreprise peut être motivée par l'absence d'alternative d'emploi. Ainsi, plutôt que de provenir du haut de la distribution des capacités, ils peuvent découler du bas de la distribution. Landier, (2005) soutient d'ailleurs que la répartition des capacités dont bénéficient les entrepreneurs peut varier d'un pays à l'autre. À ce propos, Poschke (2013) trouve une relation en forme de « U » entre la probabilité d'entreprendre et les niveaux d'éducation. Il remarque

que ce sont les individus situés aux extrémités de la distribution des habilités, c'est-à-dire les plus éduqués et les moins éduqués, qui sont davantage susceptibles de devenir entrepreneurs ; contrairement aux individus émanant de la distribution intermédiaire. D'après l'auteur, la littérature empirique sur l'éducation et l'entrepreneuriat a quelque peu contourné cette tendance, probablement parce que la plupart des auteurs recherchaient une relation monotone. En utilisant des spécifications linéaires pour l'éducation, ils ont souvent obtenu des résultats incohérents ou insignifiants.

Une façon de concilier ces résultats « apparemment » contradictoires est de développer le concept de compétence entrepreneuriale qui fait référence à l'ensemble des attitudes et aptitudes développées par l'individu à travers l'éducation, la formation, l'expérience professionnelle, etc., et qui sont déterminants pour l'entrée et la réussite entrepreneuriales. La notion de compétences, entrée tardivement dans le champ de l'entrepreneuriat au début des années 90, occupe désormais une place prépondérante dans l'analyse du phénomène entrepreneurial. C'est dans cet esprit que Lazear (2005) propose un concept « original » permettant de mieux saisir le rôle du capital humain dans le choix entrepreneurial de l'individu.

2.3.1.2 L'apport de la théorie de Lazear dans le domaine de l'entrepreneuriat

2.3.1.2.1 Présentation de la théorie

Lazear (2005) définit l'entrepreneuriat comme un processus visant à combiner un ensemble de facteurs de production nécessaires, c'est-à-dire les ressources humaines, physiques et informationnelles, et ce, de manière efficace. À ce titre, l'entrepreneur doit posséder un ensemble d'aptitudes qui lui permettrait de combiner convenablement les ressources dont il dispose. Il doit disposer des compétences diversifiées en ayant au moins des connaissances de base dans de nombreux domaines. À l'inverse, les salariés bénéficient davantage en étant des spécialistes dans un domaine particulier qui est recherché sur le marché du travail. Pour étayer ses propos, il prend l'exemple du promoteur d'un nouveau petit restaurant pour qui les compétences spécifiques détenues dans son domaine demeurent insuffisantes pour exercer son activité :

*« [...] Consider the founder of a new small restaurant. **In addition to being a good cook, the founder must be able to obtain funds, hire workers, choose location and decor, obtain food supplies at a reasonable cost, keep books and market the restaurant. Being a good cook is insufficient for success. In order to hire someone to perform the other tasks, it is necessary to have at least some basic knowledge of the outsourced area so that the right vendor decisions are made. As a consequence, entrepreneurs must be jacks-of-all-trades to some extent.** »*
(Lazear, 2004, p. 208)

Au regard de la nature de l'activité, l'entrepreneur (potentiel) doit être une sorte de « touche à tout », un individu aux multiples capacités. Il doit non seulement être en mesure de constituer un capital financier nécessaire au lancement de l'entreprise, mais également être capable de manager convenablement une équipe d'employés (coordonner les activités, motiver ses employés, etc.). L'entrée et le succès dans l'entrepreneuriat dépend surtout du degré de polyvalence de l'individu. Autrement-dit, un individu détenant un stock de capital humain suffisamment large a une plus grande probabilité de devenir un entrepreneur et de réussir dans cette activité. Étant donné la diversité de ses compétences, il s'auto-sélectionne dans cet emploi car il détient un avantage comparatif.

Lazear (2005) suppose que l'individu a le choix entre deux types d'emploi : l'emploi indépendant et l'emploi salarié. Il part également du postulat qu'il est doté de deux types de compétences, noté x_1 et x_2 , et que le choix d'emploi est fondé sur les espérances de gains qui en résultent.

Si l'individu choisit l'emploi salarié, il percevra un niveau de revenu associé à sa « meilleure » compétence, c'est-à-dire à la compétence dont il a la plus grande maîtrise. La fonction de gains du salarié (ou du « *specialist* » au sens de Lazear) est alors définie comme suit :

$$(1) \rightarrow \text{Revenu}_{\text{Salarié}} = \text{Max} [x_1; x_2]$$

A contrario, si l'individu choisit l'entrepreneuriat, sa rémunération est avant tout basée sur le minimum des compétences nombreuses. L'aspect « touche-à-tout » de l'entrepreneuriat est saisi dans la fonction de gains suivante :

$$(2) \rightarrow \text{Revenu}_{\text{Entrepreneur}} = \lambda \text{Min} [x_1; x_2]$$

λ est un paramètre déterminé de manière endogène par le marché et désigne la prime (ou la valeur marchande) de l'activité entrepreneuriale. Elle est élevée si elle est davantage valorisée dans un pays ou un segment donné du marché, et faible dans le cas contraire. Cette « prime entrepreneuriale » est toujours supérieure à 1. Elle ne peut en aucun cas être égale à 1, sinon la condition de l'équation 3 (ci-dessous) n'aurait aucune validité et le modèle perdrait par conséquent tout son sens. Conformément à des auteurs comme Kihlstrom & Laffont (1979) ce paramètre correspondrait à la prime de risque.

Ainsi, l'individu choisit d'entreprendre si les gains escomptés associés à cet emploi sont plus importants que les gains qu'il percevrait dans l'emploi salarié. La formulation mathématique se présente comme suit :

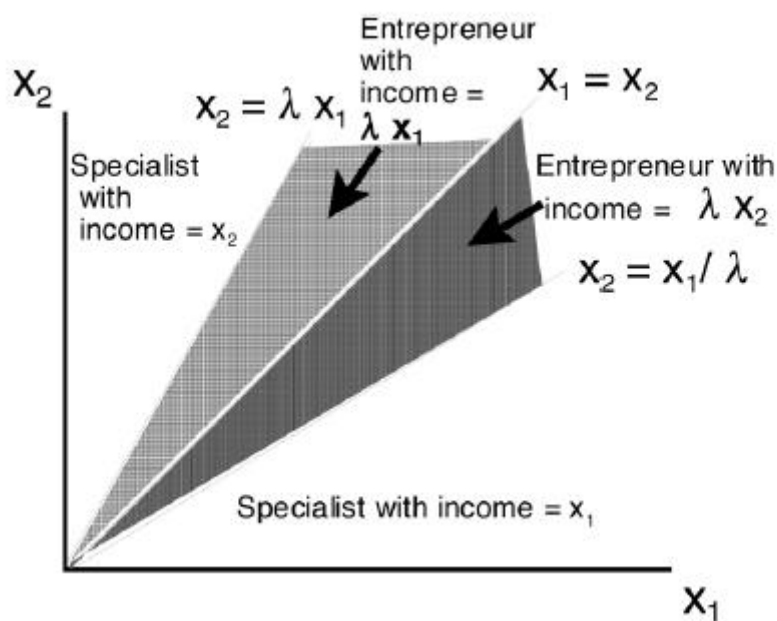
$$(3) \rightarrow \lambda \text{Min} [x_1; x_2] > \text{Max} [x_1; x_2]$$

Pour le salarié, seule la compétence dans laquelle il s'est « spécialisé » aura une incidence sur ses revenus. En revanche, pour l'entrepreneur, toutes les compétences, même les plus faibles (c'est à dire celles qu'il maîtrise le moins) auront une incidence sur ses revenus. Si un employé se spécialise dans sa meilleure compétence, un entrepreneur a besoin d'une certaine connaissance des deux compétences pour

effectuer chaque tâche ou pour superviser les autres - les spécialistes - qui les exécutent. Un entrepreneur valorise ses compétences en fonction du niveau de chaque compétence qu'il possède. Ses revenus sont limités par sa compétence la plus faible. En d'autres termes, plus un entrepreneur potentiel est spécialisé (dans une compétence), plus il sera dépendant de sa compétence la plus faible. Par conséquent, la maximisation de ses revenus est limitée par le niveau de connaissance ou de maîtrise de sa compétence la plus faible (Mahe, 2017).

Le graphique ci-dessous reprend l'illustration du modèle de Lazear (2005) concernant le choix occupationnel. La partie hachurée du graphique indique les couples de compétences qui conduisent à l'entrepreneuriat. La taille de cette partie dépend spécifiquement du paramètre lambda. À mesure que le paramètre lambda (λ) augmente, l'angle entre les deux frontières augmente et l'entrepreneuriat devient alors une activité plus attrayante pour l'individu aux compétences multiples. La zone en question est délimitée par les droites $x_2 = \lambda x_1$ et $x_2 = x_1/\lambda$. Pour tout « λ », la probabilité de devenir entrepreneur est donnée par la probabilité que le « couple de compétences » se situe dans l'une des zones hachurées de la figure. Le cas $x_1 = x_2$ représente les individus ayant des niveaux de compétences identiques, et qui ont donc la plus forte probabilité de devenir entrepreneur. Ceux pour qui le niveau de compétence x_2 est plus fort que le niveau de compétence x_1 se retrouvent au-dessus de la diagonale. Inversement, ceux pour qui le niveau de compétence x_1 est plus fort que le niveau de compétence x_2 se répartissent en dessous de la diagonale. Les zones non hachurées, respectivement au-dessus et en dessous des droites $x_2 = \lambda x_1$ et $x_2 = x_1/\lambda$, correspondent aux individus qui deviennent des spécialistes, c'est-à-dire des salariés, ceux dont les salaires sont essentiellement dépendant de leur compétence la plus forte.

Graphique 2.1 - Illustration graphique du modèle d'auto-sélection de Lazear



Source : Lazear (2005, p. 653)

Pour toute distribution conjointe $F(x_1, x_2)$, il en résulte que plus les valeurs x_1 et x_2 sont similaires (différents), plus (moins) grande est la probabilité pour l'individu donné d'opter pour l'entrepreneuriat comme emploi. Le raisonnement du modèle de Lazear (2005) est naturellement généralisable à « n » types de compétences, c'est-à-dire pour $F(x_1, x_2, \dots, x_n)$ (voir Lee, 2005).

2.3.1.2.2 Les applications empiriques de ce cadre théorique

La théorie de Lazear est devenue l'une des théories les plus déterminantes pour expliquer le choix entrepreneurial (Parker, 2009), notamment en raison de sa logique interne persuasive (Hsieh et al., 2017). Depuis les premiers développements théoriques et empiriques de Lazear (2002, 2004, 2005), le concept de variété des compétences a été rapidement adopté dans un grand nombre d'études en entrepreneuriat, principalement, pour traiter de la question du choix. Ces études portaient ainsi sur des échantillons d'individus occupant déjà un emploi.

Lazear (2004) apporte lui-même un soutien empirique à sa théorie. Il constate, à partir de données individuelles sur les anciens diplômés de la « *Stanford Graduate School of Business* », que les individus détenant des compétences variées sont plus susceptibles d'être ou d'avoir été entrepreneur. Il construit son indicateur de compétences multiples à partir des informations relatives aux antécédents scolaires des individus. Son indicateur désignant le degré de spécialisation de l'étudiant est obtenu en faisant la différence entre le nombre de cours suivis dans le domaine de spécialité de l'individu et le nombre moyen de cours suivis dans d'autres domaines. Supposons qu'un étudiant ait huit (8) cours en finance, deux (2) en économie, quatre (4) en comportement organisationnel, deux (2) en statistiques, et quatre en comptabilité. Le degré de spécialisation dénommé « *SPECIAL* » dans son étude serait égal à 5, car le diplômé a huit cours dans la spécialité et trois, en moyenne, dans d'autres domaines ($8-3=5$). Plus le degré de spécialisation (« *SPECIAL* ») est important, moins le programme d'enseignement est général, et moins grande est la probabilité qu'il détienne des compétences diversifiées. Ainsi, à mesure que le programme d'études est général, c'est-à-dire moins spécialisé, plus grande est la probabilité pour les diplômés d'être ou d'avoir été entrepreneur. Dans Lazear (2005), le parcours professionnel des diplômés est utilisé pour construire la variable reflétant la variété de leurs expériences d'emplois et donc la diversité de leurs compétences. Les résultats de ses analyses appuient l'hypothèse selon laquelle la probabilité d'être entrepreneur est plus forte pour les personnes qui ont occupé plusieurs postes de responsabilités différentes.

Wagner (2003) teste ce cadre théorique à partir d'un échantillon représentatif de la population active en Allemagne. Dans son étude, il approxime le stock de capital humain de l'individu en considérant le nombre de changement d'emploi(s) et le nombre de formation(s) professionnelle(s) différente(s) après l'entrée sur le marché du travail. Les deux variables ont un impact positif sur le choix de l'entrepreneuriat : la probabilité d'être un entrepreneur augmente avec le nombre de formations

professionnelles différentes réalisées, et cette probabilité est plus élevée pour les personnes qui ont connu une multitude d'expériences professionnelles. En 2006, cet auteur reprend les mêmes données, en se limitant toutefois à une comparaison entre les entrepreneurs naissants et ceux qui décident de rester salariés, et trouve des résultats similaires : la probabilité de devenir entrepreneur est influencée de manière positive et significative par la variété des expériences, traduisant à la fois le nombre de domaines d'activité différents et le nombre de diplômes professionnels obtenus après les études (Wagner, 2006)

L'étude de Backes-Gellner, Tuor, & Wettstein (2010) dans le cas de la Suisse s'inscrit également dans cette dynamique, avec cependant une méthodologie différente. Ces auteures s'intéressent spécifiquement à l'influence du parcours scolaire de l'individu sur ses chances de devenir entrepreneur. En mobilisant des données longitudinales, elles créent un indicateur permettant de distinguer deux types de parcours : les individus qui ont connu un parcours spécialisé (purement professionnel ou purement académique) et ceux qui ont connu un parcours mixte (professionnel et universitaire/académique). Elles trouvent que les étudiants sortant d'un parcours scolaire « mixte » sont davantage susceptibles de développer plus de compétences et devenir entrepreneurs). Les conclusions de cette étude demeurent analogues à l'idée exprimée par Lazear (2005).

« We [(Backes-Gellner, Tuor, & Wettstein)] think that mixed educational paths consist of a high variety of skills, as vocational and academic educations are combined. Thus, these educational paths are expected to be associated with a broad educational background, which is a good prerequisite for entrepreneurship. » (Backes-Gellner, Tuor, & Wettstein, 2010, p.514)

Lechmann & Schnabel (2014) testent et confortent l'idée de base de Lazear selon laquelle les entrepreneurs accomplissent plus de tâches que les employés. Dans une étude plus récente portant essentiellement sur des femmes diplômées, Tegtmeier et al., (2016) remarquent que les entrepreneuses en solo ont tendance à disposer davantage de compétences multiples que celles qui entreprennent en équipe. Ainsi, si la création d'une entreprise prospère nécessite la détention de compétences multiples, le degré de polyvalence requis chez les entrepreneurs en solo est plus important.

La plupart des travaux empiriques défendent la théorie de Lazear (voir aussi Åstebro & Thompson, 2011; Bublitz & Noseleit, 2014; Chen & Thompson, 2016; Elfenbein, Hamilton, & Zenger, 2010), et rares sont ceux qui la contestent. Cependant Silva (2007), Hartog, Van Praag, & Van Der Sluis (2010) de même que Kucel & Vilalta-Bufí (2016) qui ne trouvent aucun résultat significatif, respectivement dans les cas Italien, Américain et Espagnol.

Certaines études empruntent ce concept de variété de compétences pour examiner l'intention entrepreneuriale. À notre connaissance, il n'en existerait que trois qui explorent cette relation auprès de groupes d'étudiants. Backes-Gellner & Moog (2013) sont les premières chercheuses à analyser ce lien en s'appuyant sur un échantillon de plus de 2000 étudiants issus d'universités allemandes. Elles soulignent que la diversité des compétences scolaires et de l'expérience professionnelle favorise les

intentions entrepreneuriales. Ainsi, les étudiants disposant d'un large portefeuille de capital humain ont tendance à proclamer davantage leur intérêt pour une carrière entrepreneuriale. À partir de données longitudinales, provenant du projet « *Mind-the-Gap* » financé par l'Académie de Finlande, Obschonka, Hakkarainen, Lonka, & Salmela-Aro (2017) attestent que la variété de compétences (les compétences adaptées à l'âge de l'individu, par exemple la créativité) sert de médiateur entre la personnalité entrepreneuriale et la vigilance/l'intention entrepreneuriale. Toujours dans le cas finlandais, c'est au tour de Krieger (2017) de témoigner de cette dépendance avec cependant les données longitudinales du projet « *FinEdu* ». D'autres études manifestent également une grande pertinence de la diversité de compétences sur l'intention entrepreneuriale, mais ces prédictions sont obtenues à partir d'échantillons composés exclusivement d'individus ayant le statut d'employés (Hyytinen & Ilmakunnas, 2007a, 2007b; Moog et al., 2014).

Bien que la théorie de Lazear ait été testée et soutenue dans les pays développés, cette vision de l'entrepreneur « touche à tout » peut être tout aussi importante dans les pays en développement. En effet, dans un contexte de marchés très imparfaits caractérisé notamment par le mauvais fonctionnement des systèmes juridiques et institutionnels, les (futurs) entrepreneurs doivent relever un certain nombre de défis qui ne sont peut-être pas aussi importants que dans les économies développées, rendant encore plus important la nécessité de posséder des compétences bien diversifiées (Chen & Hu, 2012). Mahe (2017), dans le cas égyptien, témoigne de la validité de la théorie, à partir de base de données de panel, en signifiant que le portefeuille de compétences agit positivement sur l'entrée dans l'entrepreneuriat mais également sur la prospérité de l'activité. L'influence du portefeuille de compétences sur la prospérité de l'activité a été déjà observée par Oberschachtsiek (2012) dans le cas Allemand. Par conséquent, la théorie de Lazear est importante, aussi bien dans les pays en voie de développement que dans les pays développés.

L'entrepreneuriat est décrit comme un processus dans lequel l'intention occupe une place centrale (Ajzen, 1991). En admettant que la diversité des compétences explique la probabilité d'être entrepreneur, comme le suggère Lazear, une telle variété devrait permettre également de prédire les intentions entrepreneuriales. De ce fait, à mesure que l'individu dispose de compétences variées, plus grande est son intention de devenir entrepreneur. Cette hypothèse constitue le cœur de cette présente partie de la thèse. Elle suppose que l'individu a connaissance de ses attributs et de ceux requis pour chaque type d'emploi, et souhaiterait par conséquent entreprendre car il est conscient de l'existence d'une adéquation entre ses compétences et celles requises pour la tâche entrepreneuriale, ainsi que des avantages pécuniaires potentiels qu'il obtiendrait en choisissant ce métier plus tard. Autrement-dit, la volonté d'entreprendre est dépendante de ses gains potentiels futurs, qui eux, sont dépendants de son portefeuille de compétences.

Puisque l'étendu du portefeuille de compétences est déterminant dans l'entrée et la réussite dans l'entrepreneuriat (par exemple, en termes de gains, le développement, la pérennité de l'entreprise, etc.), l'individu se laisserait porter ainsi par son intention de créer sa propre entreprise dès lors qu'il dispose de compétences multiples.

2.3.1.3 Extension du modèle de Lazear

La théorie de Lazear, à l'aune des modèles d'auto-sélection traditionnels, traduit le choix d'emploi en fonction des espérances de gains. Son modèle stipule que l'individu au profil généraliste s'auto-sélectionne dans l'emploi indépendant car il pourrait engranger plus de gains que s'il optait pour l'emploi salarié. Ainsi, l'entrée (ou l'intention d'entrer) dans l'entrepreneuriat serait principalement guidée par le salaire. Cependant, cette idée a été mise à rude épreuve notamment par des études tendant à prouver que l'entrepreneuriat ne procure pas de gains plus élevés comparé à l'emploi salarié (Hamilton, 2000; Moskowitz & Vissing-Jørgensen, 2002; Hyytinen, Ilmakunnas, & Toivanen, 2013).

En partant du postulat que le rendement pécuniaire n'est pas le seul facteur fondamental déterminant l'orientation de l'individu, Benz (2009) intègre un paramètre représentant l'utilité non monétaire pouvant être par exemple associé à l'opportunité additionnelle qu'a l'individu d'utiliser ses compétences comme bon lui semble. L'implication de ce modèle « étendu » par Benz est que l'individu peut choisir d'entreprendre même si les rendements pécuniaires potentiels associés à la variété de compétences sont négatifs, c'est-à-dire que l'entrepreneuriat soit une activité moins rentable financièrement pour ce dernier par rapport à l'emploi salarié. Ceci est donc en « contradiction » avec le modèle initial de Lazear, et d'une manière générale avec les modèles d'auto-sélection classique en économie. De façon analogue, le modèle modifié suggère que l'individu est donc prêt à « renoncer » à un gain pécuniaire élevé, c'est-à-dire accepter un niveau de revenu moindre, pour devenir entrepreneur. La satisfaction non pécuniaire est susceptible de compenser partiellement voire totalement la perte de la satisfaction pécuniaire. Ces avantages non pécuniaires seraient : une plus grande satisfaction au travail (Blanchflower, 2000; Blanchflower & Oswald, 1998; Hundley, 2001; Kawaguchi, 2002; Benz & Frey, 2004, 2008) liée notamment à une plus grande autonomie (Benz & Frey, 2004, 2008) ou encore à une plus grande utilisation des compétences (Benz, 2009). Le goût pour la variété des activités – *taste of variety* - pourrait expliquer la variété de compétences, l'entrée dans l'entrepreneuriat ainsi que les faibles niveaux de gains des entrepreneurs comparativement aux salariés (Åstebro & Thompson, 2011)².

² Åstebro & Thompson (2011) expliquent que le choix du métier d'entrepreneur est motivé par le goût de la variété. Il est reconnu que l'entrepreneuriat implique un grand nombre de tâches qui stimulent les gens qui ont le goût de faire beaucoup de choses différentes. Ce goût pour la variété se reflétera également dans la préférence d'un individu pour la diversité dans les études et les emplois. Ainsi, les personnes qui ont le goût de la grande variété auront un

D'après Hartog et *al.* (2010), la prise en compte de la composante non pécuniaire est nécessaire pour résoudre le « returns to entrepreneurship puzzle » (Hartog et *al.*, 2010, p. 950), et comprendre davantage l'orientation de l'individu dans ce type de métier. Ainsi, le choix de devenir entrepreneur ou employé salarié pourrait être analysé comme une fonction de maximisation de l'utilité, et non pas de maximisation de gains. C'est d'ailleurs ce chemin que Douglas & Shepherd (2000, 2002) ont emprunté quelques années plus tôt. En s'inspirant des travaux de Eisenhauer (1995)³, ces auteurs proposent un modèle d'intention entrepreneuriale postulant que l'individu poursuit une carrière d'entrepreneur ou d'employé, ou encore un mélange des deux en se basant sur l'option qui lui garantirait le maximum d'utilité (satisfaction ou bien-être dérivée de la consommation, ou du moins l'obtention d'un certain nombre de biens et de services). Au titre de ces utilités à maximiser, ils se pencheront sur l'utilité dérivée des gains attendus (qui sont intrinsèquement liés aux aptitudes de l'individu), des risques attendus dans le travail, de l'effort sollicité dans le travail, du degré d'indépendance dans le travail et des autres conditions (ou avantages) de travail prévu.

Relativement à l'emploi salarié, l'entrepreneuriat est un « emploi risqué » (Iyigun & Owen, 1998). En fondant une nouvelle entreprise et en introduisant sur le marché de nouveaux biens et services, de nouvelles méthodes de production et d'organisation de travail, l'entrepreneur prend des risques, par exemple financier, en cas d'échec. Les entrepreneurs ont une perception du risque qui est généralement différente des « non entrepreneurs » (Hakim, 1988). Ils ont une attitude plus tolérante envers le risque. Là où les autres ne voient que le risque, les entrepreneurs, eux, perçoivent plutôt une opportunité d'affaires qu'il est susceptible d'exploiter (Casson & Giusta, 2007). Cette attitude est selon Begley & Boyd (1987), une « marque distinctive » de la personnalité entrepreneuriale.

D'après Douglas & Shepherd (2000, 2002), c'est la somme de toutes ces utilités et désutilités (de la désutilité associée à l'effort au travail⁴ et au risque, et de l'utilité ou de la désutilité inhérente à son indépendance et aux autres conditions de travail) qui déterminera la trajectoire professionnelle de l'individu : entrepreneur, employé, ou les deux à la fois. Conformément à Levesque, Shepherd, &

parcours scolaire diversifié, un profil d'emploi varié, une plus grande probabilité d'être un entrepreneur et un revenu plus faible.

³ Eisenhauer (1995) construit un modèle économique de la décision d'être entrepreneur en se basant sur l'utilité attendue, non seulement à partir des flux de revenus potentiels, mais aussi en fonction de l'utilité dérivée des conditions de travail entre les types d'emploi : l'emploi salarié ou l'emploi indépendant.

⁴ Selon Douglas & Shepherd, l'attitude « normale » à l'égard du travail est l'aversion à l'effort et les individus diffèrent dans leur degré d'aversion à l'effort. C'est-à-dire que le travail est une épreuve nécessaire qui engendre une désutilité plus ou moins grande pour différentes personnes, mais cette désutilité pour la plupart des gens est compensée par l'utilité dérivée du revenu gagné et des autres avantages sociaux et avantages indirects. Ainsi, l'intention de l'individu d'être un entrepreneur, plutôt que de travailler pour un employeur, devrait dépendre positivement de son attitude envers le travail acharné, toutes choses étant égales par ailleurs.

Douglas (2002), l'utilité renvoie à l'attitude positive d'une personne à l'égard d'un attribut (nommé poids d'utilité) et de la valeur absolue de cet attribut. La désutilité résulte quant à elle de l'attitude négative d'une personne envers un attribut (nommé poids de désutilité) et de la valeur absolue de cet attribut.

En admettant que l'intention entrepreneuriale de l'individu est fondée sur l'utilité totale attendue, la plupart des chercheurs ne s'interrogent toutefois pas sur les libertés « réelles » dont disposent les individus dans leur choix.

2.3.2 L'entrepreneuriat : un choix futur potentiellement contraint ?

Si la plupart des travaux cités précédemment ont tendance à analyser le choix de profession comme un calcul économique de l'individu visant à maximiser son utilité (ou son bien-être), ils ne se posent cependant pas la question des libertés réelles dont disposent les individus de choisir telle ou telle option.

Contrairement aux modèles développés précédemment, l'approche par les capacités (*Capabilities Approach*) ou l'approche du développement humain (*Human Development Approach*) (Deneulin & Shahani, 2009; Nussbaum, 2001, 2011; Sen, 1993, 1998) explore le bien-être des individus non pas à travers ce qu'ils ont déjà, mais par rapport aux possibilités dont ils disposent pour faire ou être autres que ce qu'ils font ou sont déjà. La théorie du développement de Nussbaum (2011) souligne l'importance des différences individuelles dans la capacité de transformer les ressources en activités utiles. Ainsi, elle se préoccupe de la répartition des libertés dans la société. L'accent est donc mis sur la nature même de la liberté.

L'approche par les capacités manifeste un intérêt particulier pour la liberté de choix et d'action de l'individu tout en essayant de répondre à la question suivante : « *What is this person able to do and be ?* » (Nussbaum, 2011, p.20). Le postulat central de cette approche est que même si les individus ont le potentiel ou la capacité de « faire et d'être » beaucoup de choses, ils n'ont pas toujours la liberté de les réaliser, même s'ils le désirent. En effet, les opportunités sont très différentes pour les gens suivant le lieu dans lequel ils vivent : par exemple selon qu'ils vivent sous des régimes, des pays et des cultures différentes. Dans sa théorie, Sen (2000) distingue les *fonctionnements* d'une part et les *accomplissements* d'autre part. L'idée est de faire la distinction entre les choix possibles et les actes effectifs puis que tous les individus n'ont pas la même liberté d'agir. Si nous prenons l'exemple de l'entrepreneuriat, deux individus peuvent avoir effectivement créé une entreprise mais il peut exister un écart important en termes de liberté réelle : l'un peut avoir créé son entreprise car il ne parvient pas à trouver un emploi salarié alors que l'autre, (peut être même déjà en emploi salarié) peut décider de démarrer son entreprise dans le but de maximiser ses revenus. Par ailleurs, Sen explique que ce n'est pas parce que les individus disposent des ressources nécessaires qu'ils ont les mêmes capacités d'accomplir leurs actes. En effet, il existe un *gap* important entre la possession ou la disponibilité de ces

diverses ressources et la liberté réelle des personnes d'accomplir une action. Cet auteur parle de facteurs de conversion qui permettent de traduire les ressources en libertés réelles. Il existe plusieurs types de facteurs de conversion. Les facteurs de conversion individuels désignent les caractéristiques, capacités ou compétences individuelles. Dans le cas de l'entrepreneuriat, il est possible qu'un individu possède les moyens financiers nécessaires à la création d'une entreprise mais pas toujours d'un ensemble diversifié de compétences requis pour entamer et réussir une telle qui lui faciliterait cette démarche. Il existe également des facteurs de conversion plus contextuels, notamment l'état du marché régional qui peut influencer la création d'entreprise. Il ne suffit donc pas d'augmenter les ressources des individus pour qu'ils optent pour la création d'entreprise, même dans le cas où l'entrepreneuriat serait une solution pertinente.

L'accomplissement est ainsi déterminé par l'accès aux ressources et par les différents facteurs de conversion qui déterminent les libertés réelles de chaque individu. Bonvin & Farvaque, (2007) développent cette question de liberté et de facteurs de conversion dans son article intitulé « *L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques* ». Ces auteurs expliquent ainsi que « l'approche par les capacités requiert ainsi de pouvoir choisir entre une pluralité de fonctionnements ou d'accomplissements de valeur, ce qui permet d'éviter dans la mesure du possible l'écueil des préférences dites adaptatives où les individus ne choisissent pas librement, mais adaptent leurs préférences et leurs décisions aux normes sociales et possibilités socioéconomiques en vigueur » (Bonvin & Farvaque, 2007, p. 13). L'adaptation des préférences constitue l'un des principaux arguments avancés par Sen à l'encontre de l'utilitarisme et de l'appréciation des avantages en termes de bien-être subjectif. Celle-ci correspond à l'idée que les individus ont une préférence pour ce qu'ils peuvent faire à ce qu'ils ne sont pas en capacité de faire (ou être) et écarte ainsi leurs désirs impossibles à satisfaire (Bonvin & Farvaque, 2007). Pour Sen (1985) notre lecture de ce qui est faisable en fonction de notre situation peut être déterminante dans l'intensité de nos désirs, et peut même affecter ce que nous osons désirer. Les désirs reflètent des compromis avec la réalité, et la réalité est plus dure pour certaines personnes que pour d'autres. Le phénomène d'adaptation peut se traduire comme le fait qu'un opprimé chronique devienne si coutumier de son état de privation et si désespéré qu'il peut avoir le sentiment que son état de privation est « normal » et se satisfaire du peu qu'il a. L'exemple développé par Nussbaum (2000) (repris par Bonvin & Farvaque, 2007) de « la femme battue en Inde qui ne se rebelle pas contre ce mauvais traitement fournit une illustration extrême de cette notion de préférence adaptative » (Bonvin & Farvaque, 2007, p. 13). On pourrait également faire le rapprochement entre la fable du « Renard et des raisins » écrit par La Fontaine et question de l'adaptation des préférences. En effet, « le renard affamé, aperçoit de beaux raisins, mais constatant qu'ils sont inaccessibles, juge qu'ils sont trop verts ».

Quelle lecture pouvons-nous avoir de cette approche dans les études portant sur les choix (aspirations) professionnel(les) ? Dans nos précédents développements, nous avons formulé que l'intention

entrepreneuriale d'une personne découle de sa préférence pour les caractéristiques de l'emploi (qui lui permettrait de maximiser son utilité future). Cependant, rien ne nous certifie que sa volonté d'entreprendre (ou son choix) dépend uniquement de sa préférence pour les attributs de cet emploi, et donc de sa volonté de maximiser son utilité. En effet, il est difficile de faire abstraction du poids que peut avoir les contraintes sur les préférences et les choix des individus.

A ce propos, depuis les travaux Shapero & Sokol (1982), la littérature sur l'entrepreneuriat met généralement en perspective la nature de la motivation en termes de facteurs « Push » (négatifs) et « Pull » (positifs). Le facteur « Pull » (ou positif) décrit une situation où l'individu est attiré (*Pull*) par l'entrepreneuriat (Ismail et al., 2015). A l'inverse, le facteur « *push* » décrit une situation où l'individu est « poussé » (*pushed*) dans l'entrepreneuriat (Ismail et al., 2015). Il traduit explicitement un certain degré d'insatisfaction lié au décalage entre le statut actuellement occupé et le statut professionnel souhaité. Le statut de travailleur d'indépendant représente parfois la seule alternative qu'ont les individus de percevoir une rémunération (Bonnet, 2012), et ceci est particulièrement vrai dans les pays sous-développés où les niveaux de chômage sont élevés et les perspectives d'accès à l'emploi salarié formel, très faibles. Par exemple, Chigunta (2003) atteste dans le cas de la Zambie que ce sont pour la plupart des problèmes socioéconomiques graves, voire même la survie, qui poussent les jeunes à « créer » leur propre activité : dans ce groupe d'entrepreneurs, 46% étaient sans emploi. Ce constat est également formulé par Deffa Kane, Tahirou, Ntep Massing, & Liboudou (2014) dans le cas de la Mauritanie et du Sénégal. Parmi les multiples raisons évoquées par les jeunes entrepreneurs, la nécessité économique, c'est-à-dire la difficulté de trouver un emploi salarié, était le motif le plus souvent invoqué. L'entrepreneuriat de nécessité (*push entrepreneurship*) est également un phénomène prégnant au Burkina Faso, et qui a tendance même à croître au fil des années. Cette évolution est décrite par Song Naba et Toé (2015, 2016, 2017) dans le cadre du GEM. En effet, le taux d'entrepreneurs de nécessité sont passés de 22% à 29% entre 2014 et 2016, soit une hausse d'environ sept (07) points en l'espace de trois (03) ans⁵. Cet argument « push », qui constitue d'ailleurs le cœur de l'analyse de Meager (1992), peut être lié dans une « certaine mesure » à nos développements précédents sur la question de liberté de choix introduit par Sen, dans la mesure où le choix du statut d'entrepreneur peut ne pas nécessairement résulter d'une préférence réelle de l'individu pour les attributs de l'emploi, mais d'une option contrainte.

Dans leurs travaux, Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood (2003) font une synthèse des propulseurs à l'entrepreneuriat et les regroupent en six grandes catégories. Outre les besoins d'indépendance ou d'autonomie (l'aspiration à davantage de liberté, de contrôle et la flexibilité dans l'utilisation de son temps de travail) et financier (le désir de s'enrichir et de s'assurer une certaine sécurité financière), les besoins d'innovation, de reconnaissance, et le modèle comportemental (ou *role model*) sont autant de

⁵ On notera cependant, que la plupart des entrepreneurs burkinabés sondés s'estiment être des entrepreneurs d'opportunité. Ils étaient environ 69% à se considérer comme tel en 2016 (Song Naba & Toé (2017)).

facteurs motivant la création d'entreprise. Le besoin d'innovation décrit la volonté de l'individu à vouloir réaliser quelque chose de nouveau sur le marché. Le besoin de reconnaissance renvoie au souhait de l'individu d'acquiescer le statut, l'approbation et la reconnaissance de sa famille, de ses amis et de celle de la communauté. Il désire être reconnu publiquement pour les actions qu'il entreprend, par tous, notamment par ses pairs, pour ses différentes œuvres. Le besoin de réalisation (ou d'accomplissement)⁶ fait référence aux raisons correspondantes à la poursuite d'objectifs et à l'accomplissement d'une vision personnelle. Les personnes disposant d'un fort besoin d'accomplissement présentent souvent un fort esprit de compétition, cherchent continuellement des défis et veulent se lancer dans des projets (parfois complexes) tout en mettant les moyens nécessaires pour les accomplir. C'est d'ailleurs ce que reflète le processus entrepreneurial. Le modèle comportemental renvoie à la volonté de l'individu de suivre les traditions familiales ou d'imiter une personne : s'identifier à quelqu'un ou s'inspirer de sa personnalité peut être une source de motivation importante, un « *boost* », pour l'individu. Parmi tous ces facteurs, l'autonomie constitue l'un des premiers motifs avancés par les individus pour démarrer une entreprise (Shane, Kolvereid, & Westhead, 1991; Carter et al., 2003; Van Gelderen & Jansen, 2006). Selon Van Gelderen & Jansen (2006), il existe deux types de motifs qui peuvent expliquer ce désir d'autonomie ; d'abord un motif « proximal » associé aux caractéristiques des tâches d'un travailleur autonome (liberté décisionnelle), puis un motif « distal » pour lequel l'autonomie est instrumentale (éviter un patron ou des restrictions ; agir de manière indépendante et en accord avec soi-même ; et être responsable).

Les effets « *push* » et « *pull* » sont respectivement comparables à la création d'entreprise par nécessité et par opportunité. Les entrepreneurs d'opportunités sont influencés par des facteurs « *pull* » pour démarrer une entreprise, tandis que les entrepreneurs de nécessité sont influencés par des facteurs « *push* ». Les motifs de nécessité jouent un rôle déterminant sur l'entrée dans l'entrepreneuriat, notamment dans les pays en voie de développement. Cependant, il est important de noter que le choix (ou la volonté) d'entreprendre peut tout à fait résulter de l'association de ces deux types de facteurs (Oberschachtsiek, 2012). En effet, une personne peut être poussée vers l'entrepreneuriat parce qu'il n'y avait pas vraiment d'autre solution et en même temps être attirée par l'entrepreneuriat pour exploiter une occasion d'affaire rentable. Giacomini et al., (2016) regroupent les motivations d'entrepreneuriat suivant les motifs de nécessité et d'opportunité de la façon suivante (voir tableau 2.1 ci-dessous) :

⁶ A travers leur méta-analyse sur les besoins en matière de réalisation en entrepreneuriat, Collins, Hanges, & Locke (2004) ont constaté que les personnes ayant un besoin élevé de réussite étaient davantage susceptibles d'être entrepreneurs par rapport à l'ensemble de la population. Le besoin de réalisation est non seulement significativement lié au choix du statut d'entrepreneur, mais il détermine également la réussite entrepreneuriale.

Tableau 2.1 - Motivation d'entrepreneuriat de nécessité et d'opportunité.

Nécessité	Opportunité
Sortir du chômage	Gagner un maximum d'argent
Acquérir du prestige	Augmenter les revenus
Être reconnu socialement	Être autonome
Répondre aux attentes familiales	Créer son propre emploi
Perpétuer la tradition familiale	Ne plus avoir de patron
	Développer de nouveaux produits/services
	Développer de nouveaux procédés de fabrication

Source : (Giacomin et *al.*, 2016, p. 191).

En transposant cette analyse « pull-push » au contexte étudiantin, on peut également penser le projet entrepreneurial comme étant multifactoriel et peut être lié à des facteurs positifs et/ou négatifs. D'un point de vue des facteurs positifs, le projet de création peut être guidé, par exemple, par la volonté de devenir riche ou d'obtenir une plus grande autonomie dans son travail. Du point de vue des facteurs *push*, il peut par exemple résulter de l'anticipation par l'individu de difficultés potentielles d'accès à l'emploi salarié sur le marché du travail. En effet, la méfiance vis-à-vis de la valeur de leur (futur) diplôme, combinée⁷ au mauvais état du marché du travail - marqué par de fort taux de chômage des jeunes diplômés sortant du supérieur - pourrait amener l'étudiant à prévoir les difficultés de trouver un emploi, et donc à revoir ses ambitions ou aspirations initiales - celui d'être salarié – pour envisager finalement une carrière entrepreneuriale (Bonnard & Giret, 2017). Ce dernier chercherait à minimiser le risque de se retrouver au chômage, et donc la désutilité (future) associée à cette situation probable en se projetant de s'auto-employer. Partant de là, le projet entrepreneurial pourrait finalement être une stratégie de minimisation de risque, et donc une volonté d'entreprendre sous contrainte.

Cette stratégie de minimisation de risque peut sous-entendre également (mais en partie) une certaine adaptation des préférences, au sens de Sen. En effet, comme nous l'avons évoqué préalablement, les contraintes institutionnelles, marquées par une faiblesse de l'offre de travail (relativement à la demande de travail), peuvent être importantes au point d'amener l'étudiant à considérer l'emploi salarié comme une option improbable et de considérer l'entrepreneuriat comme la seule alternative envisageable. Du point de vue de la théorie de Sen, le projet entrepreneurial résulterait d'un manque de capacité pour accomplir le fonctionnement souhaité, qui est celui de devenir salarié. Cette « incapacité » est due à un ensemble de facteurs, comme l'absence de ressources, pouvant constituer une entrave à la liberté de choix et par conséquent entraîner une adaptation des préférences. A mesure que le poids des contraintes

⁷ L'individu peut être pessimiste quant à ses chances d'accès à l'emploi salarié et ce, malgré une valeur du diplôme présentent un signal sur le marché relativement important.

est important plus grandes sont les chances de l'individu de renoncer au « fonctionnement » qu'il souhaite réellement au profit d'un fonctionnement réalisable, c'est-à-dire celui qui est accessible compte tenu de ses capacités.

Cependant, on ne peut pas également exclure l'existence probable d'une stratégie temporaire consistant à opter dans un premier temps l'emploi indépendant, puis à transiter vers un emploi salarié dès lors que l'individu identifie une opportunité accessible et correspondant davantage à ses attentes. En effet, la carrière d'un individu n'est pas fixée à l'avance et peut être variée. Une personne peut envisager plusieurs cheminements de carrière. Selon Levesque et *al.*, (2002), elle choisira la trajectoire qui lui permettra de maximiser son utilité attendue.

Dans leur document traitant des aspirations d'emploi, Gottfredson & Lapan, (1997) évoquent les compromis possibles que peuvent effectuer les jeunes dans la construction de leur projet professionnel. Le compromis est décrit par ces auteurs comme un processus par lequel les individus renoncent à leur « avenir/projet préféré ». Autrement dit, c'est le processus par lequel les individus se contentent d'options moins compatibles et moins préférées, parce que les plus compatibles et les plus attrayantes semblent moins accessibles. Au fur et à mesure que les individus se rapprochent de la nécessité d'effectuer un choix, ils commencent à accorder plus d'attention à l'accessibilité des options qu'ils préfèrent le plus. Les jugements sur l'accessibilité, susceptibles d'être fondés sur la disponibilité perçue de la formation et des emplois dans la région, les contraintes financières ou familiales, et la discrimination peuvent atténuer les préférences des jeunes. Evidemment, les évaluations concernant l'accessibilité peuvent être faussées de diverses façons, par exemple, par des personnes qui surestiment ou sous-estiment leurs aptitudes, leurs ambitions, le soutien parental et les autres ressources disponibles. Le point important développé ces auteurs est que la perception de l'accessibilité, exacte ou non, conduit les individus à abandonner leurs préférences réelles en faveur d'alternatives plus réalistes, certes moins désirables, mais plus disponibles.

Rochat & Demeulemeester (2001) remarquent que les choix éducatifs vont au-delà des simples anticipations de gains. Ils constatent surtout que les préférences et le comportement des étudiants sont dépendants de leurs origines sociales et de leurs aptitudes, qui ont toutes les deux un poids important sur la volonté de supporter le risque. Du point de vue de leur origine sociale, ces auteurs observent que les étudiants les plus pauvres (c'est-à-dire les étudiants boursiers) sont davantage averses au risque car ils sont moins riches financièrement et donc moins incités à prendre le risque. En effet, les chances de réussite escomptées reçoivent un poids significatif, alors que ce n'est pas le cas pour le salaire (ou la durée des études). Seul le fait d'avoir une plus grande facilité (attendue) d'entrée sur le marché du travail (insertion) semble intéresser ces étudiants sur le plan économique. Cependant, les étudiants les plus riches (définis comme étant ceux issus d'un ménage à revenu élevé et dont le père est titulaire d'un diplôme universitaire) ont un comportement de choix très original, en ce sens qu'ils semblent suivre

uniquement leurs propres préférences. Ils ne semblent pas sensibles aux chances de succès escomptées ni aux avantages économiques liés à leur choix d'orientation. Du point de vue de leurs aptitudes, les auteurs observent également deux tendances. Ils remarquent que les étudiants les plus brillants (*brightest students*), c'est-à-dire ceux qui ont les meilleures chances de réussite *ex ante* dans toutes les disciplines, ont un vif intérêt pour les avantages financiers dans leur investissement en éducation : ils accordent un poids important au salaire. Ils constatent également que ces derniers accordent peu d'attention à leurs chances de succès, ce qui est très intuitif, dans la mesure où l'avènement d'un tel événement, c'est-à-dire l'échec, est tout à fait improbable pour eux, quel que soit leur choix. Par contre, en se concentrant sur les étudiants les moins brillants (*dullest students*), c'est-à-dire ceux qui ont les plus faibles probabilités de réussite dans toutes les disciplines, ils remarquent un réel intérêt de ce groupe pour les bénéfices économiques attendus en termes de salaire et de facilité d'insertion. Cependant, ils ne semblent pas accorder beaucoup d'attention à leurs chances de succès, qui sont faibles dans tous les cas.

Ces résultats semblent indiquer que la capacité peut être moins importante que les facteurs socio-économiques pour expliquer un comportement d'aversion au risque. Ils viennent notamment soutenir la thèse avancée par Eicher & Mingat (1982), à savoir que les élèves tiennent compte de deux dimensions dans leur choix éducatif futur (rendement économique et chances *a priori* de réussite) et que les élèves les plus pauvres (davantage que les moins capables) accordent plus de poids à la composante risque. Parallèlement à ces travaux, on peut également penser que l'appartenance sociale de l'individu, au-delà de ses propres capacités, peut avoir un poids déterminant dans la construction du projet professionnel. Si l'on suppose que des orientations plus rémunératrices, comme l'activité entrepreneuriale, sont plus risquées, les étudiants issus d'un milieu défavorisé seraient moins susceptibles de prétendre à une carrière entrepreneuriale car ils accordent généralement plus de poids à la composante risque que les étudiants issus d'un milieu favorisé. En plus des compétences entrepreneuriales, le processus de création nécessite des ressources financières nécessaires pour l'exploitation des opportunités d'affaires rentables.

Sur la base de nos développements antérieurs, en lien notamment avec les dimensions *push-pull*, nous pouvons globalement distinguer deux grandes catégories d'aspirants entrepreneurs. D'une part, les aspirants entrepreneurs par défaut qui regroupent potentiellement les jeunes qui désirent entreprendre malgré leur préférence pour l'emploi salarié, et d'autre part, les aspirants entrepreneurs par opportunités, pour qui la volonté d'entreprendre est fortement corrélée à leur préférence pour cette activité. Dans le premier cas l'entrepreneuriat pourrait être une stratégie d'évitement du chômage (ou d'adaptation) devant le manque d'opportunité d'emploi salarié sur le marché du travail. Dans le second cas, l'entrepreneuriat constituerait un emploi privilégié par l'individu dans le but par exemple de s'enrichir ou de bénéficier d'une plus grande autonomie au travail. L'entrepreneuriat serait ainsi du point de vue des *capabilities*, un « fonctionnement » (un accomplissement) dans la mesure où cette activité est positivement valorisée par l'individu. De la même manière, nous pouvons aussi observer deux types d'aspirants salariés (même si ces cas ne nous intéressent pas spécialement dans le cadre de cette thèse).

D'un côté, les aspirants salariés par défaut, c'est-à-dire des personnes qui ont une préférence pour l'entrepreneuriat mais qui estiment une plus grande probabilité de devenir salarié. Il se peut que les individus n'aient pas les compétences ou le capital financier de départ nécessaires pour devenir des entrepreneurs, même s'ils le voulaient. De l'autre côté, les aspirants salariés d'opportunité, qui désirent être salariés parce qu'ils ont une préférence pour les caractéristiques de cet emploi. Entre les deux situations, c'est-à-dire les aspirants salariés et les aspirants entrepreneurs (par défaut ou par opportunité), nous pouvons potentiellement avoir le groupe des « indécis », qui représenterait les individus qui ne savent pas exactement quelle voie ils souhaitent choisir.

L'objectif de cette section était d'introduire une réflexion sur les opportunités réelles dont disposent les individus, et les contraintes qui pèsent sur eux dans la construction de leur projet professionnel. L'approche par les capacités, permet d'aller au-delà des réflexions traditionnelles mettant uniquement en exergue la responsabilité individuelle dans le choix d'emploi : elle suppose que l'individu ne dispose pas de toutes les cartes pour effectuer un calcul économique rationnel et choisir l'alternative qui lui permettrait de maximiser son utilité. Il ne s'agit pas ici de tester fondamentalement la théorie de Sen, mais d'aborder cette question qui peut s'avérer tout de même cruciale dans la compréhension du phénomène entrepreneuriale, surtout dans les pays en voie développement où les libertés individuelles sont fortement restreintes.

Cette section nous permet ainsi de nous interroger sur la nature du comportement ou de l'intention comportementale de l'individu compte tenu de ses caractéristiques personnelles et de l'ensemble des contraintes qui pèsent sur eux. Si les ressources financières font partie de ses principales contraintes, on peut dans ce sens nous interroger sur l'influence que peut avoir le capital social sur le potentiel entrepreneurial de l'individu. Le réseau de connaissances de l'individu, en particulier la connaissance d'entrepreneurs dans son entourage, peut avoir un impact important sur ses capacités et son intention entrepreneuriale.

2.3.3 Le rôle du capital social dans l'entrepreneuriat

Le projet entrepreneurial prend souvent sa source dans l'exposition et la confrontation à des situations entrepreneuriales comme l'environnement familial (Nyock et *al.*, 2013). Connaître (au moins) un entrepreneur dans son entourage (par exemple, parents, frère/sœur, ami(e)s, etc.) peut être un « *driver* » important dans l'orientation professionnelle de l'individu, en l'occurrence vers une carrière entrepreneuriale. En effet, les entrepreneurs, en tant qu'individus, sont généralement le produit de leur environnement social. Ils sont conditionnés par le milieu dans lequel ils évoluent. Et d'après Boissin, Chollet & Emin (2008, p. 39) « la famille est le premier milieu dans lequel les valeurs de l'entrepreneur

éventuel sont transmises ». Les enfants d'entrepreneurs peuvent notamment bénéficier d'un héritage entrepreneurial ou économique (Hundley, 2006). L'héritage entrepreneurial comprend toutes les compétences, valeurs et autres attributs qui sont spécifiquement acquis grâce à l'exposition à un parent travailleur indépendant et qui prédisposent l'individu à s'investir dans le travail indépendant ou, plus fortement, préfère être indépendant. Concernant l'héritage économique, les enfants issus de milieux favorisés sont en meilleure posture pour le financement de leur propre entreprise. En effet, ils peuvent acquérir un capital financier auprès de la famille à des conditions bien plus avantageuses que celles sur les marchés dans la mesure où leurs relations familiales permettent des prêts intrafamiliaux sans mécanisme de gouvernance coûteux. Au moyen de son environnement, l'individu peut se constituer un capital social qui est tout aussi vital que le capital humain dans la création. Le capital social peut être défini comme étant la somme des ressources actuelles et potentielles disponibles par l'intermédiaire du réseau de relations que possède l'individu : « *who you know* » affects « *what you know* » (Nahapiet & Ghoshal, 1998, p. 259). Dans le contexte de l'entrepreneuriat, le capital social pourrait correspondre au « réseau entrepreneurial » de l'individu, c'est-à-dire le nombre d'entrepreneurs dans l'entourage, proche ou éloigné, de l'individu (comme les parents, les frères et sœurs, l'oncle ou la tante, etc.). Avoir un réseau d'entrepreneurs dans son entourage pourrait avoir une influence positive sur l'attitude de l'individu envers la création d'entreprise. L'individu pourrait acquérir un capital humain ou financier nécessaire au démarrage d'une entreprise. Danner & Schutz (2017) parlent également de « capital entrepreneurial ». Ces auteurs montrent que l'intensité de l'intention entrepreneuriale des individus ayant un entrepreneur dans leur famille était supérieur à celui des individus qui n'avaient pas d'entrepreneur dans leur famille. Ainsi, nous pouvons formuler que les individus qui détiennent un capital social sont davantage susceptibles de vouloir créer leur propre entreprise.

2.3.4 Proposition d'un modèle d'intention entrepreneuriale et hypothèses

Au regard ce qui a été développé précédemment, la maximisation du revenu, contrairement à la vision de Lazear (2005), ne peut être en aucun cas l'unique motif du choix professionnel. En effet, d'autres facteurs entrent en jeu dans le calcul supposé rationnel de l'individu visant à maximiser son utilité.

En nous inspirant des travaux précédents, principalement ceux de Douglas & Shepherd (2000, 2002), Levesque *et al.* (2002), de Lazear (2002, 2004, 2005) et de Benz (2009), nous proposons de définir l'intention entrepreneuriale de l'individu comme dépendant de l'utilité totale attendue. L'utilité totale d'une option de carrière est la combinaison des utilités et/ou des désutilités attendues pour chacun des attributs de cette option. Cette utilité, déterminant le penchant, l'inclination ou la trajectoire professionnelle de l'individu, peut se décomposer en deux grandes catégories : l'utilité pécuniaire et l'utilité non pécuniaire. D'un côté, l'utilité pécuniaire espérée fait essentiellement référence à la satisfaction potentielle dérivée de l'obtention de gains futurs. Cette satisfaction pécuniaire est

dépendante principalement des capacités de l'individu. À ce propos, Douglas & Shepherd (2000) démontrent l'impact des capacités sur les intentions entrepreneuriales : l'incitation à devenir entrepreneur est incontestablement beaucoup plus forte pour l'individu présentant un niveau de capacité élevé (haut potentiel), parce que les espérances de gains sont plus importantes. De la même manière, Lazear (2005) montre que les compétences de l'individu déterminent le choix entrepreneurial à cause des gains potentiels (supérieurs) qu'il est susceptible de percevoir dans cet emploi, plutôt que dans l'emploi alternatif. Cependant, ce dernier insiste sur la variété du portefeuille de compétences. De l'autre côté, l'utilité non pécuniaire représente l'utilité (la satisfaction) ou la désutilité (l'insatisfaction) liée aux différents attributs (avantages ou inconvénients) immatériels de l'emploi : par exemple le degré d'incertitude, le degré d'autonomie, la propension à l'effort, etc. Nous pouvons donc formuler le modèle simplifié de la façon suivante :

$$\textbf{Intention} : U_{it} = f(U_{p_{it}}, U_{np_{it}})$$

- U_{it} → Utilité totale attendue par l'individu i au cours de la prochaine période t .
- $U_{p_{it}}$ → Utilité pécuniaire attendue par l'individu i au cours de la prochaine période t .
- $U_{np_{it}}$ → Utilité non pécuniaire attendue par l'individu i au cours de la prochaine période t .

En désagrégeant et identifiant les deux types d'utilités, c'est-à-dire l'utilité pécuniaire et l'utilité non pécuniaire, nous avons le modèle suivant :

$$\textbf{Intention} : U_{it} = f(\text{Revenu}_{it}, \text{Risque}_{it}, \text{Indépendance}_{it}, \text{Autres}_{it})$$

- U_{it} → Utilité totale attendue par l'individu i au cours de la prochaine période t .
- Revenu_{it} → Revenu attendu par l'individu i au cours de la prochaine période t .
- Risque_{it} → Risque anticipé par l'individu i au cours de la prochaine période t .
- Indépendance_{it} → Indépendance (l'autonomie) attendue par l'individu i au cours de la prochaine période t .
- Autres_{it} → Autres attributs de l'emploi attendus par l'individu i au cours de la prochaine période t ⁸.

$t = 1, 2 \dots 3$ → Représente des périodes différentes dans le temps

i → Représente l'individu

La désutilité par rapport au risque est combinée avec la désutilité par rapport au travail, l'utilité par rapport à l'indépendance, l'utilité par rapport au revenu et autres caractéristiques de l'emploi afin de déterminer l'utilité globale d'une alternative de carrière. L'utilité globale de cette option de carrière est

⁸ Par exemple, la réalisation personnelle ; la créativité ou l'innovation, la reconnaissance sociale

comparée à celle d'autres options disponibles, et c'est celle dont l'utilité est la plus élevée qui est choisie (Levesque et al., 2002). Ainsi, un individu a l'intention de devenir entrepreneur si l'utilité totale (utilité + désutilité) espérée de l'option du travail indépendant est supérieure à l'utilité totale espérée de l'option de l'emploi salarié. Partant de ces premiers développements, nous pouvons formuler les hypothèses suivantes :

- **Hypothèse - espérance de gains** : à mesure que de gain (besoin de rétribution financière) est élevée, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur.
- **Hypothèse - attitude envers le risque** : à mesure que l'individu a une attitude tolérante au risque est élevée, plus grande est son intention de devenir entrepreneur.
- **Hypothèse - besoin d'indépendance** : à mesure que le besoin d'indépendance/autonomie est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur.
- **Hypothèse - besoin de réalisation** : à mesure que le besoin de réalisation est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur.
- **Hypothèse - besoin d'innovation** : à mesure que le besoin d'innovation est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur.
- **Hypothèse - besoin de reconnaissance** : à mesure que le besoin de reconnaissance est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur.

Levesque et al. (2002) introduisent le concept de « *career strategy* » (stratégie de carrière) dans leur modèle dynamique de choix de carrière en évoquant la possibilité d'avoir plusieurs trajectoires d'emplois. Les préférences de l'individu pour l'emploi peuvent changer avec l'âge, de sorte que la carrière professionnelle est loin d'être prédéterminée à l'avance. On peut ainsi observer sur des périodes distinctes, pour un individu, le passage de l'emploi salarié à l'emploi indépendant, et inversement de l'emploi indépendant à l'emploi salarié. Les gens choisissent un cheminement de carrière qui maximise leur utilité globale. Si une opportunité d'emploi suffisamment attrayante se présente avant la création de la nouvelle entreprise ou son financement, on peut s'attendre à ce que l'entrepreneur potentiel choisisse un emploi salarié comme alternative (probablement temporaire) pour maximiser l'utilité (sous contrainte). De même, en l'absence d'opportunité d'emploi salarié, on peut s'attendre à ce que le salarié potentiel « choisisse » de se mettre à son compte comme solution (probablement temporaire) afin de maximiser l'utilité

Comme nous l'avons évoqué dans la section précédente, l'orientation entrepreneuriale peut être une stratégie d'évitement ou contrainte surtout dans les pays en voie de développement où les individus disposent de moins de liberté réelle pour réaliser le comportement souhaité. Devant les faibles opportunités d'emploi salarié sur le marché du travail (et éventuellement d'autres contraintes), les individus souhaiteraient vraisemblablement minimiser le risque de chômage et la désutilité associée à cette situation en s'auto-employant ou en créant son propre emploi dans un premier temps

(entrepreneuriat par défaut) pour ensuite (peut-être) devenir salarié plus tard. Nous pouvons donc formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse (push/stratégie minimisation du risque ou d'évitement du chômage) plus l'individu exprime un sentiment d'incertitude (pessimisme) par rapport à ses chances d'accès à un emploi salarié, plus grande devient son intention de devenir entrepreneur.

En résumé, dans cette seconde partie de la thèse, nous présentons l'intention d'entreprendre comme une démarche rationnelle visant à maximiser (ou à minimiser) l'utilité (ou la désutilité), autrement dit à maximiser l'utilité totale. Cette utilité est elle-même liée au degré de préférence ou d'aversion pour l'ensemble des attributs liés à la profession (par exemple, le revenu, l'effort ou la propension au travail, le risque, l'indépendance, etc.). La volonté d'entreprendre peut-être également une option par défaut, résultant notamment d'une anticipation des difficultés d'accès à l'emploi salarié, et donc d'une désutilité liée à la situation potentielle de chômage. Au Burkina Faso, les sortants de l'enseignement supérieur sont les plus exposés au phénomène de chômage. On pourrait ainsi imaginer que les étudiants anticipent cette difficulté de trouver un emploi pour se pencher vers l'entrepreneuriat. Il pourrait ainsi adapter leur préférence d'emploi étant donné que le contexte économique qui ne permet pas l'accès à l'emploi salarié dans le secteur formel.

Nous pouvons résumer les principales hypothèses que nous souhaitons tester dans le tableau suivant :

Tableau 2.2 - Récapitulatif des hypothèses.

Hypothèses	Justification des hypothèses
Hypothèse principale	
<p>Hypothèse 1 : à mesure que l'individu dispose de compétences variées, plus grande est son intention de devenir entrepreneur (hypothèse de la théorie 'Jack-of-all-trades' de Lazear).</p>	<p>Selon Lazear, les individus disposant de compétences multiples ont intérêt à opter pour l'entrepreneuriat car les gains attendus dans cet emploi sont supérieurs à ceux de l'emploi alternatif, en l'occurrence de l'emploi salarié. L'individu souhaite entreprendre parce qu'il se sent capable (Backes-Gellner & Moog, 2013), et parce qu'il pourrait maximiser son utilité pécuniaire (Lazear, 2005). Ainsi, la volonté d'entreprendre de l'individu sera dépendante de son portefeuille de compétences.</p>
Hypothèses secondaires	
<p>Hypothèse 2a : à mesure que l'espérance de gain est élevée, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse de l'espérance de gains).</p>	<p>Les entrepreneurs ont généralement une plus grande appétence pour les gains que les salariés. Le besoin de s'enrichir fait partie des principales raisons avancées par les individus qui se lancent dans l'entrepreneuriat (Carter et al., 2003; Giacomini et al., 2016). On s'attend ainsi à ce que les individus qui espèrent des revenus (très) élevés soient davantage susceptibles de manifester leur souhait d'entreprendre.</p>
<p>Hypothèse 2b : à mesure que l'individu a une attitude tolérante au risque est élevée, plus grande est son intention de devenir entrepreneur (hypothèse de l'attitude envers le risque).</p>	<p>Les individus ont une aversion pour le risque - ils ont un poids de désutilité pour le risque. Le poids de désutilité du risque diminue à mesure que la capacité augmente. Le risque est moindre dans l'emploi salarié que dans l'emploi indépendant (Levesque et al., 2002). La prise de risque étant un attribut caractérisant l'entrepreneur, ainsi, les individus qui ont une attitude positive envers le risque, c'est-à-dire les <i>risk lover</i>, sont plus susceptibles de proclamer leur intention d'entreprendre plus tard.</p>

<p>Hypothèse 2c : à mesure que le besoin d'indépendance/autonomie est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin d'indépendance).</p>	<p>Les individus sont à la recherche de leur propre autonomie - ils ont un poids d'utilité pour l'indépendance (Levesque et <i>al.</i>, 2002).</p> <p>Le besoin d'indépendance, étant l'un des principaux motifs pour entrer dans l'entrepreneuriat (Carter et <i>al.</i>, 2003). Il généralement est moins important pour les salariés que les entrepreneurs. Ainsi, on s'attend davantage à ce que les individus qui ont un besoin élevé d'indépendance proclament leur intention d'entreprendre plus tard.</p>
<p>Hypothèse 2d : à mesure que le besoin de réalisation est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin de réalisation).</p>	<p>Le besoin de réalisation, étant l'un des principaux motifs pour entrer dans l'entrepreneuriat (Carter et <i>al.</i>, 2003), les individus qui expriment un besoin élevé d'indépendance sont plus susceptibles de proclamer leur intention d'entreprendre plus tard.</p>
<p>Hypothèse 2e : à mesure que le besoin d'innovation est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin d'innovation).</p>	<p>Le besoin d'innovation, est souvent considéré comme l'un des principaux motifs pour entrer dans l'entrepreneuriat (Carter et <i>al.</i>, 2003). On peut de ce fait s'attendre à ce que les aspirants entrepreneurs soient des individus qui ont un besoin élevé d'innovation.</p>
<p>Hypothèse 2f : A mesure que le besoin de reconnaissance est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin de reconnaissance).</p>	<p>Le besoin de reconnaissance, étant l'un des principaux motifs pour entrer dans l'entrepreneuriat (Carter et <i>al.</i>, 2003). On peut donc s'attendre à ce que les aspirants entrepreneurs soient des individus qui ont un besoin élevé de reconnaissance.</p>
<p>Hypothèse 2g : A mesure que l'individu exprime un sentiment d'incertitude (pessimisme) par rapport à ses chances d'accès à un emploi salarié, plus</p>	<p>Le rapport qu'entretient l'individu par rapport à l'avenir peut être un élément déclencheur de l'intention entrepreneuriale. Ce dernier chercherait à minimiser le risque de chômage et la désutilité associée à cette situation probable en optant pour</p>

grande est son intention de devenir entrepreneur (**hypothèse push/stratégie minimisation du risque ou d'évitement du chômage**).

l'entrepreneuriat comme alternative souhaitable (et probablement temporaire). Autrement dit, il préfère se trouver une occupation génératrice de revenu (même si celle serait potentiellement faible) que de se retrouver dans une situation de chômage qui peut être longue.

Cette hypothèse traduit probablement l'idée d'un aspirant entrepreneur par défaut, et dans une certaine mesure la question d'adaptation des préférences de la théorie de Sen. A noter qu'il ne s'agit pas de tester spécifiquement la théorie de Sen, mais d'évoquer une situation probable qui est souvent perceptible dans les pays en voie de développement où l'individu préfère une alternative qui lui semble atteignable.

En somme, nous pouvons avoir deux situations possibles où l'attitude envers le risque peut avoir une influence positive ou négative. Dans le premier cas, on suppose que les entrepreneurs sont des preneurs de risques. Ainsi, les personnes ayant une attitude positive ou tolérante au risque sont plus susceptibles de vouloir entreprendre. Dans le second cas, on peut supposer que certaines personnes ne voulant pas prendre le risque d'être au chômage, peuvent décider de s'auto-employer (peut être temporairement) en dans l'attente d'une meilleure opportunité d'emploi salarié.

Hypothèse 3 : les individus qui détiennent un capital social sont plus susceptibles de vouloir entreprendre.

Connaitre au moins un entrepreneur dans son entourage proche peut favoriser l'acquisition de capital humain (général ou spécifique) et social nécessaire au démarrage d'une entreprise. Les individus issus notamment d'une famille d'entrepreneurs sont plus susceptibles d'exprimer leur projet de création au vu de leur exposition.

2.4 Conception de l'enquête et données

2.4.1 Bref rappel des objectifs de l'étude

Dans la littérature, la question d'intention a été principalement abordée par les chercheurs relevant essentiellement du domaine de la psychologie sociale, notamment à partir du modèle du comportement planifié de Ajzen (1991). Notre volonté dans cette recherche est de tester un modèle d'intention entrepreneuriale, prédictif de l'acte de création d'entreprise, et ce, en nous reposant sur des axiomes relevant principalement du champ de l'économie. Nous avons un regard particulier sur l'impact que pourrait avoir le stock de compétences de l'individu.

Bref rappel des objectifs et des hypothèses

Pour rappel, l'objectif principal de cette deuxième partie de la thèse est d'analyser les déterminants de l'intention entrepreneuriale des étudiants au Burkina Faso, et de comprendre surtout dans quelle mesure le portefeuille de compétence a un impact sur leur projet de création. Pour cela, nous avons privilégié une approche quantitative qui désigne l'ensemble des méthodes et des raisonnements utilisés pour analyser des données dites standardisées résultant souvent d'une enquête par questionnaire mais pouvant également être produites à travers le codage de dossiers administratifs, de documents d'archives ou encore de sources visuelles ou sonores (Martin, 2012). La recherche quantitative présente un ensemble d'intérêts. Selon Giordano & Jolibert (2016), elle permet de mieux tester des théories ou hypothèses formulées à partir de la littérature. Autrement-dit, elle est intéressante dès lors que le chercheur adopte un courant hypothético-déductif dans sa démarche scientifique ; ce qui est le cas dans notre étude (par exemple, nous souhaitons principalement examiner l'influence du portefeuille de compétences de l'individu sur son intention d'entreprendre). En outre, elle permet de mesurer plus rigoureusement les variables utilisées. En effet, si la mesure de variables peut s'avérer très simple lorsqu'il s'agit de connaître l'âge ou le sexe des individus interrogés, elle peut se révéler plus complexe lorsque les caractéristiques du répondant sont mesurées au moyen de tests visant à mettre en évidence différentes dimensions (Giordano & Jolibert, 2016). Cette approche a été, et reste encore dominante dans de nombreux domaines comme la sociologie et l'économie.

Le protocole de recherche

Une fois les objectifs et l'approche clairement définis, il était question maintenant d'organiser à l'avance les modalités précises de la réalisation de l'enquête dans ses moindres détails. De ce fait, nous avons rédigé un protocole de recherche qui décrit les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre de l'enquête. Il permet d'éviter toute dérive dans les objectifs initiaux fixés, mais également d'anticiper les difficultés susceptibles d'être rencontrées lors du recueil des données. Il n'existe pas de « plan type » de protocole d'enquête dans la mesure où chaque enquêteur a des préoccupations liées à son domaine

d'études, et chaque terrain possède ses propres spécificités/particularités. Toutefois, il comprend généralement les phases suivantes : la définition de la problématique et des objectifs, la formulation des hypothèses et des résultats attendus, la sélection de la base de sondage, le choix du plan d'échantillonnage, la conception du questionnaire, la collecte et le traitement des données, l'analyse des données et la diffusion des résultats de l'enquête sous des diverses formes.

Après un récapitulatif des études théoriques et empirique que soulèvent ces questions, ainsi qu'une discussion sur l'approche retenue, cette section décrit principalement les conditions de réalisation de l'enquête et les caractéristiques de la population statistique. Dans les sous-sections suivantes, nous allons présenter : la population d'intérêt identifiée, la conception de notre outil de recherche ; le déroulement de la collecte, de la saisie et du traitement de données et les caractéristiques de notre population enquêtée. Les limites de l'enquête, ainsi que les perspectives pour de prochaines enquêtes similaires sont quant à elle présentées en annexe de ce document (annexe 2.V, 2.W).

2.4.2 Identification de la population d'intérêt

A notre connaissance, il n'existe pas d'enquêtes quantitatives sur le projet professionnel des étudiants au Burkina Faso. Il était donc impossible d'examiner cette question à partir de données secondaires, c'est-à-dire des données préexistantes.

La question de la mise en œuvre empirique de ce travail de recherche a fait l'objet d'une certaine réflexion, pas seulement sur l'objet d'études et les hypothèses inhérentes au sujet, mais aussi sur le champ d'études, c'est-à-dire le choix de la population d'intérêt. Cette dernière fait référence à l'ensemble des individus que l'on veut étudier. Etant rattaché à l'Université Ouaga 1 Professeur Joseph Ki-Zerbo (UO1-JKZ) dans le cadre la cotutelle internationale de la thèse, il nous semblait opportun, voire même évident de réaliser notre recherche auprès des étudiants de cette université et de ses composantes. Cette étude a concerné également les étudiants de l'université Ouaga 2 (UO2) et de l'Université Saint Thomas d'Aquin (USTA). Dans la section suivante, nous présentons les établissements concernés par cette enquête.

2.4.2.1 Les Universités de Ouagadougou : UO1-JKZ et UO2

L'Université de Ouagadougou a été créée en Avril 1974 avec pour double mission (Kobiané & Pilon, 2013, p. 33) de:

- Contribuer à l'élaboration et à la transmission de la connaissance, du développement de la recherche et de la formation des hommes. ;

- Répondre aux besoins de la nation en lui fournissant des cadres dans tous les domaines et en particulier dans le développement social et économique de chaque région.

Encadré 1

Extrait du livre de Kobiané & Pilon (2013) intitulé « *Parcours académique des étudiants de l'Université de Ouagadougou* »

« Cette université fait partie des tous premiers établissements d'enseignement supérieur du Burkina Faso. Elle a connu une évolution institutionnelle importante depuis sa création. La première restructuration a été effectuée en **1985**. Le but était de mettre en place des structures plus légères, faciliter le contrôle du flux des étudiants, rechercher une plus grande spécialisation des établissements, et introduire la production à l'Université. L'UO comptait à ce moment onze (11) structures d'enseignement dont huit (08) instituts et trois (03) écoles :

- Institut supérieur des Lettres, des Langues et des Arts (INSULLA) ;
- Institut des Sciences Humaines et Sociales (INSHUS) ;
- Institut de Mathématiques et Physiques (IMP) ;
- Institut de Chimie (INC)
- Institut des Sciences de la Nature (ISN) ;
- Institut du Développement Rural (IDR) ;
- Institut Universitaire de Technologie (IUT) ;
- Institut Africain d'Éducation Cinématographique (INAFEC), qui disparaîtra en 1986 ;
- École Supérieure des Sciences de la Santé (ESSA) ;
- École Supérieure des Sciences Économiques (ESSEC)
- École Supérieure de Droit (ESD)

En 1991, intervient le régime des facultés avec comme objectifs, une meilleure harmonisation des formations à tous les niveaux d'études, une gestion plus rationnelle des ressources matérielles et humaines, et un développement de l'interdisciplinarité des équipes pédagogiques et de recherche. L'Université de Ouagadougou compte alors cinq Facultés, trois instituts et une école supérieure (**créée en 1991, envoyée en 1995 à Bobo Dioulasso**) :

- Faculté des Langues, des Lettres, des Arts, des Sciences Humaines et Sociales (FLASHS) ;
- Facultés des Sciences Économiques et de Gestion (FASEG)
- Facultés de Droit et de Science Politique (FDSP)
- Faculté des Sciences Techniques (FAST)
- Facultés des Sciences de la Santé (FSS)
- Institut du Développement Rural (IDR)
- Institut des Sciences de l'Éducation (INSE) ;
- Institut Universitaire de Technologie (IUT) ;
- École Supérieure d'Informatique (ESI).

La fin des années 90 et le début des années 2000 sont caractérisés par une série de graves crises se manifestant par des mouvements répétés d'étudiants. Devant les difficultés et malgré toutes les tentatives pour sauver l'année, les autorités déclarent l'année 1999-2000 « année invalidée » et instaurent un processus de refondation de l'Université, effectif à partir de novembre 2000 et basé sur les systèmes des Unités de Formations et de Recherche (UFR) et un institut (IBAM) répondant au besoin d'une formation tertiaire : six (06) UFRs et un institut sont créés :

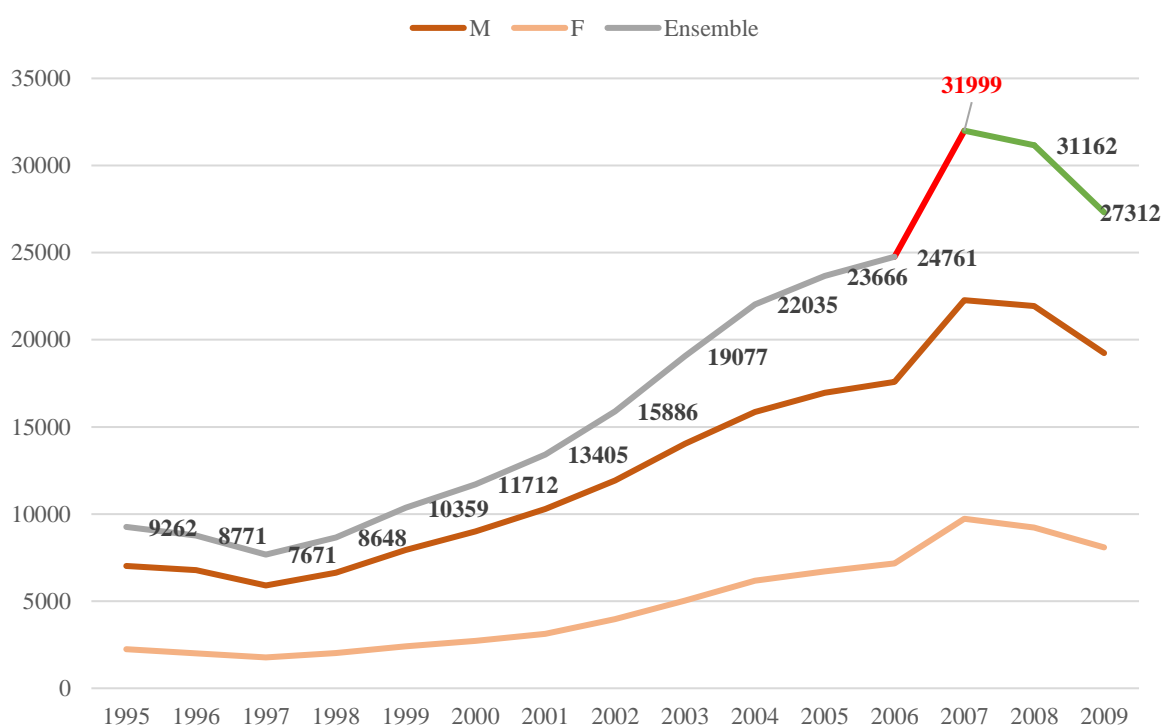
- UFR des Sciences Juridiques, Économiques et de Gestion (UFR/SEG)
- UFR des Sciences Humaines (UFR/SH)
- UFR des Lettres, Arts et Communication (UFR, LAC) ;
- UFR des Sciences Exactes et Appliquées (UFR/SEA) ;
- UFR des Sciences de la Vie et de la Terre (UFR/SVT) ;
- UFR des Sciences de la Santé (UFR/SDS) ;
- Institut Burkinabé des Arts et Métiers (IBAM). »

Source : (Kobiané & Pilon, 2013)

Processus de désengorgement et création de l'Université Ouaga 2.

L'Université de Ouagadougou a fait face à une croissance importante de ses effectifs depuis sa création. En effet, le nombre d'étudiant a presque quadruplé en l'espace de 10 ans (période 1997-2007)⁶³, avec toujours une surreprésentation des hommes, même si la part des femmes a sensiblement augmenté au fil des années : on est passé de 7 671 étudiants (dont 23,39% des femmes) à 31 999 étudiants (dont 30,40% de femmes) (voir annexe 2.A). La légère croissance des effectifs observables en 2002 est due à l'afflux massif des étudiants provenant de la Côte d'Ivoire, à la suite de la « crise politico-militaire » ivoirienne. Concernant la forte augmentation des effectifs de 2007-2008, elle tient essentiellement à un quasi doublement des nouveaux inscrits en première année (Kobiané & Pilon, 2013) (voir graphique ci-dessous).

Graphique 2.2 - Evolution de l'effectif de la population étudiante de l'Université de Ouagadougou.



Source : graphique construit à partir des données renseignées par Kobiané & Pilon (2013).

Note : voir annexe 2.A pour plus de détails.

Suite à l'accroissement sans précédent des effectifs notamment depuis l'an 2000 - une hausse qui a conduit à l'insuffisance et l'inadaptation des infrastructures d'accueil, du personnel d'encadrement et des conditions de vie des étudiants - le gouvernement burkinabé a décidé, par décret le 12 décembre 2007, de la création de l'université Ouaga II. Cette université regroupe depuis l'année universitaire

⁶³ Le rapport entre 31 999 et 7 671 est de 4,17.

2007-2008, les Unités de Formation et de Recherche (UFR) en Sciences Juridiques et Politiques (SJP) et en Sciences Économiques et de Gestion (SEG), qui étaient initialement rattachées à l'Université de Ouagadougou. Ceci a pour conséquence, la baisse des effectifs entre 2008 et 2009 : passant ainsi de 31999 étudiants en 2007 à 31162 étudiants en 2008, puis à 27312 étudiants en 2009.

Effectif de l'université Ouaga 1 au titre de l'année universitaire 2016-2017.

Après plusieurs restructurations (1985 et 1991) et un processus de désengorgement qui s'est matérialisé par la création l'Université Ouaga 2, l'Université de Ouagadougou sera renommée en « Université Ouaga 1 Professeur Joseph Ki-Zerbo », en décembre 2015, en hommage à l'historien Joseph Ki-Zerbo RFI (2015).

Au titre de l'année universitaire 2016-2017, l'Université Ouaga I Professeur Joseph KIZERBO comptait au total 39 651 étudiants dont 11 396 femmes, tous répartis dans quatre (04) régions différentes, vingt (20) établissements et 94 filières. Le Centre est la région qui regorge le plus grand nombre d'étudiants. Elle représente à elle seule 96,60% de l'effectif total, soit 38 304 étudiants (dont 10 999 femmes), et est suivie des régions du Nord avec 501 étudiants (dont 207 femmes), de l'Est avec 427 étudiants (dont 84 femmes) et de la Boucle du Mouhoun avec 419 étudiants (dont 106 femmes).

Tableau 2.3 - Nombre d'établissements, de filières, et d'étudiants par région de l'UO1-JKZ.

Régions	Nombre d'établissements	Nombre Filières	Nombre d'étudiants			
			Homme	Femme	Total	Poids par région (en %)
Boucle du Mouhoun	3	8	313	106	419	1,06
Centre	13	79	27305	10 999	38 304	96,60
Est	1	2	343	84	427	1,08
Nord	3	5	294	207	501	1,26
Total	20	94	28255	11 396	39 651	100,00

Source : calculs de l'auteur sur la base des chiffres de l'annuaire statistique (UO1-JKZ, 2016 – 2017).

Nb : le poids que représente chaque région a été calculé en faisant le rapport entre l'effectif des étudiants par région et l'effectif total des étudiants de l'Université de Ouaga 1. Par exemple, pour la région du centre, le pourcentage correspond à $38\,304/39\,651 = 96,60\%$.

La région du Centre compte au total 13 établissements, soit cinq (05) UFRs (UFR/SVT, UFR/LAC, UFR/SDS, UFR/SEA, UFR/SH), trois (03) instituts (IBAM; IFOAD; IPERMIC; ISSP) et trois (03) Ecoles Doctorales : ED. S; ED – ST; ED/LE.SH.CO. Les établissements suivants : UFR/SH : 32,05% ; UFR/LAC : 20,27% ; UFR/SVT : 14,13% ; UFR/SEA : 15,51% et UFR/SDS : 11,74% sont ceux qui regorgent le plus grand nombre d'étudiants à l'Université Ouaga 1 (tableau 2.4 ci-dessous).

Tableau 2.4 - Répartition des étudiants par établissement et selon le sexe de l'UO1-JKZ

UFR/Instituts/ED	Inscrits			Poids par établissement (en %)
	Femme	Homme	T	
ENSIF/CUPF	84	343	427	1,08
ESCME/CUPO	47	54	101	0,25
ESSAN/CUPO	70	157	227	0,57
ESSJPA/CUPO	90	83	173	0,44
IBAM	355	435	790	1,99
IFOAD	4	15	19	0,05
ISED/CUPD	7	44	51	0,13
ISSDH	48	153	201	0,51
IPERMIC	32	42	74	0,19
ISSP	11	52	63	0,16
IUP /CUPD	42	88	130	0,33
UFR/SVT	1 490	4 114	5 604	14,13
UFR/LAC	3 215	4 822	8 037	20,27
IFSAT/CUPD	57	181	238	0,6
UFR/SDS	1 594	3 062	4 656	11,74
UFR/SEA	583	5 567	6 150	15,51
UFR/SH	3 667	9 043	12 710	32,05
Total UO1-JKZ	11 396	28 255	39 651	100

Source : calculs de l'auteur sur la base des chiffres de l'annuaire statistique (UO1-JKZ, 2016 – 2017).

Effectif de l'université Ouaga 2 au titre de l'année universitaire 2016-2017

L'Université de Ouaga 2 (UO2) est localisée dans la ville de Ouagadougou. Au titre de l'année académique 2016-2017, elle compte 13 333 étudiants inscrits dont 37,14% de sexe féminin. La répartition des étudiants par établissement se présente comme suit dans le tableau 2.5 : UFR/SJP : 6 784 (50,88%), UFR/SEG : 6 188 (46,41%), IUFIC : 248 (1,86%), IFOAD : 52 (0,39%) et Ecole doctorale : 61 (0,46%).

Tableau 2.5 - Répartition des étudiants par établissement et selon le sexe

UFR/Instituts/ED	Inscrits			Poids par établissement (en %)
	Femme	Homme	Total	
UFR/SJP	2 909	3 875	6 784	46,41
UFR/SEG	1 952	4 236	6 188	50,88
IUFIC	71	177	248	1,86
IFOAD	10	42	52	0,39
ED	10	51	61	0,46
Total UO2	4 952	8 381	13 333	100

Source : calculs de l'auteur sur la base des chiffres de l'annuaire statistique (UO2, 2016 – 2017).

2.4.2.2 L'Université Saint Thomas d'Aquin (USTA)

Si l'objectif principal était de mener notre étude auprès des étudiants des Universités Ouaga 1 et Ouaga 2, notre ambition était également d'étendre notre étude, en enquêtant auprès d'étudiants inscrits dans un établissement à caractère privé, car nous soupçonnons des représentations différentes de l'activité entrepreneuriale entre ces groupes d'étudiants. Les étudiants inscrits dans les établissements privés présentent généralement des caractéristiques sociodémographiques différentes. Etant donné les coûts élevés des frais d'inscriptions dans ces types d'établissement, ils proviennent souvent d'origines sociales plus favorisées que les étudiants inscrits dans des établissements publics. Une analyse comparative du projet professionnel de ces deux grands groupes d'étudiants s'avérait donc intéressante pour enrichir notre étude.

En 2011, l'enseignement supérieur au Burkina Faso était surtout assuré par trois (03) universités publiques (l'Université de Ouagadougou, l'Université Polytechnique de Bobo-Dioulasso et l'Université de Koudougou), mais également par deux Centres Universitaires Régionaux (Fada, Ouahigouya) et deux universités privées que sont l'Université St Thomas d'Aquin à Ouagadougou (USTA) et l'Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO) représentée au Burkina Faso par l'Unité Universitaire de Bobo-Dioulasso » (Ministère des Affaires Étrangères et Européennes (France) & Ambassade de France au Burkina Faso, 2011).

Le poids de l'USTA dans l'enseignement supérieur au Burkina Faso, sa localisation dans la Capitale, à Ouagadougou, de même que notre réseau de relations dans cette université ont été les principaux éléments qui ont guidé le choix de cette université privée. Nombreuses étaient les personnes qui étaient enthousiasmés par notre projet d'études et prêtes éventuellement à nous apporter leur soutien « multiforme » dans cette initiative. L'USTA est un établissement privé catholique d'enseignement supérieur créée en octobre 2004 en réponse aux recommandations des Assises nationales de l'enseignement catholique de 1996⁶⁴. Elle compte à ce jour sept (07) établissements : la Faculté des sciences juridiques et politique (FSJP); Faculté des sciences économiques et de gestion (FASEG); Faculté des sciences de la santé (FSDS); Faculté des sciences et technologies (FAST); Faculté des sciences de l'homme et de la société (FSHS); Institut supérieur des métiers du tertiaire (ISMT), École doctorale en sciences, santé et technologies (ED/2ST).

Il est important de noter que l'enquête au sein des Universités Ouaga 1 et 2 restait pour nous la priorité dans le cadre de cette recherche. Notre outil de recherche a été réalisée en fonction de cette préemption. Toutefois, son caractère généraliste permettait d'être administré également auprès des étudiants de l'USTA.

⁶⁴ Ces informations sont disponibles sur le site de l'USTA : <https://usta.bf/spip.php?article1>

2.4.3 Conception du questionnaire

Si toutes les phases de l'enquête sont importantes et doivent être exécutées avec beaucoup de soin, la réussite finale de l'enquête est tributaire de la qualité des données recueillies, qui elle-même est dépendante de la qualité du questionnaire. Le questionnaire doit répondre à la problématique et aux objectifs de l'étude préalablement formulé. Il est au cœur du processus de collecte de données.

2.4.3.1 Projet de questionnaire et mise à l'essai

Pour réaliser le questionnaire, nous nous sommes appuyés sur la littérature existante et les enquêtes préexistants sur des sujets similaires. La version définitive du questionnaire a été le fruit d'un long processus de construction, d'échanges et de discussion avec mes directeurs de thèse, mes collègues (pairs) du laboratoire et de plusieurs mises à l'essai.

La première version du projet de questionnaire a été réalisée le 1^{er} décembre 2016. Cette version du questionnaire a fait l'objet de plusieurs amendements avant d'être pré-testée. Le pré-test d'un questionnaire d'enquête, encore appelé essai préliminaire, précède le début de la vraie collecte de données. Il demeure important car il permet d'identifier les problèmes éventuels : découvrir l'ordre ou la rédaction médiocre des questions, corriger des sauts, fermer ou ouvrir certaines questions, retrouver les modalités manquantes, reconnaître les problèmes de non réponses (ne veut pas répondre) et des hors-champs (ne peut pas répondre), estimer la longueur d'un questionnaire, repérer les erreurs de présentation ou d'instructions du questionnaire (Bahouayila, 2016). La mise à l'essai de la version provisoire de notre questionnaire a été effectuée auprès de publics diversifiés.

Le premier pré-test

Le premier pré-test a été réalisé auprès des membres du laboratoire le 15 mars 2017. Elle a servi surtout à recueillir leur avis essentiellement sur la longueur du questionnaire, la pertinence des questions posées et de s'assurer de la clarté des énoncés. Suite à cette mise à l'essai, de nombreux changements ont été apportés. Alors que certaines questions (ou items) ont été retirées (Par exemple, des questions sur la perception de l'environnement d'affaire provenant de l'étude de Debarliev et *al.*, 2015), d'autres ont été rajoutées (questions sur les compétences, le secteur d'activité souhaité, les attentes professionnelles etc.) ou reformulées (questions sur le parcours scolaire, les items de l'intention entrepreneuriale etc.).

Le second prétest

Le second prétest a été réalisé le 24 avril 2017 auprès d'un groupe d'étudiants volontaires (une dizaine) provenant d'universités diverses, entre autres de l'Université de Ouagadougou et de l'USTA. L'intérêt de ce prétest était de recueillir cette fois-ci l'avis de notre population d'intérêt concernant également la longueur du questionnaire, la pertinence et de la clarté des énoncés.

À l'issue de ce prétest, la longueur du questionnaire était le principal élément qui était pointé du doigt. En effet, tous soulignaient que le nombre de questions était trop élevé et que les chances de réussite de l'enquête avec un tel questionnaire pour collecter les données étaient minces.

Habitué à répondre à des questionnaires relativement courts, tous m'ont fortement conseillé de réduire le nombre de questions. Par exemple, nous avons réduit le nombre de compétences, qui était initialement de trente et un (31), à vingt (20) compétences. Certaines ont été reformulées en une compétence (celles qui semblaient similaires) et d'autres ont été retirées. Au final, nous avons retenu celles qui nous semblaient les plus pertinentes pour notre étude, en particulier des compétences générales mais nécessaire pour être entrepreneur (comme la « capacité à coordonner des activités) et quelques compétences très spécifiques à l'activité de l'entrepreneur (comme la capacité à formaliser un business plan). Par ailleurs, des questions relatives à la mention au BAC, au nombre d'enfants, à la région d'origine⁶⁵ etc., ont finalement été retirées du questionnaire.

Outre les amendements apportés sur les questions : leur modification ou leur retrait définitif, leur ordre de même que les noms des rubriques ont également été revus. Par exemple, les questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu comme le sexe, l'âge ou la profession des parents ont été replacées à la fin du questionnaire tandis que celles relatives au parcours scolaire et aux compétences, en début du questionnaire. Nous avons effectué ce choix, car nous avons estimé qu'il était important que les étudiants soient lucides au moment de répondre aux questions sur les compétences qui constituaient, avec celles sur le projet professionnel, le cœur de notre étude.

La conception du questionnaire a été un processus itératif : des modifications continues ont été apportées pendant l'élaboration et la mise à l'essai du questionnaire. Des questions ont été (re)formulées et réévaluées jusqu'à l'obtention de sa version finale. Cette version résulte de cinq (05) moutures différentes et comporte cinq (05) rubriques/parties :

- Votre parcours scolaire et compétences ;
- Votre expérience par rapport au travail ;
- Votre rapport aux études et à l'insertion professionnelle ;
- Sensibilisation à l'entrepreneuriat ;
- Pour mieux vous connaître.

⁶⁵ Nous regrettons d'ailleurs ce choix, car ces informations nous auraient permis de résoudre certains problèmes méthodologiques.

2.4.3.2 Architecture de la version définitive du questionnaire

On notera que le questionnaire d'enquête est disponible en annexe

2.4.3.2.1 Rubrique 1 : Votre parcours scolaire et vos compétences

Selon Lazear (2004, 2005), le portefeuille de compétences de l'individu dépend de son parcours de formation et/ou professionnelle. Dans son étude sur les anciens étudiants de l'université de Stanford, il observe que ceux qui ont suivi des formations présentant une large gamme de cours distincts avaient un profil « *Jack of all trades* ». Un examen plus récent réalisé par Backes-Gellner et al., (2010) montre par le biais de données longitudinales que les individus qui ont connu des parcours mixtes, c'est-à-dire qui ont suivi une formation académique et une formation professionnelle, avaient une plus forte probabilité de devenir des entrepreneurs. Ces auteurs expliquent que la poursuite de parcours hybride favorise le développement de compétences multiples et donc la probabilité de devenir entrepreneur ; confortant ainsi la thèse de Lazear.

De ce fait, nous avons interrogé les étudiants sur leur niveau et domaine d'études actuel, l'intitulé exact de la formation suivie, sa nature (formation de type professionnelle ou formation de type académique⁶⁶), le type et l'année d'obtention du baccalauréat (série A, B, C, D, E, F, G, H), le plus haut diplôme obtenu (Baccalauréat, diplôme de niveau Bac + 2, diplôme de second cycle universitaire de niveau licence, Diplôme de second cycle universitaire de niveau maîtrise, Master, DEA : Diplôme d'études approfondies, ou DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées) et l'intitulé exacte de ce diplôme, le niveau d'études le plus élevé envisagé par l'étudiant. Nous avons ensuite demandé aux étudiants d'indiquer précisément les intitulés des différentes formations dans lesquelles ils étaient inscrits au cours de ces dernières années (de l'année scolaire 2010-2011 à l'année scolaire 2015-2016). En l'absence de données longitudinale, l'ensemble de ces questions devaient nous permettre de retracer au mieux le parcours scolaire de chaque individu et d'examiner son éventuel lien sur le projet professionnel. Le questionnaire d'enquête est disponible en annexe.

Par ailleurs, dans cette rubrique, nous avons demandé aux étudiants de s'autoévaluer sur une liste de vingt (20) compétences. Chaque individu devait indiquer sur une échelle allant de 1 à 5, le « niveau d'aptitude » qu'il estime posséder pour chaque compétence : « 1 » s'il estime n'avoir aucune aptitude ou maîtrise de la compétence, et « 5 » s'il estime avoir une aptitude très élevée. Cette question est

⁶⁶ Les étudiants, notamment en médecine, rencontraient des difficultés à se positionner sur cette question. En effet, lors de la saisie du questionnaire, on constatait des avis divergents : certains estimaient que leur formation était purement professionnelle, alors que d'autres suggéraient le contraire. Pour certains leur formation avait un caractère hybride dans la mesure où elles leur permettaient d'acquérir des bases théoriques et pratiques importantes qu'ils mobilisaient ensuite pleinement durant leur stage, notamment en milieu hospitalier.

centrale dans le cadre de cette étude, car elle nous permettait de construire notre indicateur de portefeuille (ou variété) de compétences (« *balanced skills* », au sens de Lazear) des individus et de tester notre hypothèse principale. Nous nous sommes appuyés sur les travaux réalisés par le Centre d'études et de Recherches sur les Qualifications, CEREQ, pour évaluer les compétences (Calmand, Giret, Lemistre, & Ménard, 2015; Beaupère et al., 2016). Cette méthode d'évaluation des capacités de l'individu est en vogue en science sociale. Elle est similaire à celle utilisée dans le cadre de l'enquête REFLEX (*Flexible Professionnel in the Knowledge Society*)⁶⁷.

2.4.3.2.2 Rubrique 2 : Votre expérience par rapport au travail

Expérience professionnelle sur l'intention entrepreneuriale et ses antécédents

Selon la littérature, l'activité entrepreneuriale d'un individu est aussi fonction de l'expérience professionnelle. Dans leurs examens sur les croyances des étudiants envers la création d'entreprise, Boissin et al., (2008) trouvent que l'expérience professionnelle semble avoir une influence indirecte sur l'intention entrepreneuriale. En effet, si les expériences professionnelles et associatives influencent l'attrait pour l'entrepreneuriat et la capacité perçue, elles ne jouent pas sur l'intention. Concernant l'attractivité de l'entrepreneuriat, ils observent que les étudiants ayant déjà travaillé, de même que ceux qui avaient des responsabilités au sein d'une association étaient plus attirés par la création que les étudiants étant simples membres ou n'ayant pas encore travaillé. Concernant la capacité perçue, la tendance reste la même, à savoir que les étudiants qui ont déjà travaillé en entreprise et qui ont occupé des responsabilités d'associations se sentent également plus capables de créer que les autres. En revanche, aucun lien n'a été décelé entre le fait que l'étudiant ait déjà travaillé en entreprise ou qu'il soit membre ou pas d'une association et son intention de créer une entreprise. Par exemple, Zapkau et al., (2015) montrent que l'expérience de travail dans des entreprises de petite taille a une influence sur la capacité entrepreneuriale perçue, qui est un déterminant important de l'intention d'entreprendre décrit dans la TCP.

Il ressort de nombreuses études que les différentes expériences d'emplois ou de stages peuvent constituer des moteurs à l'entrepreneuriat. En effet, elles peuvent favoriser notamment l'acquisition d'un ensemble de compétences nécessaires à la création d'entreprise. Souvent les compétences de bases acquises en milieu scolaire, peuvent se révéler insuffisantes pour devenir entrepreneur. Ces expériences, notamment d'emploi peuvent permettre également aux individus d'acquérir des ressources financières, un réseau d'affaires, et de détecter des opportunités d'affaires exploitables plus tard, lorsque les conditions d'exploitation s'y prêtent.

⁶⁷ Les chercheurs du CEREQ se sont d'ailleurs appuyés sur l'enquête REFLEX pour mettre en place leur enquête auprès des sortants de la génération 2010, en 2014.

De ce fait, nous avons demandé dans un premier temps aux étudiants s'ils avaient déjà effectué un (ou plusieurs) stage(s) durant leurs études, de préciser le nombre et la durée totale de stage (la somme des durées de chaque stage), puis éventuellement le nom de la structure d'accueil. Dans un second temps, il était question de leur expérience d'emploi : *Avez-vous déjà exercé une activité rémunérée durant vos études universitaires (par exemple, dispenser des cours particuliers ou autres petits boulots) ?* Ils devaient ensuite, pour ceux qui ont exercé une activité rémunérée, préciser le type d'activité.

Outre les expériences d'emploi et de stage, d'autres types d'expériences sont susceptibles d'avoir une influence sur le projet professionnel de l'individu. Il s'agit d'une part des expériences dites entrepreneuriales : le fait d'avoir participé à un programme de formation en entrepreneuriat ou d'avoir déjà été propriétaire ou copropriétaire d'une ou de plusieurs entreprises ; et d'autre part des expériences associatives. Dans le premier cas, de nombreuses études mettent en évidence la relation entre la participation à une formation en entrepreneuriat (Sánchez, 2013; Heuer & Kolvereid, 2014), l'expérience entrepreneuriale antérieure (Kolvereid, 1996) et la propension à l'entrepreneuriat. En effet, elles sont susceptibles de favoriser l'acquisition de compétences spécifiques à l'activité, et d'influencer positivement l'intention de créer une (nouvelle) entreprise.

Une autre question nous paraissait également intéressante à poser, celle relative aux expériences associatives qui peuvent avoir une action indirecte, à travers le développement de certaines compétences (par exemple, la communication,) et de réseaux utiles plus tard dans une activité entrepreneuriale. En nous inspirant des travaux de Fillion (2002) dans leur évaluation du potentiel entrepreneurial en milieu universitaire, nous posons également cette question spécifique de l'expérience associative en indiquant que cette association peut être une association étudiante, sportive ou culturelle : *Etes-vous ou avez-vous été membre d'une ou de plusieurs associations (étudiante, sportive, culturelle etc.) ?* Nous leur demandons par la même occasion d'indiquer le nom de l'association, de même que le rôle ou la responsabilité qu'ils ont occupé dans cette dernière. Plusieurs réponses étaient possibles pour les étudiants qui étaient membres dans plusieurs associations.

2.4.3.2.3 Rubrique 3 : Votre rapport aux études et à l'insertion professionnelle

Cette troisième rubrique constitue, avec la première, le maillon central de notre étude. Elle nous permet particulièrement de saisir le projet professionnel (salarial ou entrepreneurial) de l'étudiant de même que son rapport à l'avenir, c'est à dire son insertion et à sa réussite professionnelle.

L'intention entrepreneuriale

L'intention est un état d'esprit qui dirige l'attention d'une personne vers un objet ou un comportement spécifique (Ajzen, 1991). Pour mesurer l'intention entrepreneuriale, nous avons utilisé les items (questions 22-23-24) proposés par Kolvereid (1996) dans le contexte norvégien, qui ont été repris par

Boissin, Chollet, & Emin (2008) dans le contexte français, tous auprès d'étudiants⁶⁸. Ces items suivent une échelle de Likert de 7 points :

- **Item 1** : *À l'issue de vos études, si vous pouviez choisir entre créer votre entreprise et être salarié, vous préféreriez ? (1 = « préférerait être employé par quelqu'un d'autre » ; 7 = « préférerait être entrepreneur »)*
- **Item 2** : *À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous poursuiviez une carrière de salarié dans une organisation déjà existante ? (1 = « Très improbable » ; 7 = « Très probable »).*
- **Item 3** : *À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ? (1 = « Très improbable » ; 7 = « Très probable »)*

Un score élevé indique un désir de vouloir devenir entrepreneur relativement à un score faible qui désignerait un désir de se salarier dans une organisation. En règle générale, plus l'intention d'adopter un comportement sera forte, plus sa réalisation devrait avoir de chance (Ajzen, 1991). Les étudiants devaient ensuite préciser à quel moment (question 25) et dans quel secteur d'activité (question 30)⁶⁹ ils souhaiteraient créer leur entreprise. Nous leur avons également demandé d'indiquer le type de statut d'entrepreneur qu'il désireraient opter : travailler à leur propre compte (autoentrepreneur) ou créer une entreprise avec des salariés (question 28)⁷⁰.

Le degré d'attractivité des carrières : salariat vs entrepreneurial

Selon la théorie du comportement planifiée développée par Ajzen (1991), les intentions se forment en fonction de trois facteurs : l'attitude envers le comportement spécifique, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu. Les deux premières dimensions font globalement référence à la désirabilité sociale perçue. La troisième dimension fait référence à la faisabilité perçue. Pour mesurer la désirabilité nous avons repris l'item de Boissin, Chollet, & Emin (2008) : « *L'idée de créer votre entreprise vous semble...* », sur une échelle allant de « pas du tout attractive » à « tout à fait attractive ».

⁶⁸ Ces items ont été légèrement adaptés. A la différence des items proposés par Kolvereid (1996), nous avons précisé pour chaque question : « À l'issue de vos études ».

⁶⁹ Nous nous sommes inspiré des travaux de Filion, (2002) « Dans combien d'années comptez-vous créer votre entreprise? ». Nous avons proposé les types d'activités qui nous semblaient les plus prégnants dans l'environnement burkinabé : la restauration, le commerce (de détail ou de gros), le transport, le BTP (Bâtiments & Travaux Publics), l'agro-alimentaire et élevage, l'artisanat, l'expertise et la consultance, le service informatique, autres services (nettoyage, jardinage, gardiennage, etc.), santé, industrie.

⁷⁰ Nous nous sommes également inspirés des travaux de Filion, (2002) pour cette question.

Il nous a semblé également intéressant d'interroger les étudiants concernant le degré d'attractivité de l'emploi salarié, en distinguant le salariat dans le secteur privé et dans le secteur public (question 26).

Environnement social et création d'entreprise

Par ailleurs, nous avons posé des questions plus spécifiques aux normes/croyances sociales (**question 33**). Suivant les propositions de Boissin, Chollet, & Emin (2008), qui se sont eux même alignés sur les suggestions de Ajzen (1991), pour la mesure des croyances sociales, les étudiants devaient préciser sur une échelle allant de « totalement défavorable » à « totalement favorable », pour quatre groupes d'individus appartenant à leur environnement social (famille, amis, professeurs, autres gens importants pour eux), l'opinion que ce groupe aurait, selon eux, s'ils s'engageaient dans une création d'entreprise. Cependant, la question sur l'importance qu'aurait l'avis de ces personnes dans leur prise de décision ne figure pas dans notre questionnaire. Etant données les ajustements réalisés concernant la longueur de questionnaire, nous avons fait le choix de leur questionner uniquement sur l'opinion qu'aurait ce groupe sur leur engagement probable à l'entrepreneuriat. Nous pensions également que cette dimension serait plus importante que celle sur l'opinion.

Faisabilité perçue ou contrôle comportemental

En nous conformant toujours aux travaux du même groupe d'auteurs, la faisabilité perçue a été mesurée à l'aide d'un item unique : « *si vous le deviez, pensez-vous être capable de créer votre entreprise ?* » sur une échelle allant de « pas du tout capable » à « tout à fait capable » (**Question 34**)⁷¹. Cette dimension est reconnue comme la plus importante dans la théorie du comportement planifié, parce qu'elle est non seulement déterminante dans l'intention entrepreneuriale, mais également dans la capacité et les chances de l'individu de pouvoir réaliser le comportement souhaité. En effet, elle intègre deux sous-dimensions : la « dimension interne »⁷² relative aux capacités détenues en termes de compétences et la « dimension externe » relative à l'environnement d'affaire ou les ressources financières qui a un poids important dans la réalisation effective du projet de création. Debarliev et al. (2015) montrent dans le cas de la Macédoine que les trois facteurs développés par Ajzen, (1991); l'attitude personnelle, le contrôle comportemental perçu et la norme subjective, ont un impact positif sur les intentions entrepreneuriales.

Le capital social ou « réseau entrepreneurial »

Selon la littérature, le capital social représente l'ensemble des ressources obtenues par l'individu à travers ses réseaux relationnels. Tout comme le capital humain, le capital social constitue un facteur important dans l'analyse du choix ou du projet professionnel de l'individu, en l'occurrence

⁷¹ Kolvereid (1996) mesure le contrôle comportemental sur la base de 6 items (sur une échelle de 7 points)

⁷² Il faudrait que je vérifie si on dit « dimension interne ». En tout cas, il y a deux dimensions de la faisabilité perçue.

entrepreneurial. Il permet d'acquérir par exemple des informations sur les opportunités d'affaire présentes sur le marché et le soutien financier indispensables au processus entrepreneurial. La famille est le premier milieu dans lequel les valeurs entrepreneuriales sont transmises. Ainsi, les personnes issues de famille d'entrepreneurs ou travaillant à leur propre compte sont plus susceptibles de devenir entrepreneur car ils acquièrent et développent un ensemble de ressources bénéfiques à l'activité de l'entrepreneur. De nombreuses études mettent en évidence cette relation et montrent une surreprésentation des entrepreneurs de seconde génération, c'est-à-dire ceux issus de parents entrepreneurs (Kolvereid, 1996). Outre les parents, d'autres membres proches ou éloignés (amis, voisins) de l'entourage peuvent éventuellement avoir une influence sur le projet professionnel de l'individu. Par exemple, avoir des amis qui ont une expérience entrepreneuriale peut susciter chez l'individu un intérêt pour ce type de carrière.

Pour saisir le capital social, nous avons repris la formulation de Filion (2002). Nous avons demandé aux individus s'ils avaient des proches qui ont déjà connu une expérience entrepreneuriale : « *Avez-vous des proches qui sont ou ont déjà été entrepreneurs ou travailleurs autonomes ?* (Question 31).

Valeurs professionnelles et préférences

Les étudiants devaient signifier l'importance qu'ils accordent à différents éléments pour expliquer leur choix professionnel (question 35). Ces items relatifs aux attentes (ou préférences) professionnelles proviennent essentiellement de la méta-analyse effectuée par Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood, (2003) sur les principaux facteurs motivationnels du choix de carrière entrepreneurial⁷³. Ils sont regroupés en six (06) catégories : le besoin d'indépendance, le besoin de reconnaissance, le besoin de richesse, le modèle comportemental ou *role model*, le besoin de réalisation, et le besoin d'innovation. Les différentes dimensions mesurées dans notre enquête permettent de connaître les principales raisons susceptibles d'influencer l'orientation entrepreneuriale des étudiants.

Dans les théories économiques, le revenu constitue un élément central dans l'arbitrage des individus en matière de choix occupationnel. L'entrepreneuriat est perçu comme une alternative d'emplois susceptibles de procurer à l'individu des niveaux de revenus plus élevés. L'espérance de gains élevés peut s'avérer donc important dans l'orientation entrepreneuriale de l'individu vers une carrière entrepreneuriale. Nous pensons donc que les étudiants qui ont une espérance de gains élevés sont plus susceptibles de vouloir entreprendre plus tard. Suivant les travaux de Bonnard & Giret (2017), nous demandons aux étudiants d'indiquer en *Franc cfa*, (devise monétaire locale), le niveau de revenu mensuel qu'ils pensent obtenir, 3 ans après la fin de leurs études : *D'après vous, quel sera votre revenu mensuel net, 3 ans après la fin de vos études ?* (Question 36).

⁷³ Nous avons rajouté quelques items à ceux proposés par Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood, (2003)

Freins à l'entrepreneuriat et facteurs contextuels

Cette rubrique se termine par une question sur les principaux éléments susceptibles d'être des obstacles à la création d'entreprise. Nous avons proposé une liste de facteurs en lien avec les principaux résultats de la littérature : le manque de capital financier de départ, le manque d'expérience et de compétences adéquates, l'absence d'opportunité d'affaire rentable, l'absence de réseau d'affaire, la peur de l'échec, la charge importante de travail, les contraintes administratives liées à la création (question 37).

2.4.3.2.4 Rubrique 4 : Sensibilisation à l'entrepreneuriat

La connaissance de dispositif de soutien à la création d'entreprise peut être un facteur déterminant dans le projet entrepreneurial de l'individu. Par exemple, Malebana (2014) montre dans le contexte sud-africain que la connaissance d'un dispositif de soutien à l'entrepreneuriat a une influence statistiquement significative sur l'intention de démarrer une entreprise. Il trouve également une relation statistiquement significative entre la connaissance du soutien à l'entrepreneuriat et les antécédents de l'intention entrepreneuriale relative à la théorie du comportement planifié. Comme d'autres pays, le gouvernement burkinabé a mis en place diverses mesures de soutien pour aider les personnes qui veulent démarrer de nouvelles entreprises et pour les entrepreneurs existants qui souhaitent développer leurs activités. Des tels dispositifs ont émergé au sein des universités. Par exemple, il existe un dispositif de formation et d'aide à la création d'entreprise à l'Université de Ouagadougou dont l'objectif est de stimuler l'initiative entrepreneuriale des jeunes. Toutefois, l'on se pose la question de l'impact que pourrait avoir la connaissance de tel dispositif sur l'esprit d'entreprise. En effet, on ne sait pas dans quelle mesure la connaissance de tels dispositifs peut avoir une influence sur l'intention de créer une entreprise. Pour mettre en lumière un impact éventuel, nous avons questionné les étudiants sur leur connaissance (ou non) de dispositifs d'aide à la création d'entreprise (question 38), particulièrement celle du programme « *soutien à la formation en entrepreneuriat* » au sein de l'université de Ouagadougou (question 39).

La sensibilisation à l'entrepreneuriat peut se faire par le biais de plusieurs mécanismes d'action. Si l'action la plus connue demeure les programmes de formations mises en place, la sensibilisation des jeunes à ces types d'emploi peut également se faire par le biais des enseignements (par exemple, des cours spécifiques sur les enjeux de la création d'entreprise) dans certaines disciplines de l'université. Nous demandons ainsi aux étudiants s'ils avaient déjà suivi un enseignement en entrepreneuriat ou en relation avec la création d'entreprise (question 40). Pour avoir une mesure globale du degré de sensibilisation, nous leur avons également demandé (question 43) d'indiquer sur une échelle de Likert de 1 à 7 à quel point ils estiment d'une manière générale être sensibilisés ou non à l'entrepreneuriat (1 = Pas du tout sensibilisé (e) à l'entrepreneuriat ; 2 = Tout à fait sensibilisé (e) à l'entrepreneuriat).

Enfin, nous avons formulé des questions plus générales aux enquêtés d'une part, sur l'implication de l'université en matière d'information, d'accompagnement et d'aide à la création d'entreprise (question 42) et d'autre part, sur leur souhait en termes de formation à l'université (question 44).

2.4.3.2.5 Rubrique 5 : Pour mieux vous connaître

Selon la littérature entrepreneuriale, l'intérêt pour l'entrepreneuriat est lié aux caractéristiques personnelles de l'individu (sexe, origine, âge, formation) et à des éléments relationnels (entourage).

Nous avons ainsi consacré cette partie du questionnaire à des questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu : sexe, âge, statut matrimonial, être parent (avoir au moins un enfant), situation d'activité et profession des parents (questions 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53) et des questions plus spécifiques inhérente à leur trait de personnalité, en particulier, à leur attitude envers le risque (questions 54 et 55) et leur capacité de résilience/persévérance (question 56).

Concernant la profession des parents, nous avons voulu dans un premier temps nous conformer aux catégories socioprofessionnelles (niveau 1) formulées par l'INSEE. Ces différentes catégories n'étaient pas très adaptées au contexte burkinabé, et nous l'avons constaté lors de notre pré-test auprès d'un groupe d'étudiants au Burkina Faso. En effet, lors de ce pré-test réalisé, certains rencontraient quelques difficultés pour répondre à cette question. Ils ne savaient pas à quoi correspondaient les catégories « cadres et professions intellectuelles supérieures » et « professions Intermédiaires ».

De ce fait, nous avons cherché à adapter les catégories socioprofessionnelles (CSP) au contexte de notre étude, d'abord en désagrégeant les catégories : « agriculteurs exploitants », « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » en niveau 2⁷⁴. Nous avons fait ce choix pour plusieurs raisons. D'abord, parce que l'économie burkinabé est fortement dominée par l'agriculture. Ce secteur d'activité emploie plus de la moitié de la population. Ensuite, parce que ces types activités présentent des caractéristiques particulières. Elles sont généralement exercées de manière indépendante et informelle. L'activité agricole constitue un exemple édifiant. En effet, elle est généralement perçue comme une activité de subsistance réalisée durant une période bien spécifique de la saison (durant la saison dite pluvieuse). Enfin, parmi ces différents statuts d'emploi, le statut de « chef d'entreprise » est particulièrement intéressant pour notre étude, car il constitue un déterminant potentiel de l'orientation entrepreneuriale de l'individu. Par ailleurs, en tenant toujours compte de notre contexte, nous avons repris la classe des

⁷⁴ En niveau 2, on obtient les catégories : « Agriculteurs/éleveur », « Artisans », « Commerçants » et « Chef d'entreprise ». Nous avons également mis en avant la profession d'éleveur qui est présente dans le niveau 4 de Catégorie socio professionnelle de l'Institut national de la statistique et des études économiques. Cette profession n'est pas perceptible dans le niveau 2. L'élevage est une activité très pratiquée au Burkina Faso.

« employés » en distinguant les « employés de la fonction publique » et les « employés d'entreprise »⁷⁵ (ceux dont les parents travaillaient dans le secteur privé). Nous avons proposé cette distinction, car ces statuts d'emplois demeurent les plus connues et les plus plébiscitées par la population estudiantine, en particulier le statut d'employé de la fonction publique. Etant donné que toutes les catégories socioprofessionnelles n'étaient pas proposées, nous avons ajouté la modalité « autre ». Cette catégorie représentera également les autres situations lors de nos analyses : par exemple les personnes dans les parents sont sans emploi, en recherche d'emploi.

En somme, la profession des parents a été captée à travers sept modalités :

- Agriculteur/éleveur
- Artisan
- Commerçant
- Chef d'entreprise (utiliser les trois premières)
- Employé de la fonction publique
- Employé d'entreprise
- Autre

Cette simplification des catégories d'emplois peut certainement faire l'objet de critique, mais elle a été effectuée à la suite d'échanges avec des étudiants, et de réflexion personnelle. Aussi, on ne pouvait pas proposer des catégories d'emplois plus désagrégés, au vu des premières plaintes que nous avons reçues des étudiants concernant la longueur du questionnaire. Ces différentes catégories socioprofessionnelles nous semblaient donc satisfaisantes⁷⁶. Questionner les étudiants sur la profession de leurs parents nous permet principalement de saisir leur origine sociale et éventuellement leurs « capital » économique et culturel (et même sociale⁷⁷) susceptibles d'être des facteurs déterminants du projet de création de l'individu et même de sa concrétisation effective.

La propension au risque est l'une des principales caractéristiques de l'activité entrepreneuriale et de l'entrepreneur. De nombreuses études ont mis en évidence la relation qui existe entre cette caractéristique et la propension à l'entrepreneuriat (voir par exemple Segal et al., 2005). Pour mesurer

⁷⁵ Il faut noter qu'il peut y avoir une confusion car la notion d'entreprise est large et peut représenter une entreprise privée, mais aussi une entreprise publique. Le terme « entreprise » a été proposé à la suite d'un entretien avec des étudiants pour qui ce terme faisait au premier abord référence au secteur privé. Cependant, nous reconnaissons qu'on aurait dû utiliser un terme plus approprié pour mieux présenter cette différence, par exemple en proposant les statuts de « salarié du secteur public » et « salarié du secteur privé ».

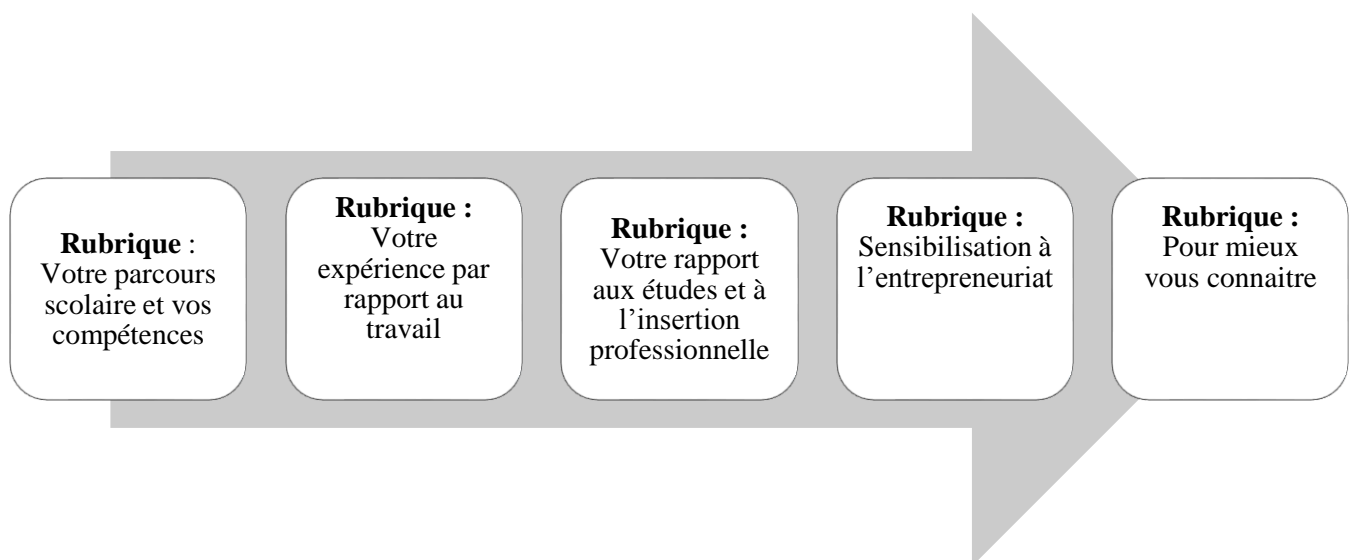
⁷⁶ Par exemple, dans l'examen réalisée par Kobiané et Marc Pilon (2013), l'origine sociale a été saisie à travers seulement trois (03) modalités : « paysan », « salarié » et « autre ».

⁷⁷ En effet, le capital social peut être également saisi par le statut « chef d'entreprise » de parents.

la prise de risque, nous avons utilisé cinq (05) items provenant des travaux de Åstebro & Thompson (2011), Fini, Grimaldi, Marzocchi, & Sobrero (2009), de Gomez-Mejia & Balkin (1989) et de Bonnard & Giret (2017). A la fin du questionnaire, les étudiants qui le souhaitaient, pouvaient renseigner leur contact afin de recevoir les premiers résultats de l'enquête.

L'articulation des questions et des différentes rubriques a été effectuée en fonction principalement de leur importance et suivant une certaine logique. Par exemple, nous avons jugé nécessaire d'interroger les étudiants sur les compétences dans la première partie du questionnaire, afin d'obtenir de leur part les réponses les plus objectives possibles. Habitué à répondre à des questionnaires d'enquêtes relativement courts, les étudiants pouvaient présenter des signes de lassitudes à mesure qu'ils avançaient dans le questionnaire, et perdre certainement en lucidité et donc en objectivité dans leurs réponses. En plus, l'autoévaluation des compétences portaient sur vingt (20) types de compétences. Contrairement à de nombreuses enquêtes, nous avons clos le questionnaire par des questions relatives aux caractéristiques personnelles.

Schéma 2.1 - Architecture du questionnaire.



La version définitive du questionnaire a été obtenue à la suite de plus plusieurs amendements le **1er Mai 2017**, soit 4 mois après la première version (non testée) du projet de questionnaire. Le questionnaire (disponible dans l'annexe 2.B) a été conçu sur « Microsoft world », puis converti en format « *PDF* » (*Portable Document Format*) afin d'éviter les problèmes de compatibilité entre les différentes versions de « World » et les décalages éventuels lors de l'impression des questionnaires.

2.4.4 L'accès au terrain d'enquête et la collecte de données : des contraintes aux ajustements

Pour accéder à notre terrain, nous avons adressé des demandes d'enquête à l'intention des Présidents de l'Université Ouaga I et Ouaga II, respectivement en janvier et en Mai 2017. Initialement, nous avons pensé que l'obtention d'une autorisation d'enquête auprès du Président de l'UO1-JKZ pouvait être suffisante pour réaliser également l'enquête auprès des étudiants de l'UO2 puisqu'elle résulte de la scission de l'Université de Ouagadougou en 2007 (voir section sur la présentation des universités). C'est une fois sur le terrain que nous avons été conviés par le personnel administratif de l'UFR Sciences Economiques et Gestion (SEG), rattachée à l'Université Ouaga II, d'adresser une autre demande. Nous avons obtenu les autorisations d'enquêtes en Avril et en Mai 2017 respectivement pour l'Université Ouaga I et Ouaga II⁷⁸.

Concernant notre projet d'enquête au sein de l'USTA, nous avons effectué une démarche similaire à celle que nous avons entreprise à l'Université de Ouagadougou. Cependant, celle-ci s'avérait un peu plus tardive parce que notre priorité était d'enquêter auprès des jeunes de l'Université de Ouagadougou. En plus, au regard des premières difficultés que nous avons rencontrées à l'Université de Ouagadougou, entre autres administratives, il nous était difficile de nous pencher dès les premières semaines sur cette enquête (que nous pouvons qualifier de secondaire). Ainsi, la demande d'enquête a été adressée en Mai, et l'autorisation d'enquêter, après une série de relances auprès du secrétariat de l'Université, a finalement été obtenue en juin 2017 : une période marquée par les examens de fin d'année pour de nombreux étudiants.

2.4.4.1 La délimitation du champ d'études

Dans le cadre de cette étude, nous avons finalement décidé d'enquêter essentiellement auprès des étudiants inscrits au moins en 3^e année d'études de l'Université de Ouagadougou : UO1-JKZ & UO1, et de l'USTA, et ce, quel que soit la discipline de formation. Si l'objectif premier était de diffuser l'enquête auprès des étudiants provenant de tous niveaux d'études, nous avons revu très rapidement nos ambitions, principalement pour deux raisons :

- Raisons d'ordre opérationnel,
- Raisons d'ordre méthodologique.

⁷⁸ Il faudrait que je retrouve les papiers pour préciser les dates

2.4.4.1.1 Une délimitation du champ d'études liée à des contraintes opérationnelles

Les contraintes opérationnelles font références aux manques de ressources techniques, humaines et financières pour diffuser le questionnaire auprès d'un aussi grand nombre de personnes. Par exemple, les Universités de Ouaga 1 et Ouaga 2 compte plus 50 000 étudiants, toutes disciplines et niveaux d'études confondues. Il aurait été difficile, voire même impossible, de collecter des données auprès de toute la population estudiantine au moyen de questionnaires papiers à cause du coût que cela aurait représenté. Nos premières estimations, certes approximatives, montraient que le coût total des impressions était largement supérieur aux ressources financières que nous disposons à cette période. Nos estimations ne tenaient pas compte du coût que représenterait l'enquête à l'USTA, qui regorge également un grand nombre d'étudiants, même si ce nombre reste largement inférieur à celui de l'Université de Ouagadougou.

Ces deux universités ne disposaient pas suffisamment de salles d'informatiques et de postes ayant une connexion internet qui nous auraient permis d'envisager une collecte de données en ligne. L'enquête sur internet présente plusieurs avantages parmi lesquels l'intérêt d'un faible coût financier ou encore la souplesse de l'outil pour contrôler un protocole de passation standardisé (Vrillon, 2018). elle permet également de bénéficier du temps en évitant l'étape de saisie manuelle des données collectées lors des passations tête-à-tête (Vrillon, 2018).

Nous avons songé entre temps à concevoir et diffuser notre enquête en ligne, c'est-à-dire en transmettant le lien du questionnaire directement via l'adresse électronique des étudiants. Cependant, deux éléments nous ont freinés dans cette initiative. Le premier facteur est lié au problème de sous-dénombrement. Une collecte de données en ligne, malgré les avantages que nous avons cités précédemment, aurait manifestement été infructueuse dans un tel contexte, principalement à cause de la répartition inégale de l'accès à internet au sein de la population. En privilégiant un tel mode de collecte, les personnes ne bénéficiant pas d'une connexion internet ne peuvent pas participer à une enquête en ligne. Les résultats de la recherche ne pourront finalement s'appliquer qu'à la « population internet » mais pas à l'ensemble de la population (Bethlehem, 2008, p. 2). Au Burkina Faso, l'accès permanent à internet, peut être problématique pour une grande partie de notre population, notamment pour celle qui possède de faibles revenus. Il est donc peu probable que les étudiants puissent accéder et répondre au questionnaire directement en ligne. Les personnes à faibles revenus seraient potentiellement sous-représentées dans notre enquête. En plus, concernant toujours ce problème de couverture, l'enquête en ligne aurait nécessité avant tout, un recensement exhaustif des adresses électroniques de notre population cible : une tâche qui s'annonçait difficile. Dans tous les cas, notre enquête n'aurait pas pu toucher toute la population cible, parce que tous les étudiants ne disposent pas et/ou (surtout) ne consultent pas régulièrement leur messagerie électronique.

Le deuxième facteur est lié au problème d'auto-sélection potentiel. Bethlehem souligne que la participation à des sondages en ligne nécessite avant tout que l'individu connaisse l'existence de l'enquête - il faut qu'il donne suite à un courriel ou à un autre message publicitaire - mais également, qu'il prenne la décision de remplir le questionnaire sur Internet. « Le spécialiste de la recherche par enquête n'a aucun contrôle sur le processus de sélection. » (Bethlehem, 2008, p. 3). Des études soulignent une difficulté croissante des répondants à distinguer les courriels des spams, ce qui amène ainsi certaines personnes à se montrer méfiant face aux courriels de sollicitation. D'autres affichent une certaine méfiance liée à la sécurité informatique et redoutent les virus. L'ensemble de ces éléments accroissent davantage la difficulté de l'enquête et affectent certainement les taux de réponse (Gingras & Belleau, 2015). Au Burkina Faso, il faut admettre que les étudiants n'ont pas (encore) une « culture » du sondage en ligne, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas pour habitude de répondre à des questionnaires d'enquête sur internet. Le sondage en ligne engendrerait certainement une plus grande méfiance des individus par rapport à la confidentialité des données, et par conséquent un plus grand biais d'auto-sélection. Nombreux sont les étudiants qui penseront, et ce malgré une campagne de sensibilisation préalable, que les informations renseignées seront divulguées ou exploitées à d'autres fins. Le lien du questionnaire pourrait être perçu comme un hameçonnage : une technique souvent utilisée par des fraudeurs afin d'obtenir leurs renseignements personnels, et dans le but de perpétrer une usurpation d'identité.

2.4.4.1.2 Une délimitation du champ d'études liée à des enjeux méthodologiques

L'enquête auprès des étudiants inscrits au moins en troisième année d'étude est également liée à des enjeux d'ordre méthodologiques.

Un recul suffisant pour s'interroger sur leur avenir professionnel

Il nous semblait judicieux de sonder des étudiants qui étaient à un stade plus avancé dans leurs études, parce-que nous pensons que les primo-arrivants à l'université ne se sont pas suffisamment questionnés sur leur projet professionnel. La première année à l'université constitue pour les néo-bacheliers une « année découverte », marquant la rupture avec l'enseignement secondaire. Pour certains, surtout ceux qui ont subi leur orientation, elle constitue également une année d'expérimentation. Ces dernières années étant marquée par le phénomène de massification scolaire dans l'enseignement supérieur, il arrive que les vœux de filières de l'étudiant ne soient malheureusement pas respectés (Kobiané & Pilon, 2013), entraînant ainsi des tensions entre leurs aspirations initiales de formation et leur orientation effective. Une orientation par défaut peut entraîner un abandon de la formation et un changement de filière pour l'année scolaire suivante.

A l'inverse, nous estimons que les étudiants inscrits au moins en troisième année ont eu le recul nécessaire pour s'interroger concrètement sur leur projet professionnel. En effet, au fil des années passées à l'université, les étudiants se sont procurés davantage d'informations sur les différentes alternatives d'emploi existantes sur le marché du travail, et sont en mesure de mieux estimer leurs chances d'insertion professionnelle. Dans le système LMD (Licence - Master – Doctorat), la troisième année universitaire constitue une « année charnière ». Elle est généralement sanctionnée d'un grade qui, en théorie, émet un signal plus significatif que les diplômes inférieurs, et permettrait aux sortants de répondre aux conditions d'accès au cours de la fonction publique et de postuler davantage aux offres d'emploi dans le secteur privé. Aussi, ils disposent certainement de compétences plus importantes pour prétendre à d'autres alternatives d'emploi, comme l'emploi indépendant.

Un degré d'objectivité et de crédibilité certainement plus importante dans l'auto-évaluation des compétences entrepreneuriales

Par ailleurs, nous avons restreint notre base de sondage parce que nous estimions que les étudiants de première année manqueraient probablement d'objectivité dans l'auto-évaluation des compétences dans la mesure où ils n'auraient pas le recul suffisant pour apporter un jugement qualitatif sur la maîtrise de certaines compétences. Même si cette méthode est fondée avant tout sur la subjectivité, il ne serait certainement pas crédible de demander à des primo-arrivants de s'autoévaluer sur des compétences qu'ils n'auront certainement pas eu le temps d'acquérir, de développer ou de maîtriser au bout de quelques mois de scolarité dans l'enseignement supérieur. On pourrait certainement faire face à des biais de sélection dans les réponses. Par exemple, il est peu probable que la formalisation d'un business plan soit apprise dès la première année de licence, et ce quel soit la discipline d'études.

En somme, les contraintes opérationnelles et les questions d'ordre méthodologiques constituent les principales raisons qui nous ont guidé à choisir des étudiants inscrits au moins en troisième année pour le sondage. Nous avons également fait le choix d'enquêter auprès d'étudiants provenant de disciplines diverses afin de saisir une pluralité de représentations des jeunes concernant l'activité entrepreneuriale et leur projet professionnel.

La population d'intérêt étant définie, nous allons présenter en détail dans la section suivante le déroulement de la collecte de données.

2.4.4.2 La collecte, la saisie et le traitement des données

Compte tenu de la longueur du questionnaire et du contexte dans lequel s'est déroulé cette recherche, nous avons privilégié le sondage par questionnaire papier auto-administré. Cette approche nous permettrait d'obtenir une participation importante de la population cible, dans la mesure où la présence

physique de l'intervieweur peut être un élément de motivation supplémentaire pour les individus concernés.

2.4.4.2.1 Déroulement de la collecte de données à l'Université de Ouagadougou (UO)

Après avoir obtenu l'autorisation d'enquête de la part du président de l'Université, on devait ensuite présenter ce « passe » (et accompagné en cas de demande de l'exemplaire du questionnaire d'enquête) à chaque responsable de l'Unité de Formation et de Recherche (UFR). Ces derniers devaient prendre connaissance du projet d'enquête et donner également leur accord avant que nous ne puissions finalement débiter la collecte de données. Si dans l'ensemble, cet accord a été rapidement obtenu, il a fallu dans certains cas, faire preuve de patience, parfois un peu trop. Cette attente relativement longue a d'ailleurs eu des conséquences sur la collecte de nos données.

Une fois l'accès au terrain formellement établi, nous avons cherché à entrer en contact avec les représentants des étudiants de chaque formation afin de leur faire part de notre projet d'études et sa diffusion auprès des étudiants de l'université. Cette démarche nous a été vivement conseillée par certains responsables d'UFR, mais aussi et surtout par mon Codirecteur de thèse, d'une part, parce qu'elle susciterait selon eux une plus grande adhésion des étudiants à notre enquête. En effet, les représentants des étudiants, étant donné leur « statut », puisqu'ils ont été élus par leur pairs, avaient un « pouvoir » de persuasion non négligeable sur la participation de leurs camarades à notre étude. D'autre part, cette prise de contact nous permettrait de trouver des créneaux adéquats pour les passations des questionnaires parce que les plannings des cours changeaient régulièrement en fonction de la disponibilité des professeurs. Le programme semestriel était flexible, et les représentants des étudiants, prioritaires sur l'information⁷⁹, s'assuraient de communiquer les éventuels changements (dates, horaires et salles de cours) à leurs camarades de classe.

Ce procédé a été difficile à mettre en place, parce qu'il fallait d'abord acquérir les numéros de téléphone des représentants des étudiants de chaque formation, les contacter et convenir avec eux d'un temps d'échanges à propos de l'enquête. La tâche la plus complexe a été de recenser les contacts téléphoniques de ces étudiants. Si dans les UFR SDS et SEG, cette tâche semblait relativement simple⁸⁰, ce n'était pas le cas dans les autres UFRs. A partir des premiers contacts établis avec certains représentants d'étudiants, nous avons pu nous procurer d'autres contacts de délégués. Cela était possible car ils entretenaient souvent des relations (formelles ou informelles) qu'ils avaient développées lors de réunions ou de l'organisation de certaines manifestations estudiantines. Toutefois, la plupart des

⁷⁹ Les délégués avaient des contacts réguliers avec la direction et parfois des échanges plus directs avec les enseignants.

⁸⁰ Le personnel administratif dans ces UFRs nous fournissait certains contacts de représentants d'étudiants.

contacts que nous avons obtenus provenaient de notre réseau de connaissances au sein de l'université, principalement de l'un des anciens « représentant général » des étudiants de l'Université qui avait conservé des liens forts avec certains de ses pairs après son mandat.

Cette démarche pour parvenir à notre population cible s'apparente à la méthode dite en « boule de neige ». « Un sondage est dit en boule de neige lorsqu'on demande aux premières personnes interrogées d'en indiquer d'autres qui soient concernées par l'enquête : la même demande leur sera adressée et ainsi de suite » (Combessie, 2007, p.53). Cette technique de sondage, souvent utilisée dans les collectes de données dites qualitatives (entretiens), est pertinente lorsqu'il s'agit notamment d'examiner le capital social. Même si l'efficacité reste discutable pour des enquêtes quantitatives, mais elle peut s'avérer utile lorsqu'on veut atteindre une population difficilement accessible, comme dans notre contexte.

Si l'idée de départ était de procéder à un recensement exhaustif des étudiants inscrits au moins en troisième année, cette quête s'annonçait difficile compte tenu des difficultés considérables que nous avons connues pour accéder aux contacts des représentants d'étudiants de chaque formation de notre population cible. Il était difficile d'envisager une collecte de données sans que ces derniers ne soient informés. En plus, nous nous sommes rendu compte durant la collecte que de nombreux cours avaient lieu en dehors du campus universitaire. D'ailleurs, certains étudiants, en particuliers les représentants, étaient particulièrement surpris que nous puissions parvenir à eux, car peu de personnes avaient connaissance de leur « existence » dans la mesure où leurs enseignements avaient lieu dans des sites délocalisés.

En l'absence de base de sondage⁸¹, il était difficile donc d'effectuer une collecte de données selon une méthode d'échantillonnage. Cette méthode conduit à n'examiner qu'une fraction de la population, un échantillon (Bahouayila, 2016) . En effet, ni la Direction des Affaires académiques, de l'Orientation et de l'Information (DAOI), ni les secrétariats des UFRs (pour certains) n'ont été en mesure de nous fournir des informations complètes, détaillées et récentes sur les différentes disciplines de notre population cible, de même que les effectifs dans ces formations. D'ailleurs, le premier annuaire statistique de l'UO1-JKZ était en cours d'élaboration durant cette période.

Après cette quête de contacts, longue et fastidieuse, nous avons eu des entretiens téléphoniques et/ou en tête à tête avec chacun des représentants. Ce premier temps d'échange avait pour objectif de leur présenter notre projet d'études, de fixer des créneaux pour la diffusion des questionnaires durant les

⁸¹ « La base de sondage est l'outil qu'on utilise pour avoir accès à la population. C'est une liste d'unités (individus ou groupe d'individus) qui couvre toute la population avec une identification de chaque unité » (Bahouayila, 2016, p.4)

cours, mais également de leur demander un appui durant la collecte de données. Concrètement, nous avons procédé de trois façons pour collecter les données.

La collecte des données au sein des salles de classe

La première stratégie a été de leur distribuer les questionnaires le jour du cours. Sur la base des créneaux horaires que nous avons fixés avec les représentants des étudiants, nous arrivions quelques minutes avant le début de la séance, généralement quinze (15) minutes avant le cours, afin de présenter les enjeux de l'enquête aux étudiants, puis de leur distribuer les questionnaires tout en leur donnant quelques consignes. L'étudiant devait remplir le questionnaire plus tard, sans l'aide de l'enquêteur.

La décision de diffuser les questionnaires avant le début de la séance a été prise en concertation avec les délégués de la promotion afin de permettre aux étudiants de répondre le plus consciencieusement possible au questionnaire d'enquête qui leur paraissait relativement long. Ils estiment également qu'il aurait été trop ambitieux d'attendre de leurs camarades, des réponses immédiates. Il paraissait donc plus judicieux de procéder à une collecte en deux phases : dans un premier temps, distribuer les questionnaires en donnant quelques consignes⁸², puis les récupérer quelques jours plus tard. Notre objectif était avant tout d'obtenir un taux de participation important.

L'intérêt d'un tel procédé était également d'éviter toute forme de tension pouvant résulter de la volonté de l'enseignant de dispenser son cours sans être interrompu⁸³ ou celle de la volonté des étudiants de quitter la salle aussitôt à la fin de la séance. D'ailleurs, dans la plupart des cas, ce sont les représentants des classes qui se sont chargés de remettre les questionnaires aux étudiants après que nous ayons présenté l'enquête. De plus, dans la mesure où la collecte ne pouvait être réalisée spontanément, c'est-à-dire pendant le cours, les « chefs de classe » étaient censés récupérer les questionnaires renseignés, puis nous les transmettre ultérieurement. Nous sommes ainsi restés en contact permanent avec ces derniers dans le cadre du recouvrement des questionnaires : des rendez-vous étaient pris dans ce sens. Le délégué de la formation restait ainsi notre principal intermédiaire durant cette collecte.

La collecte de données au sein des bibliothèques de l'Université.

⁸² Nous avons remarqué dès les premières passations de questionnaires que les étudiants répondaient peu aux questions sur le salaire espéré. Pour les passations ultérieures, il était nécessaire de leur confier l'importance de la réponse à cette question dans le cadre de notre étude (sans pour autant divulguer l'hypothèse derrière), mais également leur rassurer que les chiffres qu'ils renseignaient pouvaient être approximatif

⁸³ Les professeurs disposent de créneaux limités qu'ils doivent utiliser à bon escient pour terminer leur programme. Il aurait donc été difficile de leur solliciter quelques minutes de ce temps (voire même une heure de temps), pour diffuser notre questionnaire, surtout que ces derniers n'étaient pas informés de l'enquête que nous avons mise en place). Notre pré-test avait montré que le temps de réponse au questionnaire était important.

Devant la difficulté d'accéder aux contacts de tous les représentants des étudiants, la deuxième stratégie était de diffuser les questionnaires dans les différentes bibliothèques présentes sur le campus universitaire. Pour ce faire, il y'a eu en amont quelques échanges avec les personnels de la bibliothèque au sujet de l'enquête. D'une part, il s'agissait de leur informer des enjeux de l'enquête - dans quelle cadre celle-ci était réalisée - et d'obtenir leur autorisation pour distribuer les questionnaires aux étudiants présents en ce moment, et d'autre part, obtenir leur appui par rapport au stockage des questionnaires renseignés par les étudiants.

Après avoir obtenu, pour le coup, une autorisation informelle de la part du personnel, nous avons échangé avec chaque étudiant (ou groupe d'étudiants) dans le calme (pour ne pas perturber les autres étudiants présents dans la salle) au sujet également des défis de l'enquête, et de l'importance de leur contribution dans le cadre de cette étude⁸⁴. Nous nous assurons que ces étudiants proviennent effectivement de l'Université de Ouaga et étaient inscrits au moins en troisième année d'études. A la fin de chaque échange, nous leur remettons le questionnaire en leur invitant à le remettre au personnel, présent à l'accueil, qui se chargera de les rassembler afin que nous les récupérions plus tard. Par ailleurs, nous avons laissé quelques questionnaires à l'accueil, et demander au personnel de faire la promotion de notre étude et de les distribuer⁸⁵.

Ce procédé a été exécuté dans les bibliothèques présentes dans les UFRs SEG, SDS, SJP et LLA/LAC. Cette stratégie de collecte nous permettait notamment de sonder les étudiants qui avaient terminé les cours et qui y préparaient leurs examens ou et leurs mémoires de fin d'année.

La collecte de données au sein des espaces libres du campus universitaire.

Outre ces modes opératoires, la troisième stratégie, certainement la moins évidente, était de partager les questionnaires au sein des espaces libres du campus universitaire, c'est-à-dire dans la cours. La stratégie restait la même que précédemment. On s'adressait individuellement aux étudiants au sujet de notre projet d'études et leur rôle déterminant dans la réussite de celle-ci. Dans l'incapacité de répondre immédiatement au questionnaire, nous leur avons demandé de remettre le questionnaire renseigné à la bibliothèque, peu importe lequel. On s'assurait également que ces étudiants faisaient partie de notre population cible.

⁸⁴ Un travail pédagogique important a été réalisé à ce niveau. Il fallait non seulement leur montrer à quel point leur contribution serait importante, mais aussi leur apporter une certaine assurance quant à la confidentialité des données, car beaucoup craignaient que celles-ci ne soient utilisées à d'autres fins surtout qu'à la fin du questionnaire, les étudiants qui souhaitaient recevoir les résultats de l'étude pouvaient renseigner leur adresse mail (certains ont renseigné leur numéro de téléphone).

⁸⁵ Cependant, certains étudiants, inscrits en première et deuxième année d'études ont répondu à l'enquête.

En définitive, la collecte de données au sein des salles de classe restait notre principale stratégie. L'enquête au sein des Universités de Ouagadougou s'est déroulée sur la période de mai à Juillet 2017, soit un peu plus de deux mois.

2.4.4.2.2 Déroulement de la collecte de données à l'USTA

Pour enquêter au sein de l'USTA, nous avons constitué une équipe d'enquêteurs qui devaient distribuer, mais également réceptionner les questionnaires. Ces agents de terrain provenaient principalement de l'université d'accueil. Ils étaient sous la tutelle d'un contrôleur qui avait une bonne connaissance des enjeux de l'étude et du questionnaire, et devait les former brièvement pour la collecte. Le contrôleur devait non seulement participer à l'enquête, mais également leur apporter du soutien lorsqu'ils rencontraient des difficultés sur le terrain. Si ce dernier avait cette double casquette, sa principale tâche était toutefois de rassembler les questionnaires renseignés.

En ce qui nous concerne, nous sommes restés en marge de cette campagne de collectes de données en tant que superviseur, parce que nous étions pleinement focalisés sur la collecte au sein des universités de Ouagadougou : UO1-JKZ et UO2, qui restait avant tout notre priorité. En plus, étant donné les conditions difficiles de la collecte dans ces Universités, il nous paraissait raisonnable de concentrer nos efforts sur cette prospection. Nous n'avons été présents à l'USTA que le jour de la collecte, dans le but uniquement de transmettre nos consignes au contrôleur. Ces instructions étaient identiques à celles que nous avons données à l'Université de Ouagadougou. D'abord, les intervieweurs devaient distribuer les questionnaires aux étudiants et leur laisser le temps nécessaire pour y répondre. Ensuite, le délégué de la classe était chargé de la réception des formulaires⁸⁶. Les enquêteurs pouvaient également les récupérer directement, d'autant plus que ceux-ci étaient pour la plupart des étudiants de l'université. Enfin, les élus de la classe (ou les enquêteurs) devaient contacter le contrôleur pour le recouvrement de l'ensemble des questionnaires remplis, qui à son tour était chargé de nous les restituer⁸⁷.

Tous ces agents - le contrôleur et les enquêteurs - étaient rémunérés en contre partie de ce travail. Le recueil des données au sein de cette université s'est déroulé durant la période de juin à juillet 2017, soit un peu plus d'un mois.

Durant l'enquête, les questionnaires ont été stockés dans les locaux de l'ISSP (Institut Supérieur des Sciences de la Population), qui est l'établissement d'accueil dans le cadre de la Cotutelle internationale

⁸⁶ Le contrôleur était resté en contact avec quelques-uns des délégués. Nos connaissances personnelles au sein de l'université nous ont également facilité en partie les choses.

⁸⁷ A noter que nous avons laissé quelques questionnaires dans l'imprimerie qui se trouvent au sein l'Université afin qu'ils les distribuent aux étudiants concernés. Ce lieu était particulièrement fréquenté par les étudiants de l'université qui venaient demander des services d'impression, de photocopies etc.

de thèse à l'Université de Ouagadougou. Les questionnaires non renseignés ont été réinvestis dans la collecte auprès d'autres étudiants de la population cible. Cette stratégie nous permettait de réduire les coûts liés à l'impression de questionnaires supplémentaires. L'ensemble des questionnaires renseignés ont ensuite été acheminés en France, au sein du laboratoire de recherche, IREDU, qui est le principal lieu de réalisation de la thèse.

En somme, l'identification et la diffusion de notre questionnaire sur ce terrain de recherche a été le fruit d'un ajustement entre les ambitions initiales, liées notamment à nos hypothèses de recherche, et la confrontation pragmatique au terrain, des possibilités réelles de diffusion de notre enquête. La diffusion et la collecte de données a été réalisée exclusivement au moyen de questionnaires papiers que nous avons administrés aux étudiants, qui devaient répondre tout seul aux questions, sans l'aide de l'intervieweur, et le rendre ultérieurement. La section suivante s'attache ainsi à présenter le déroulement de la saisie et (en partie) du traitement des informations que nous avons recueillies.

2.4.4.2.3 La codification, la saisie et le traitement des données

La codification des variables et la saisie des données sous Excel

Avant d'effectuer la saisie des données, nous avons construit un dictionnaire de variable. Ce travail consiste essentiellement à traduire en chiffre les réponses figurant dans le questionnaire. Ce document qui renseigne donc toutes les informations sur les variables qui seront présentes dans la base de données finale : le nom de la variable, les codes numériques (seulement pour les variables qualitatives), la nature de la variable (variable qualitative ou quantitative), ainsi que la question associée à la variable.

La codification des données est importante en amont et en aval de la saisie des données. Elle est importante avant la saisie des données, car elle permet de simplifier l'information, généralement sous forme de données chiffrées, et de réaliser une saisie plus rapide. Elle est importante après la saisie des données, car le chiffrage des modalités des questions en valeur numérique est indispensable pour la réalisation de statistiques inférentielles et des régressions économétriques.

Le dictionnaire de variable est semblable à un « bloc note », permettant au chercheur de se remémorer des valeurs que prennent les modalités de chaque variable. Elle permet également aux autres chercheurs qui auront accès à la base de données de pouvoir l'utiliser en toute autonomie.

Par manque de temps, la saisie des données n'a été que partiellement réalisée durant l'enquête⁸⁸. Elle a été principalement effectuée au sein de l'IREDU sous « Microsoft Excel », qui est un logiciel tableur de

⁸⁸ Une trentaine de questionnaire a été seulement saisie durant les passations de questionnaire.

la suite bureautique Microsoft Office. La saisie des informations s'est déroulée durant la période d'Aout à Novembre 2017, parallèlement à d'autres activités.

Le traitement des données sous SAS.

Après avoir codé et saisi nos données, nous avons procédé à l'apurement des données qui consiste principalement à résoudre les erreurs d'entrée des valeurs (erreur de saisies), et les entrées peu vraisemblables (les valeurs atypiques/aberrantes) (Bahouayila, 2016). L'objectif principal de ces premiers traitements que nous avons réalisés était de rendre la base de données exploitable à des fins d'analyses ultérieures, notamment sur notre échantillon d'analyse.

Les « contrôles univariés » pour observer et résoudre les erreurs d'entrée des valeurs.

Avant toute chose, nous avons effectués des contrôles univariés sur les variables de la base de données. Cette méthode consistait à vérifier, en calculant notamment les fréquences, si les modalités de chaque variable étaient bien renseignées. Par exemple pour la variable relative au niveau de compétence, nous avons vérifié qu'elle contenait uniquement les valeurs comprises entre 1 et 5, car elles ne pouvaient prendre aucune valeur numérique en dehors de ces bornes. L'incohérence de la valeur des modalités des réponses s'expliquait en partie par des décalages qui se sont produits lors de la saisie des données. Pour corriger, nous avons détecté les différentes cellules qui étaient « infectées »⁸⁹ par ces décalages, puis nous les avons remplacées convenablement.

Le contrôle des filtres pour saisir la cohérence des réponses.

Ensuite, nous avons également vérifié les filtres des questions. Par exemple, seules les personnes ayant mentionné avoir effectué un stage devait répondre à la question sur le nombre de stage, sa durée et le nom de l'établissement d'accueil.

La correction des non réponses par des techniques d'imputation.

Par ailleurs, le « contrôle univarié » des variables nous permettait d'identifier les non réponses partielles (les individus qui ont répondu à une partie des questions). Pour corriger les non réponses partielles, nous avons utilisé des techniques variées, selon la nature de la variable. Nous avons utilisé la technique d'imputation déductive qui consiste à renseigner la valeur manquante à partir des réponses d'autres questions. Cette technique dérive d'un raisonnement logique.⁹⁰

Nous avons utilisé cette approche pour compléter la variable sur le sexe. En effet, à partir d'informations renseignées par l'individu sur la question relative au type d'activité exercé (question 15), nous avons pu

⁸⁹ Pour rappel, la saisie des données a été réalisée essentiellement sous Excel.

⁹⁰ Elle est similaire au contrôle des filtres.

identifier le sexe de l'individu et ainsi renseigner la variable sexe. Par exemple, pour le métier d'enquêteur, les répondants de sexe féminin mentionnaient « enquêtrice ». Cependant, lorsque l'individu n'avait pas renseigné le type d'activité, nous n'étions pas en mesure de renseigner la variable. Cette correction a été réalisée, seulement à quatre reprises. Nous avons utilisé le même mode opératoire pour compléter l'information relative au capital social (question 31 : « Avez-vous des proches qui sont ou ont déjà été entrepreneur ou qui travaillent à leur propre compte ? »). Certains individus n'avaient pas répondu à cette question, alors qu'ils ont renseigné les questions portant sur les professions (questions 51 et 53) que leurs parents (père et/ou mère) sont « chef d'entreprise ». Ainsi, nous avons complété l'information pour la question 31 sur la base de cette information.

Traitement des non réponses et des valeurs aberrantes par le recodage de la variable.

Pour détecter les variables quantitatives présentant des valeurs atypiques, nous nous sommes appuyés sur les représentations graphiques, par exemple le « *box plot* ». Les valeurs atypiques peuvent entraîner une hausse importante de la variance.

Dans notre questionnaire nous avons demandé aux étudiants de renseigner le revenu qu'ils pensent obtenir, trois ans après la fin de leurs études. Nous avons posé l'hypothèse que les individus qui avaient des ambitions importantes en termes de salaire étaient des entrepreneurs potentiels. Seulement, les valeurs renseignées étaient très élevées et pouvaient impacter fortement la variance. Nous soupçonnons également les étudiants d'avoir formulé des réponses extravagantes, insensées. Ces valeurs atypiques ne proviennent pas d'une erreur de saisie, car nous avons constaté ces valeurs fantasmées durant la saisie.

Pour corriger ces valeurs aberrantes, nous avons recoder la variable initiale en une nouvelle variable de type qualitative contenant plusieurs modalités, chaque modalité représentant des intervalles. Parmi ces attributs, figurent également la modalité « Non renseignée », qui regroupe tous les individus qui n'avaient pas renseigné cette question. Etant donné qu'un nombre important d'étudiant n'avaient pas renseigné cette question, nous avons procédé à la création de cette modalité afin d'éviter la baisse de l'échantillon exploitable qui pourrait avoir pour conséquence la perte importante d'informations et la diminution de la précision des estimateurs.

Nous avons utilisé ce procédé uniquement pour les variables suivantes : le salaire espéré, les situations d'activités et les catégories socioprofessionnelles des parents. La gestion des données manquantes est délicate. Au vu de notre faible expertise sur cette question, nous nous sommes seulement limités au traitement des variables que nous avons citées précédemment. Nous avons préféré également n'effectuer aucune correction de valeurs sur les questions se rapportant aux compétences, ni au projet professionnel, car elles constituent le cœur de cette étude.

Si la saisie des données a été entreprise sous « *Excel* », le traitement des données a par contre été effectué sous le *logiciel SAS*. Ces différentes étapes, nous ont permis de constituer un premier jeu de données apuré, à partir duquel nous allons présenter les résultats de l'enquête ainsi que les caractéristiques de la population enquêtée dans la prochaine section.

2.4.5 Caractéristiques de la population enquêtée

Les questionnaires issus de l'USTA n'ont pas été saisis car la collecte de donnée a été décevante. Peu de personnes ont finalement participé à l'enquête.

Nous avons ainsi privilégié l'exploitation des données provenant uniquement des Universités Ouaga 1 et Ouaga 2, où 1 083 personnes ont répondu à notre questionnaire. Toutefois, parmi eux, figuraient des individus qui ne correspondaient pas à l'unité statistique de l'étude, c'est-à-dire à notre population cible. En effet, un groupe d'étudiants, au nombre de 25, inscrits en première et deuxième année avait répondu au questionnaire. Ces questionnaires provenaient vraisemblablement d'individus présents dans la bibliothèque, et qui ont répondu à l'enquête alors qu'ils n'étaient pas concernés. Il faut souligner que le questionnaire était conçu à la base pour tous les étudiants inscrits à l'université, mais cette ambition a été revue. La question sur le niveau d'étude incluait les modalités : BAC + 1 et BAC +2, ce qui a sans doute expliqué en partie leur participation à l'enquête, en dépit notamment des directives que nous avons données aux personnels de la bibliothèque. Ne faisant pas partie de notre population cible, leurs réponses n'a donc pas été saisies dans notre base de données.

On notera cependant que certains individus n'ont pu être enquêtés. Par exemple, les étudiants issus des instituts suivants : l'Institut burkinabè des Arts et des Métiers (IBAM), l'Institut supérieur des Sciences de la Population (ISSP), et l'Institut panafricain d'Étude et de Recherche sur les Médias, l'Information et la Communication (IPERMIC), qui sont rattachés à l'UO1-JKZ, n'ont pu être sondés. Par ailleurs, les étudiants inscrits dans les plateformes numériques à l'UO2 (l'institut de formation à distance) n'ont pu être enquêtés, dans la mesure où les questionnaires ont été essentiellement administrés sur papier.

Pour des raisons de commodités, nous avons ensuite regroupé ces deux Universités (UO1 et UO2) en une seule, à savoir en « Université de Ouagadougou (UO) ». Etant donné que l'UO2 provient de la scission de l'UO1, ancienne Université de Ouagadougou, avant la scission effectuée en 2007, nous pensons qu'il serait plus pratique et intéressant de les associer en une seule université, d'autant plus que les domaines de formations présentes dans chacune de ces universités sont complémentaires. En effet, les domaines SEG, SJP existent uniquement à l'Université Ouaga 2. Elles étaient initialement rattachées à l'UO, avant le cloisonnement. Tandis que les autres domaines : ST, SDS, LLA et SH sont rattachés à

l'UO1. Le site de l'UO2⁹¹ proposait la distinction de six domaines d'études pour les deux universités⁹². C'est à partir de ces informations que nous avons établi le tableau regroupant les domaines d'études pour les « deux » l'université (UO1-JKZ et UO2). L'annexe 2.C précise ces regroupements.

Au total, ce sont 1 058 individus inscrits au moins en troisième année de licence qui ont répondu à notre enquête. Les tableaux ci-dessous restituent les caractéristiques de la population enquêtée.

Parmi les 1 058 répondants, 697 étudiants proviennent de l'UO1-JKZ et 361 étudiants de l'UO2, soit respectivement 66% et 34% (tableau 2.6).

Tableau 2.6 – Répartition de la population enquêtée selon l'université d'appartenance.

Université d'appartenance	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
UO1-JKZ	697	65.88	697	65.88
UO2	361	34.12	1058	100.00

Source : Enquête sur le projet professionnel des étudiants des Universités de Ouagadougou (l'UO1-JKZ et UO2), 2017.

Surreprésentation d'hommes dans la population sondée

Cette population statistique est surreprésentée par les hommes. Ces derniers représentent environ 74% des personnes sondées, et les femmes 25%. Cependant, 10 individus, soit 1% de notre population, n'ont pas indiqué leur sexe (tableau 2.7).

Tableau 2.7 - Répartition de la population enquêtée selon le genre.

Genre	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
Homme	779	73.63	779	73.63
Femme	269	25.43	1048	99.05
Non renseignée	10	0.95	1058	100.00

Source : Enquête sur le projet professionnel des étudiants des Universités de Ouagadougou (l'UO1-JKZ et UO2), 2017.

La quasi-totalité des enquêtés sont célibataires.

Environ 92% des enquêtés sont célibataires, 6% sont en union légale. Seul 8 personnes n'ont pas renseigné cette question. Nous avons un seul étudiant qui affirme avoir divorcé (tableau 2.8).

⁹¹ Voir dans ce lien : <https://www.univ-ouaga2.bf/spip.php?article23>

⁹² Ces domaines de formations étaient proposés dans le questionnaire.

Tableau 2.8 - Répartition de la population enquêtée selon le statut matrimonial.

Statut matrimonial	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
Célibataire	976	92.25	976	92.25
Marié(e)	73	6.90	1049	99.15
Divorcé(e)/ Séparé(e)	1	0.09	1050	99.24
Non renseignée	8	0.76	1058	100.00

Une population âgée en moyenne de 25 ans.

Les individus enquêtés sont âgés entre 17 et 55 ans. L'âge moyen des individus enquêtés est environ de 25 ans. Cette valeur correspond également à la médiane, ce qui veut dire que 50% de la population sondée a moins de 25 ans. 75% des étudiants enquêtés ont moins de 27 ans. On a donc une population relativement jeune. On notera que seul neuf (09) personnes, parmi les enquêtés, n'ont pas répondu à cette question (tableau 2.9).

Tableau 2.9 - Répartition de la population enquêtée selon l'âge selon les indicateurs de position.

Quartile inférieur	Médiane	Quartile supérieur	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nbre manquant
24	25	27	25,53	3	17	55	9

Des enquêtés, inscrits en majorité en 4^e année.

Les individus sondés sont en majorité des étudiants inscrits en 4^e année, suivi des étudiants en troisième et cinquième année, avec respectivement 39,7%, 35,07 et 15,41% (tableau 2.10). Les étudiants en cycle de doctorat (ou en année de spécialisé de médecine) constituent la minorité, soit 9,83% dans notre population.

Tableau 2.10 - Répartition de la population enquêtée selon le niveau d'étude.

Niveau d'études	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
BAC + 3	371	35.07	371	35.07
BAC + 4	420	39.70	791	74.76
BAC + 5	163	15.41	954	90.17
BAC + 6 et plus	104	9.83	1058	100.00

Une surreprésentation des étudiants en sciences de la santé et en sciences économiques et Gestion

Les étudiants sondés sont le plus souvent issus du domaine des « Sciences de la Santé ». En effet, sur les 1058 étudiants enquêtés, 24,01% individus sont inscrits dans ce domaine de formation, suivi des étudiants en « Sciences Economiques et de Gestion », « Sciences Juridiques, Politiques et de

l'Administration », représentant respectivement 20,98% et 19,57% des répondants Les étudiants inscrits en Lettre, Langue et Art constitue le groupe minoritaire (Tableau 2.11).

Tableau 2.11 - Représentation de la population enquêtée selon le domaine d'étude

Domaines d'étude	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
Lettres, Langues et Art	95	8,98	95	8,98
Sciences Economiques et de Gestion	222	20,98	317	29,96
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	139	13,14	456	43,1
Sciences de l'Homme et de la Société	141	13,33	597	56,43
Sciences de la Santé	254	24,01	851	80,43
Sciences et Technologies	207	19,57	1058	100

Source : Enquête sur le projet professionnel des étudiants des Universités de Ouagadougou (UO1 et UO2), 2017.

La majorité des étudiants enquêtés a obtenu leur baccalauréat entre 2010 et 2014.

Parmi les enquêtés, 35% des étudiants, affirment avoir obtenu ce grade en 2014, suivi respectivement de 21% en 2011, 16% en 2012 puis de 10% en 2010 et 2014. Le reste des étudiants (sauf un seul individu) indique avoir obtenu de diplôme avant 2009. Un seul individu n'a pas renseigné cette question (tableau 2.12).

Tableau 2.12 - Répartition de la population enquêtée selon l'année d'obtention du baccalauréat

Année	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
1985	1	0.09	1	0.09
1989	1	0.09	2	0.19
1991	1	0.09	3	0.28
1995	1	0.09	4	0.38
1997	1	0.09	5	0.47
2001	1	0.09	6	0.57
2002	3	0.28	9	0.85
2003	3	0.28	12	1.13
2004	2	0.19	14	1.32
2006	4	0.38	18	1.70
2007	6	0.57	24	2.27
2008	14	1.32	38	3.59
2009	29	2.74	67	6.33
2010	109	10.30	176	16.64
2011	232	21.93	408	38.56
2012	170	16.07	578	54.63
2013	371	35.07	949	89.70
2014	107	10.11	1056	99.81
2015	1	0.09	1057	99.91
Non renseignée	1	0.09	1058	100.00

Source : Enquête sur le projet professionnel des étudiants des Universités de Ouagadougou (UO1 et UO2), 2017.

La plupart des étudiants sont des bacheliers scientifiques.

Le tableau 2.13 montre que 64,65% ont un baccalauréat série D et 4,73%, un bac série C, et de filière littéraire : 27.79% ont un baccalauréat série A (tableau 2.13). Les filières professionnelles ne représentent que 2.83% de la population d'études. Ils regroupent les séries F (électricité/mécanique : F1, F2, etc.), G (Finance/Comptabilité : G1 et G2), et H (informatique).

Tableau 2.13 - Répartition de la population enquêtée selon le type de baccalauréat obtenu.

Type de bac	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
Série A	294	27.79	294	27.79
Série C	50	4.73	344	32.51
Série D	684	64.65	1028	97.16
Série F	4	0.38	1032	97.54
Série G	25	2.36	1057	99.91
Série H	1	0.09	1058	100.00

Source : *Enquête sur le projet professionnel des étudiants des Universités de Ouagadougou (UO1 et UO2), 2017.*

La question de la représentativité des données

Compte tenu du contexte de la mise en œuvre empirique de notre collecte de données, la question de la représentativité se pose dans notre recherche. En effet, cette recherche ne repose pas sur un échantillon aléatoire. Il nous apparaissait donc nécessaire d'identifier les caractéristiques des étudiants enquêtés, et leurs éventuelles particularités par rapport à l'ensemble de la population estudiantine. A partir des données de l'annuaire statistiques,⁹³ nous avons calculé l'effectif total des étudiants au moins inscrit en 3e année d'études à l'UO1-JKZ et à l'UO2. Le tableau représente au total 13 115 étudiants, soit 9354 à l'UO1-JKZ et 3761 à l'UO2⁹⁴. Notre population statistique ne représente que 8% de la population cible⁹⁵.

La répartition selon le genre montre une surreprésentation des hommes. En effet les hommes représentent au total 9311 (6659 à l'UO1 et 2652 à l'UO2) soit environ 71% de la population cible. Les femmes ne représentent donc que 29% (tableau 2.12). Ces résultats sont proches de ceux de notre population statistique, puisque les hommes représentent 74% et les femmes environs 25% (tableau 2.7).

⁹³ Nous avons obtenu ces données après avoir réalisé l'enquête. L'annuaire de l'UO1 était en cours de rédaction durant la période d'enquête.

⁹⁴ L'annexe 2.D fournit les effectifs détaillés de chaque université, selon le genre et les niveaux d'études.

⁹⁵ Pour obtenir ce chiffre, nous avons calculé le rapport entre l'effectif total de la population enquêtée sur l'effectif total de la population cible total, soit : $(1\ 058/13\ 115) * 100 = 8.06\%$

Tableau 2.14 - Caractéristiques de la population cible.

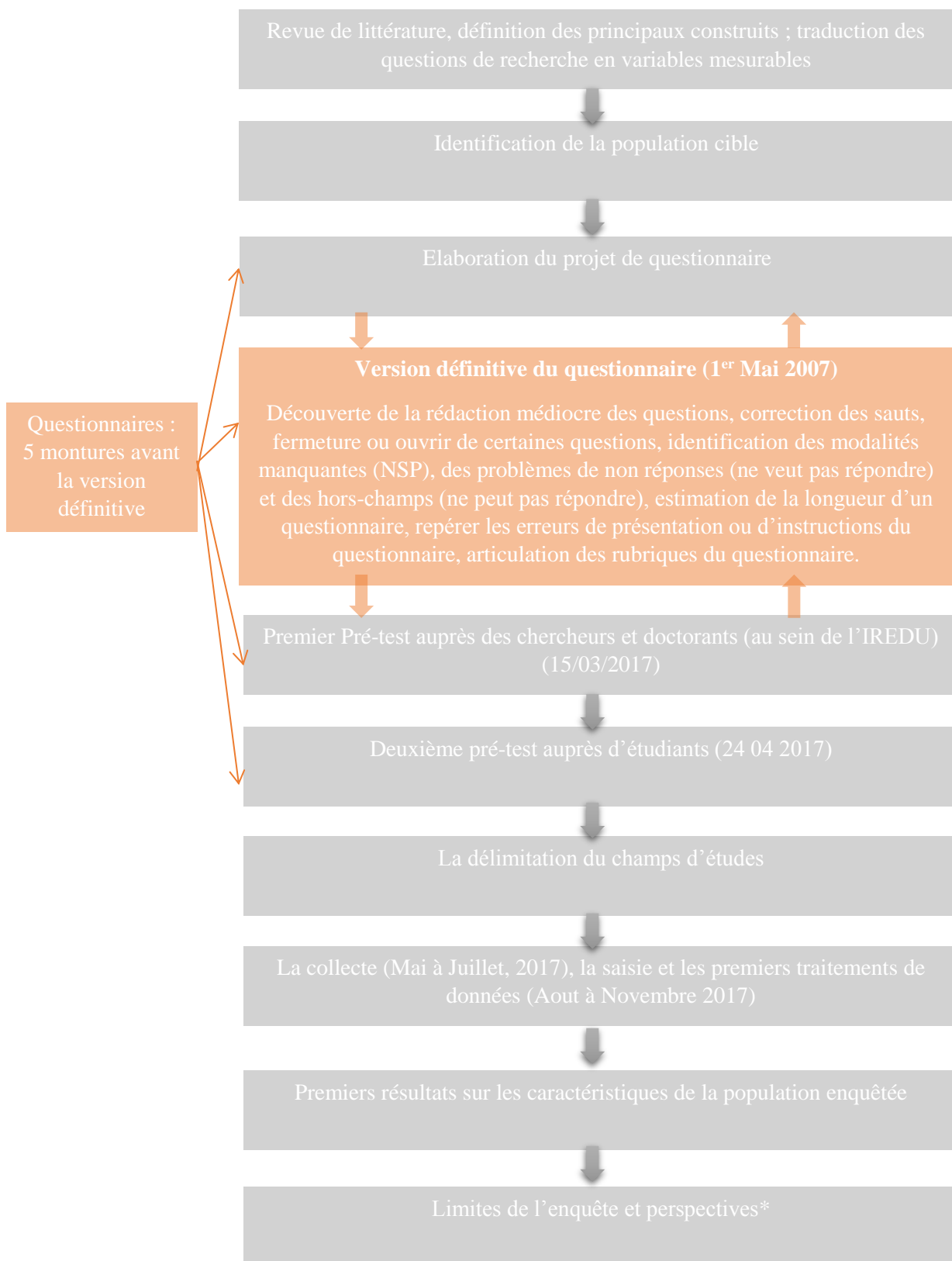
Genre	Total UO1- JKZ	Total UO2	Total population cible	Pctage cumulé
Femme	2695	1109	3804	29,00
Homme	6659	2652	9311	71,00
Total	9354	3761	13115	100

Ces éléments semblent indiquer que nous avons des populations similaires si l'on se base sur les caractéristiques liées au genre. Cependant les résultats de notre étude doivent tout de même être analysés avec du recul dans la mesure où notre population statistique ne représente que 8% de notre population cible. Selon les estimations que nous avons réalisées sur la plateforme d'enquête *CheckMarket*, le nombre de répondants nécessaires pour une population cible de 13 115 est de 2 030⁹⁶.

Nous proposons de synthétiser la démarche de notre enquête à travers le schéma ci-dessous

⁹⁶ Le calculateur d'échantillon est disponible sur cette page : <https://fr.checkmarket.com/calculateur-taille-echantillon/#sample-size-calculator>

Schéma 2.2 - synthèse de la démarche de l'enquête



*Voir en annexe 2.V pour les limites de l'enquête.

2.5 Méthodologie de l'étude empirique

2.5.1 Construction de l'échantillon d'analyse

D'abord, nous avons retenu les individus qui ont renseigné les questions 22, 23 et 24 (voir annexe 2.B) dans la mesure où elles nous permettraient de saisir le projet professionnel de l'individu. Les réponses à ces questions sont donc importantes pour répondre à notre problématique et tester nos hypothèses.

Ensuite, il était essentiel de conserver uniquement les individus qui ont auto-évalué toutes leurs compétences. Comme nous l'avons expliqué précédemment, la réponse à ces questions est importante car elle nous permet d'analyser l'influence du capital humain sur l'intention entrepreneuriale. Cette relation est analysée à l'aune de l'approche « touche à tout de Lazear », sous le prisme des compétences.

Enfin, nous avons écarté des individus qui n'ont pas renseigné les questions relatives entre autres au sexe, l'âge, le statut matrimonial, les différentes expériences professionnelles (activité rémunérée, stage, participation à une association), les facteurs motivationnels (ou attentes professionnelles), l'attitude envers le risque etc.

Par ailleurs, il est important de noter que nous n'avons pas supprimé de notre échantillon les personnes qui n'ont pas renseigné le revenu qu'ils espéreraient obtenir plus tard. De même pour la question sur les professions de leurs parents. En effet, ils étaient nombreux à ne pas renseigner cette question. Leur retrait aurait entraîné une perte d'informations considérable de plus de 600 individus⁹⁷. Nous avons dans ce sens procédé à un recodage des variables correspondantes à la profession afin de l'utiliser dans notre étude, car elle restait tout de même une donnée intéressante pour saisir éventuellement l'origine sociale et le capital économique potentiel de l'individu.

Après avoir éliminé les réponses incomplètes pour la plupart des variables, l'échantillon d'analyse constitué est de 767 individus, en majorité des hommes. Les analyses économétriques ont été essentiellement réalisées sous le logiciel de traitement statistique *SAS (Statistical Analysis Software)*.

⁹⁷ En réalisation une simulation, c'est-à-dire en retirant les individus qui n'avait pas renseigné cette question, nous avons remarqué une perte de 662 individus, ce qui représentait une perte considérable et qui pourrait biaiser fortement les résultats de notre étude.

2.5.2 Construction des principaux indicateurs

2.5.2.1 Variable dépendante : intention entrepreneuriale

L'intention entrepreneuriale est une composante clé de la recherche sur la création de nouvelles entreprises. Toutefois, ni une définition claire ou cohérente ni une méthode uniforme et fiable pour mesurer l'intention entrepreneuriale individuelle (I.E) n'ont encore émergé (Thompson, 2009). Les méthodes utilisées dans les études pour mesurer l'intention sont variables comme le montre Moreau (2006). En effet, certains auteurs ont tendance à mesurer l'I.E sur un mode binaire - c'est-à-dire les personnes sont pourvues ou dépourvues d'I.E -, d'autres utilisent une gradation et essayent de mesurer à quel point les personnes ont envie de créer leur entreprise. Dans le premier cas, on peut notamment citer l'étude de Kolvereid (2016) dans laquelle l'intention de devenir entrepreneur est mesurée de manière binaire. Il est demandé à l'individu s'il a l'intention, seul ou avec d'autres personnes, de créer une nouvelle entreprise dans les trois prochaines années : les réponses sont codées 1 = oui et 0 = non ; la valeur 1 correspondant aux individus qui ont l'intention d'entreprendre. Dans le second cas, Raijman (2001) s'appuie sur une échelle de Likert afin de savoir jusqu'à quel point les personnes sont prêtes à tenter une création d'entreprise. Dans la même veine, Kautonen et al., (2013) et Piperopoulos & Dimov (2015) demandent aux individus d'estimer la probabilité qu'ils créent leur entreprise plus tard.⁹⁸

Selon Moreau (2006), il est judicieux de ne pas appréhender l'intention de manière binaire. Il a constaté dans son enquête que l'intention des personnes interrogées est nuancée : « certaines ont une intention forte, d'autres la considèrent comme un choix possible mais non prioritaire, d'autres encore en sont totalement dépourvues ou l'ont abandonnée » (Moreau, 2006, p.9). Nous pensons également que l'intention n'est pas une question simplement binaire. On peut raisonnablement s'attendre à ce que le degré et l'intensité de l'intention entrepreneuriale varient d'une personne à l'autre et pour la même personne à différents moments dans le temps, selon les circonstances (Thompson, 2009).

Trois indicateurs de l'intention

Nous proposons plusieurs indicateurs de l'intention. D'abord, nous mesurons l'intention entrepreneuriale à partir de la question relative aux chances estimées par l'individu de devenir entrepreneur. Notre variable « intention entrepreneuriale » (probEntr) est une variable multinomiale ordonnée sur une échelle de Likert de 1 à 7. Nous avons posé la question suivante : À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ? (1 = « Très improbable » ; 7 = « Très

⁹⁸Kautonen et al., (2013) utilisent une échelle de 7 points pour estimer la probabilité alors que Piperopoulos & Dimov (2015) utilisent une échelle de cinq points, toutes les deux allant de très peu probable à très probable.

probable »). Cette mesure de l'intention est similaire à celle utilisée par Kautonen et *al.*, (2013) et Piperopoulos & Dimov (2015).

Cependant, nous pensons qu'en analysant l'intention entrepreneuriale de l'individu sur la base d'un seul item nous conduirait à déduire le comportement souhaité de l'individu sans se questionner sur leurs préférences concernant les deux types d'emploi (saliariat ou entrepreneuriat). Ainsi, en nous conformant aux travaux de Kolvereid (1996) dans le contexte norvégien, nous déterminons l'intention entrepreneuriale des étudiants en faisant la moyenne des trois items suivants :

- **Item 1** : *À l'issue de vos études, si vous pouviez choisir entre créer votre entreprise et être salarié, vous préféreriez ? (1 = préférerait être employé par quelqu'un d'autre ; 7 = préférerait être entrepreneur).*
- **Item 2** : *À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous poursuiviez une carrière de salarié dans une organisation déjà existante ? 1 = « Très improbable » ; 7 = « Très probable »).*
- **Item 3** : *À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ? 1 = « Très improbable » ; 7 = « Très probable »).*

Cette variable est dénommée (**ScoreInt**). On notera que, avant d'effectuer cette opération, nous avons dû recoder la variable **ProbSal** (en ProbEntr2) afin d'avoir une échelle positive allant dans le sens de la propension à l'entrepreneuriat (**voir annexe 2.E**). Etant donné que nous souhaitons mesurer l'intention entrepreneuriale, il était indispensable de réaliser une telle tâche en amont.

Un score élevé indique une forte intention entrepreneuriale tandis qu'un faible score désigne une faible intention entrepreneuriale (autrement dit une volonté d'être salarié). Cette mesure de l'intention a été reprise par Boissin et *al.*, (2008) dans le contexte français, pour analyser l'intention entrepreneuriale des étudiants issus du bassin grenoblois. Construire un indicateur d'intention en combinant ces composantes - préférence et probabilité d'adopter le comportement - s'avère certainement plus intéressante dans le cadre de notre étude. Ces trois items, nous permettraient de savoir si l'intention de l'individu est en phase avec ses préférences. Enfin, nous construisons un troisième indicateur à partir du score d'intention entrepreneuriale obtenu précédemment. Cette variable est de nature qualitative ordinale et prend quatre valeurs : 0 à 4. L'intérêt de cette variable est de tester la robustesse de nos résultats obtenus à partir des variables précédentes. Les résultats obtenus à partir des estimations sur cette variable seront présentés uniquement en annexe.

L'intérêt de nos indicateurs

Dans tous les cas, ces indicateurs de l'intention restent plus intéressants que les indicateurs binaires dans la mesure où les facteurs déterminants une intention entrepreneuriale de forte, moyenne, ou faible

intensité sont certainement différents. De plus, ils permettent de saisir la trajectoire entrepreneuriale si l'on envisage de réaliser une étude longitudinale, ce qui permettrait de mieux comprendre l'ensemble d'un phénomène, notamment les facteurs susceptibles d'inhiber (ou de favoriser) la concrétisation du potentiel entrepreneurial des jeunes : « ce que nous appelons la "trajectoire entrepreneuriale", c'est l'évolution de l'I.E (forte ou faible), quel que soit son sens de variation (positif ou négatif), sur la période où il lui est donné d'exister. Le terme de trajectoire inclut la caractéristique du mouvement et induit une nouvelle façon d'observer la genèse et le développement de l'I.E chez les étudiants. On peut ainsi concevoir l'I.E sous un angle dynamique, ce qui paraît bien adapté à sa nature. Il ne s'agit plus d'utiliser des modèles synchroniques (qui étudient l'I.E comme un état mécanique), mais diachroniques ou transversaux. En effet, seuls ces derniers sont capables de prendre en compte les changements d'intensité à travers le temps. » (Moreau, 2006 p. 14). L'intention se caractérise par le mouvement et ne peut en aucun cas être statique.

2.5.2.2 Variable explicative cible : variété de compétences

Afin de juger de la variété de compétences des étudiants, nous choisissons de nous appuyer sur l'auto-évaluation. Cette démarche est basée sur la perception qu'a l'individu de ses propres capacités. Selon Hessels et al., (2014) l'auto-évaluation présente l'avantage, par rapport à toute autre approche, d'examiner objectivement l'équilibre des connaissances en ce sens qu'elle tient compte de la perception de l'individu. Ce sentiment de compétence est d'une grande importance pour l'intention entrepreneuriale (Ajzen, 1991).

L'examen des compétences à partir de l'auto-déclaratif est une approche souvent mobilisée dans la recherche pour tester la théorie touchée à tout de Lazear (voir par exemple, Backes-Gellner & Moog, 2013; Kucel & Vilalta-Bufí, 2016). La liste des compétences que nous proposons dans cette étude a été établie sur la base d'une vaste revue de littératures (empirique et théorique) traitant de la question des compétences dans ce domaine (Herron & Robinson, 1993; Baum, 1995; Shane & Venkataraman, 2000; Lampel, 2001 ; Charles-Pauvers, Schieb-Bienfait, & Urbain, 2004; Calmand, Giret, Lemistre, & Ménard, 2015; Kucel & Vilalta-Bufí, 2016). Les compétences répertoriées proviennent surtout de l'étude de Kucel & Vilalta-Bufí (2016) qui exploitent les données de l'enquête européenne REFLEX : *Research into Employment and professional FLEXibility*⁹⁹ dans le cas de l'Espagne, pour saisir l'étendu du stock de compétences et son effet sur le choix et les rendements de l'entrepreneuriat. Vingt

⁹⁹ REFLEX est une enquête sur les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont été interrogés cinq ans après leur obtention du diplôme en l'an 2000. Cette enquête couvre 15 pays (citer les pays) et recueille des informations sur les caractéristiques individuelles, le premier emploi et l'emploi actuel, ainsi que les caractéristiques des programmes d'études supérieures. De plus, les individus rapportent des mesures de 19 compétences individuelles et le niveau d'exigence de leur poste correspondant.

compétences au total ont été répertoriées et peuvent être regroupées en deux catégories : en compétences transversales (la capacité à coordonner des activités, la capacité à écrire et parler le français, la capacité à parler dans une langue étrangère etc.) et spécifiques à l'activité entrepreneuriale (la capacité à détecter des opportunités d'affaire ; la capacité à formaliser un business plan, etc.) (voir tableau 2.15). De nombreux économistes (issus du courant classique), dont le plus connu est Marshall¹⁰⁰, ont souligné l'importance des compétences générales et spécifiques pour réussir en tant qu'entrepreneur (Hartog et al., 2010)¹⁰¹. Concrètement, il a été demandé aux étudiants d'évaluer le niveau d'aptitude qu'ils estiment détenir dans chacune des compétences sur une échelle de notation de 5 points (1, indiquant aucun niveau d'acquisition et 5, un niveau d'acquisition très élevé).

Tableau 2.15 - Liste des compétences évaluées

Compétences
Capacité à gérer efficacement le temps pour mener les travaux dans les délais impartis
Capacité à mobiliser d'autres personnes
Capacité à coordonner des activités
Capacité à diriger un groupe d'individus (motiver les membres du groupe à l'égard du travail et des projets, installer un esprit, une dynamique d'équipe)
Capacité à travailler en équipe et à réussir ses interactions en groupe de travail (collaborer efficacement avec les autres)
Capacité à travailler en autonomie
Capacité à travailler sous pression
Capacité à travailler intensément
Capacité d'analyse
Capacité à détecter des opportunités d'affaire
Capacité à rechercher et à discriminer des informations pertinentes
Capacité à faire preuve de jugement et à choisir les bonnes solutions
Capacité à proposer de nouvelles idées et solutions
Capacité à prendre des décisions délicates
Capacité à formaliser un business plan
Capacité à écrire et parler le français
Capacité à écrire et parler dans une langue étrangère
Capacité à structurer, argumenter et présenter avec clarté des résultats à l'écrit comme à l'oral (tenir un discours clair et cohérent face à une personne ou un groupe de personnes)
Capacité à déployer un argumentaire dans le but de convaincre
Capacité à mobiliser des approches et connaissances pluridisciplinaires

¹⁰⁰Selon Marshall (cité par Hartog et al., (2010, p. 953)), les compétences/capacité générales « *are required to enable one to attain great success in any pursuit and especially in business* ». Il définit les compétences générales comme : « *To be able to bear in mind many things at a time, to have everything ready when wanted, to act promptly and show resource when anything goes wrong, to accommodate oneself quickly to changes, to be steady and trustworthy, to have always a reserve of force . . .* » (Marshall (1890, 1930 : 206–207).

¹⁰¹Hartog et al. (2010) trouvent des résultats qui soutiennent l'argument avancé par Marshall. Ils remarquent que le bénéfice des capacités générales est 30 % plus élevé pour les entrepreneurs que les pour les employés

D'abord, nous construisons notre variable explicative d'intérêt en nous conformant à la méthode de Kucel & Vilalta-Bufí (2016). Notre variable « **JAT** »¹⁰² désignant le portefeuille de compétences est considérée comme une variable quantitative discrète et varie sur une échelle allant de 0 à 20 : la valeur 0 indique que l'étudiant ne détient « aucune » compétence et 20 si l'individu détient « toutes » les compétences¹⁰³.

$$\text{Variété de compétences (JAT)} = \sum_{i=1}^{n=20} \text{compétence} D_i$$

2.5.2.3 Autres variables explicatives d'intérêt : facteurs pécuriaires et non pécuriaires, capital social

Il n'existe pas une motivation unique mais plutôt une combinaison d'attentes qui placent l'entrepreneur potentiel sur un cheminement entrepreneurial. L'idée et le désir d'entreprendre échappent à la simple analyse économique (Nyock et al., 2013). En effet, comme nous l'avons développé précédemment, d'autres facteurs non pécuriaires peuvent également entrer en jeu dans le calcul supposé rationnel de l'individu sur son choix d'emploi futur qui lui permettrait de maximiser (minimiser) son utilité (sa désutilité) totale.

Facteurs pécuriaires : revenu espéré ou anticipé

Pour saisir la dimension pécuriaire de l'intention entrepreneuriale, nous disposons d'une variable relative au revenu anticipé par l'étudiant à la fin de ses études. Pour obtenir cette information, nous avons demandé aux enquêtés d'indiquer le revenu mensuel net qu'il pourrait potentiellement percevoir à l'issue de leurs études : « D'après vous, quel sera votre revenu mensuel net, 3 ans après la fin de vos études ? ».

Devant la proportion importante de valeurs manquantes pour cette variable (plus de 201 individus n'ont pas répondu à cette question) et de valeurs atypiques¹⁰⁴, nous avons construit des variables dichotomiques représentant les tranches de salaire, sur la base du salaire brut mensuel des agents de la fonction publique au Burkina Faso. Selon les chiffres publiés sur le site « Analyses économiques,

¹⁰² Nous avons utilisé l'acronyme « **JAT** » pour faire référence au concept « **Jack of All Trade** » de Lazear.

¹⁰³ Nous construisons des variables dichotomiques pour chaque compétence. L'individu maîtrise une compétence s'il indique un niveau d'acquisition supérieur à 3 (sur une échelle de Lickert allant de 1 à 5). Cette méthode est analogue à celle utilisée par Kucel et Vilalta-Bufí (2016, page 7). Cependant, ils considèrent que l'individu maîtrise une compétence bien déterminée lorsqu'elle attribue un score équivalent au moins à 5 (sur une échelle de Lickert comprise entre 1 et 7).

¹⁰⁴ Le revenu mensuel espéré indiqué par les jeunes est compris entre 30 000 et 6 000 000 000. Le chiffre de 6 000 000 000 semble être une indication farfelue.

financières et budgétaires orientées vers l'Afrique », le salaire brut mensuel des agents publics est de 279 294 Franc CFA¹⁰⁵, soit l'un des plus faibles de la zone Franc comprenant entre autres la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée Equatoriale, le Sénégal, etc. (Mouissi, 2016)¹⁰⁶

Notre population statistique étant constituée uniquement d'étudiants inscrits au moins en 3^e année, nous avons arrondi ce chiffre à 300 000 cfa, car nous pensions que ces derniers sont plus susceptibles de prétendre à des salaires supérieurs au salaire moyen que les étudiants de niveaux d'études inférieurs. Ainsi, sur la base de ce chiffre, nous avons « discrétisé » notre variable, initialement quantitative, en une variable qualitative ordinale. L'échelle présente des amplitudes égales. Enfin, nous avons décomposé cette variable ordinale en plusieurs dichotomiques de la manière suivante :

- **RevEspere_Inf300** = 1 ; salaire espéré inférieur ou égal à 300 000 franc cfa; 0 Sinon ;
- **RevEspere_300_600** = 1 ; salaire espéré compris entre 300 000 (exclus) ; 600 000 franc cfa (**inclus**); 0 Sinon ;
- **RevEspere_600_900** = 1 ; salaire espéré compris entre 600 000 (exclus) ; 900 000 franc cfa (**inclus**) ; 0 Sinon ;
- **RevEspere_Sup900** = 1 ; salaire espéré supérieur à 900 000 franc cfa (exclus); 0 Sinon ;
- **RevEspere_NonRenseignee** = 1 ; revenu espéré non renseigné ; 0 Sinon ;

Nous pensons que les étudiants qui espèrent ou anticipent un revenu mensuel en dessous de ce salaire moyen aspire potentiellement à un emploi salarié, plutôt qu'à un emploi indépendant. A contrario, ceux qui ont renseigné des revenus plus importants ont potentiellement un penchant pour l'entrepreneuriat.

Facteurs non pécuniaires

Concernant les facteurs non pécuniaires (*besoin d'indépendance, besoin de réalisation etc.*), nous avons construits ces indicateurs, principalement à partir des travaux de Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood (2003). Ces auteurs ont réalisé une méta-analyse des propulseurs à l'entrepreneuriat. Nous avons rajouté quelques items parmi ceux qui ont été proposés par ces chercheurs. A noter que la question a été reformulée de sorte que les personnes qui ne souhaitent pas entreprendre, puissent également répondre à la question. En effet, nous avons demandé aux individus : « Dans quelle mesure les éléments suivants sont-ils importants pour vous dans vos décisions concernant vos choix de profession et de carrière ? ».

¹⁰⁵ Franc CFA signifie Franc de la Communauté Financière Africaine.

¹⁰⁶ Le salaire brut mensuel le plus élevé de la zone franc est celui la Côte d'Ivoire (699 974 FCFA), suivi du Gabon dont le salaire brut mensuel moyen s'élève à 585 538 FCFA et de la Guinée Equatoriale avec des salaires moyens de 472 658 FCFA. Voir lien : <https://www.mays-mouissi.com/2016/02/01/afrique-effectifs-masse-salariale-et-salaire-moyen-des-fonctionnaires/>

Pour obtenir les indicateurs relatifs à chaque type d'attente professionnelle (ou de facteur motivationnel), nous avons calculé le score moyen correspondant aux items de chaque dimension en question.

Tableau 2.16 – Items associés aux indicateurs liés aux facteurs non pécuniaires

Dimensions	Items associés
Besoin d'indépendance (Indépendance)	Avoir une plus grande flexibilité pour ma vie personnelle et familiale Avoir une liberté considérable pour adapter ma propre approche au travail Être autonome dans mon travail Avoir des responsabilités Être mon propre chef
Besoin de reconnaissance (Reconnaissance)	Atteindre une position élevée dans la société Être respecté (e) de mes amis Être reconnu (e) publiquement pour mes réussites Réaliser quelque chose et avoir une meilleure valorisation sociale dans ma communauté
Rôle comportemental* (Roles)	Appartenir à un milieu social reconnu Poursuivre une tradition familiale Suivre l'exemple (ou les pas) d'une personne que j'admire Offrir à mon conjoint, mes enfants et à moi-même une sécurité financière
Besoin financier (Finance)*	Devenir riche Construire une entreprise dont mes enfants pourront hériter Réaliser une vision personnelle
Besoin de réalisation (Realisation)	Diriger et motiver les autres Avoir le pouvoir d'influencer fortement une organisation Relever des défis personnels
Besoin d'innovation (Innovation)	Développer une idée pour un produit Grandir et apprendre en tant que personne Créer quelque chose de nouveau

*Note : nous ne tiendrons pas compte des variables « Roles » (modèle comportemental), « Finance » (besoin de rétribution financière plus importante) dans nos analyses, car elles se rapprochent de certaines variables dont nous avons déjà à disposition. Concernant la variable Roles, désignant le modèle comportemental de l'individu, nous pensons qu'elle est assez similaire de la variable relative au capital social. L'inclure dans notre modèle pourrait ainsi entraîner une redondance et entraîner des corrélations importantes (et donc une hausse du VIF : variation d'inflation). De la même manière, « Finance » est similaire à la variable relative au revenu espéré (RevEspere_Inf300, RevEspere_300_600, RevEspere_600_900, RevEspere_Sup900). Il n'était donc pas utile d'intégrer ces deux indicateurs dans notre travail.

L'attitude envers le risque : propension au risque - risque anticipé.

A l'aune du travail de Backes-Gellner & Moog (2013), nous estimons la propension au risque de plusieurs manières et en considérant plusieurs dimensions. D'une part, nous utilisons trois items provenant des travaux de Åstebro & Thompson (2011) et de Fini, Grimaldi, Marzocchi, & Sobrero (2009). Le premier groupe d'auteurs s'est inspiré de l'inventaire de personnalité de Jackson (1977) alors que le second groupe s'est conformé aux propositions de Gomez-Mejia & Balkin (1989). Les items, initialement en anglais, ont été traduits en français :

- **RisqueGain_D** : Prendre des risques ne me dérange pas si les gains potentiels sont élevés
- **RisqueGarantie_D** : Je participerai seulement à des entreprises avec des garanties relativement certaines en termes de rentabilité
- **RisqueEmprunt_D** : Je ne prendrais probablement pas de risque d'emprunter de l'argent pour créer une entreprise même si elle pourrait être rentable
- **RisqueSecurite_D** : Je préfère un emploi offrant un salaire faible et une grande sécurité qu'un emploi offrant un revenu élevé et une faible sécurité¹⁰⁷

On notera que les modalités des items correspondant aux indicateurs suivants : RisqueGarantie_D, RisqueEmprunt_D, RisqueSecurite, ont été inversées avant d'être codées en binaire. En effet, on considère que l'individu a un goût pour le risque s'il répond à la question par « pas du tout » et « plutôt » d'accord (voir question 54 du questionnaire pour mieux comprendre)

D'autre part, nous mesurons d'une manière générale, le risque que l'individu est prêt à prendre durant sa carrière professionnelle (**RisqueProfessionnelle**), en nous conformant à la question proposée par Bonnard & Giret (2017) dans leur étude sur le projet professionnel des étudiants : « *De manière générale, vous considérez-vous comme une personne qui est prête à prendre des risques dans sa carrière professionnelle ?* ». Cet indicateur du risque est similaire à celui de Dohmen et al., (2011) qui analysent la tolérance au risque à travers une question sur leur volonté de prendre des risques "en général". Ces auteurs affirment que la question sur la prise de risque en général génère le meilleur indicateur global de comportement à risque

Pessimisme ou risque anticipé d'être au chômage.

Par ailleurs, nous essayons de capter une autre dimension du risque, qui est celle du risque d'être au chômage anticipé par l'individu, du fait de la difficulté d'accéder à un emploi salarié à cause de la valeur

¹⁰⁷ Cette dimension relative à la sécurité dans l'emploi est également saisie par (Backes-Gellner & Moog, 2013). Ces auteures proposent également plusieurs mesures de la prise de risque en considérant plusieurs dimensions.

de son diplôme et de la faiblesse de l'offre d'emploi sur le marché. Pour saisir cette dimension, nous avons demandé aux étudiants d'indiquer sur une échelle de 1 à 7 (1 = très difficilement, 7 = très facilement) les chances qu'ils ont d'obtenir un emploi avec leur diplôme : « Pensez-vous que le diplôme que vous obtiendrez à l'issue de votre formation vous permettra de trouver du travail ? ». Ainsi les individus pessimistes quant à leurs chances d'accès à l'emploi pourraient considérer l'entrepreneuriat comme une alternative d'emploi par défaut qui leur permettrait d'éviter le chômage. Notre variable est intitulée dans ce sens : « **Pessimisme** ».

Capital social

Dans cette étude, les étudiants ont été questionnés sur l'existence (actuelle ou antérieure) d'entrepreneur(s) dans leur entourage : « Avez-vous des proches qui sont ou ont déjà été entrepreneur ou qui travaillent à leur propre compte ? », avec comme alternative de réponses (multiples) : Père ; Mère ; Grands-Parents ; Oncle/Tante ; Frère/Sœur ; Conjoint ; Ami (e)s ; Autre¹⁰⁸ ; Aucun. Nous nous sommes principalement appuyés sur les questions formulées par Filion (2002). Une question similaire a été également formulée par Backes-Gellner & Moog (2013)¹⁰⁹. Les possibilités de réponses étant multiples, nous avons construit un indicateur indiquant si l'individu dispose ou non d'un capital social, c'est-à-dire s'il connaît dans son entourage, une personne qui a été ou est actuellement entrepreneur. Ainsi, la variable « **CapitalSocial** » prend les valeurs 0 et 1 ; avec 1 indiquant que l'individu connaît au moins un entrepreneur.

2.5.2.4 Variables de contrôle

Les recherches antérieures dans le domaine de l'entrepreneurial ont révélé l'existence d'autres facteurs susceptibles d'influencer le projet de création (voir section 1.6.2 de la partie de la thèse). Les variables démographiques les plus souvent examinées dans ce type de recherche ont été le genre, l'âge, le fait d'avoir un enfant, le statut matrimonial, le niveau d'études, etc. Nous disposons également de données détaillées sur les expériences de stages des jeunes et d'emploi rémunéré. Pour une liste complète des variables d'analyse, voir le tableau 2.17 (ci-dessous).

¹⁰⁸ La connaissance des entrepreneurs non familiaux peut se relever également importante. La catégorie « Autre » peut par exemple faire référence à la connaissance de voisins entrepreneurs. A ce propos, Davidson et Honig (2003) approxime le capital social par le fait d'avoir des amis ou voisins entrepreneurs. Le fait de connaître un entrepreneur en dehors de la famille est également pris en compte par Linan et Santos (2007) dans la mesure du capital social.

¹⁰⁹ Dans leur étude portant sur les étudiants, BackesGellner et Moog (2013) posent la question suivante: « *Are your parents or people from your circle of friends self-employed or have they ever been self-employed? (Parents : yes/no; friends: yes/no)* ».

Pour contrôler les différences qui ne sont pas dues aux variables explicatives d'intérêt, le portefeuille de compétences et les facteurs motivationnelles (liées au besoin d'indépendance, à la propension au risque etc.), nous utilisons un grand nombre de variables de contrôle, connues dans les recherches antérieures, comme déterminants de la propension à l'entrepreneuriat. Il s'agit entre autres du genre, de l'âge, du niveau et du domaine d'études, de la profession des parents, etc.

On notera que dans nos régressions, nous n'introduisons pas les variables liées au type de Baccalauréat obtenu par l'individu afin d'éviter d'avoir un Facteur d'Inflation de la Variance (VIF : « *Variance Inflation Factor* ») élevé¹¹⁰. En effet, l'orientation de l'individu dans le supérieur est intimement liée au type de Baccalauréat. L'intérêt aussi de retirer ces variables dans nos estimations est de respecter le principe de parcimonie qui consiste à n'utiliser que le minimum de variables pour expliquer un phénomène. La matrice de corrélation (voir annexe 3.E) montre par exemple l'existence d'une relation forte entre le BAC_A (correspondant au Bac Littéraire) et l'inscription en LLA (Lettre Langue et Art).

¹¹⁰ Le *VIF* analyse la multi-colinéarité entre les variables, c'est à dire de vérifier si les variables sont corrélées les unes aux autres. La multi-colinéarité peut réduire la fiabilité du modèle

Tableau 2.17 - Description des variables d'analyse

Variable	Description
Pref_EntrSal	Variable ordinale indiquant la préférence entre le salariat et l'entrepreneuriat.
ProbSal	Variable ordinale indiquant la probabilité d'être salarié à l'issue des études, sur une échelle allant de 1 à 7.
ProbEntr	Variable ordinale indiquant la probabilité d'être entrepreneur à l'issue des études, sur une échelle allant de 1 à 7.
ScoreInt	Variable quantitative indiquant le score d'intention entrepreneuriale.
Femme	1 si l'individu est une femme; 0 sinon.
Age	Variable quantitative de l'âge
Enfant	1 si l'individu a un enfant ; 0 sinon.
Marie	1 si l'individu est marié; 0 sinon.
LLA	1 si l'individu est inscrit en Lettre Langue Art ; 0 sinon.
SEG	1 si l'individu est inscrit en Sciences Économiques et de Gestion ; 0 sinon.
SJP	1 si l'individu est inscrit en Sciences Juridiques et Politiques ; 0 sinon.
SHS	1 si l'individu est inscrit en Sciences de l'Homme ; 0 sinon.
SDS	1 si l'individu est inscrit en Sciences de la Santé ; 0 sinon.
ST	1 si le domaine d'étude est Sciences et Technologie ; 0 sinon.
BAC3	1 si l'individu est inscrit en 3e année ; 0 sinon.
BAC4	1 si l'individu est inscrit en 4e année 1 ; 0 sinon.
BAC5	1 si l'individu est inscrit en 5e année 1 ; 0 sinon.
BAC6_et_Plus	1 si l'individu est inscrit au moins en 6e année ; 0 sinon.
Prof_NonRenseignee_Pere	1 si la profession du père n'a pas été renseignée; 0 sinon.
AgriEle_Pere	1 si le père est "Agriculteur/éleveur"; 0 sinon.
Artisan_Pere	1 si le père est "Artisan"; 0 sinon.
Commer_Pere	1 si le père est "Commerçant"; 0 sinon.
ChefEntr_Pere	1 si le père est "Chef d'entreprise"; 0 sinon.
EmpE_Pere	1 si le père est "Employé d'entreprise"; 0 sinon.
EmpFP_Pere	1 si le père est "Employé de la fonction publique"; 0 sinon.
AutreSitu_Pere	1 si le père est "autre"; 0 sinon.
Prof_NonRenseignee_Mere	1 si la profession de la mère n'a pas été renseignée; 0 sinon.
AgriEle_Mere	1 si la mère est "Agriculteur/éleveur"; 0 sinon.
Artisan_Mere	1 si la mère est "Artisan"; 0 sinon.
Commer_Mere	1 si la mère est "Commerçant"; 0 sinon.
ChefEntr_Mere	1 si la mère est "Chef d'entreprise"; 0 sinon.
EmpE_Mere	1 si la mère est "Employé d'entreprise"; 0 sinon.
EmpFP_Mere	1 si la mère est "Employé de la fonction publique"; 0 sinon.
AutreSitu_Mere	1 si la mère est "autre"; 0 sinon.
Stage	1 si l'individu a effectué un ou plusieurs stages durant ses études; 0 sinon.
Trav_Rem	1 si l'individu a déjà travaillé ; 0 sinon.
ExperienceEntrepreneuriale	1 si l'individu a été propriétaire ou copropriétaire d'une ou de plusieurs entreprises. 0 sinon.
Form_Entr	1 si l'individu a participé à un programme de formation à l'entrepreneuriat ; 0 sinon.
JAT	Variable quantitative de la variété de compétences
Equilibre	Variable quantitative de l'équilibre de compétences
Capitalsocial	1 si l'individu connaît au moins un entrepreneur dans son entourage ; 0 sinon.
RevEspere_NonRenseignee	1 si le revenu espéré est non renseigné ; 0 Sinon.
RevEspere_Inf300	1 si le revenu espéré inférieur ou égal à 300 000 franc CFA; 0 Sinon.

RevEspere_300_600	1 si le revenu espéré est compris entre 300 000 franc cfa (exclus) ; 600 000 franc cfa (inclus); 0 sinon.
RevEspere_600_900	1 si le revenu espéré est compris entre 600 000 franc cfa (exclus) ; 900 000 franc cfa (inclus) ; 0 sinon.
RevEspere_Sup900	1 si le revenu espéré est supérieur à 900 000 franc cfa (exclus); 0 Sinon ;
RisqueGain_D	1 si l'individu est prêt à prendre des risques pour obtenir des " gains " élevés; 0 Sinon ;
RisqueGarantie_D	1 si l'individu est prêt à prendre des risques pour diriger une entreprise dont la rentabilité n'est pas " garantie "; 0 sinon.
RisqueEmprunt_D	1 si l'individu est prêt à prendre des risques pour " emprunter " de l'argent afin de créer sa propre entreprise; 0 sinon.
RisqueSecurite_D	1 si l'individu est prêt à prendre des risques pour occuper un emploi offrant un revenu élevé et une faible " sécurité ", plutôt qu'un emploi offrant un salaire faible et une grande sécurité.
RisqueProfessionnelle	Variable ordinale indiquant la mesure dans laquelle l'individu est prêt à prendre des risques dans sa carrière professionnelle, sur une échelle allant de 1 à 7.
Pessimisme	Variable ordinale indiquant le degré de difficulté avec lequel l'individu pense trouver un emploi avec son diplôme à l'issue de sa formation
Independance	Variable quantitative indiquant le "besoin d'indépendance" comme un élément important dans le choix professionnel.
Reconnaissance	Variable quantitative indiquant le "besoin de reconnaissance" comme un élément important dans le choix professionnel.
Realisation	Variable quantitative indiquant le "besoin de réalisation" comme un élément important dans le choix professionnel.
Innovation	Variable quantitative indiquant le "besoin d'innovation" comme un élément important dans le choix professionnel.

2.5.3 Méthodes d'estimation

Cette section expose les modèles économétriques retenus et commente les résultats des estimations. Pour analyser l'intention entrepreneuriale, nous avons retenus plusieurs techniques d'estimations selon le type d'indicateur de l'intention entrepreneuriale utilisé. Premièrement, nous utilisons les techniques de régression par les moindres carrés ordinaires et par quantile pour l'indicateur du score d'intention (**ScoreInt**). Deuxièmement, nous utilisons des régressions probit ordonnées avec nos variables ordinales **ProbEntr** et **NivIntention**¹¹¹. Troisièmement, nous utilisons la méthode des variables instrumentales afin de tenir compte du biais d'endogénéité potentiel de la variable explicative cible, JAT. Pour cette méthode, nous utilisons le score d'intention (**ScoreInt**) comme variable à expliquer.

2.5.3.1 Régression quantile et par Moindres carré ordinaire (MCO)

2.5.3.1.1 L'intérêt de la méthode

Pour analyser l'intention entrepreneuriale, nous privilégions la méthode des régressions par quantiles (Koenker & Bassett Jr, 1978; Koenker & Hallock, 2001) qui peut être considérée comme une extension naturelle de l'estimation classique des moindres carrés ordinaire, une méthode qui est de plus en plus contestée car le public ne se reconnaît pas toujours dans cette construction virtuelle que serait l'individu moyen (D'haultfœuille & Givord, 2014). En effet, la méthode des moindres carrés ordinaire (MCO)

¹¹¹ La variable **NivIntention** est obtenu en discrétisant le score d'intention entrepreneuriale.

suppose *a priori* que les variables explicatives ont un effet homogène sur l'ensemble de la distribution de la variable d'intérêt. La moyenne apporte une information essentielle mais limitée sur la grandeur à laquelle on s'intéresse. Par exemple, elle n'informe pas sur sa répartition plus ou moins inégale dans la population (D'haultfœuille & Givord, 2014).

A l'inverse, les régressions quantiles permettent d'étudier l'impact des facteurs sur l'ensemble de la distribution conditionnelle de la variable d'intérêt et non seulement la moyenne de celle-ci. En effet, il n'y a pas de raison de supposer que l'impact d'une de ces caractéristiques X soit le même aux différents quantiles de la distribution. Cette méthode permet ainsi de sortir de la « dictature de la moyenne » que nous impose la régression linéaire classique (D'haultfœuille & Givord, 2014).

Par ailleurs, la nature de la variable d'intérêt (ou de sa mesure) peut amener à préférer la régression par quantile à la régression classique. La moyenne étant très sensible à la présence de valeurs extrêmes, il est préférable de travailler avec la médiane (par exemple) lorsque la variable d'intérêt a une distribution très étalée afin d'obtenir des résultats plus fiables. Logiquement, la régression par quantile, permettant une analyse différenciée le long de la distribution, est plus robuste aux variables aberrantes de la variable d'intérêt ou à la présence d'erreurs très dispersées.

De plus, les estimateurs de régression quantile peuvent être cohérents dans le cas d'hypothèses stochastiques plus faibles que dans le cas d'une estimation par moindres carrés (par l'hypothèse de normalité).

2.5.3.1.2 Le modèle d'estimation quantile

On modélise ainsi pour chaque quantile de la distribution de la variable d'intérêt :

$$\text{Quantile}_j(Y|X) = X' \beta_j$$

Ainsi, β_j correspond à l'effet marginal de X pour les individus au $j^{\text{ième}}$ quantile de la distribution des caractéristiques inobservées. Ce coefficient diffère en générale du coefficient d'une régression linéaire. Le coefficient correspondant à chaque constante peut être considéré comme un niveau moyen à chaque quantile.

Il existe en principe une infinité de régressions quantiles possibles. Le nombre de quantiles qu'on estime dépendra du degré de précision souhaitée pour décrire la distribution mais aussi des données disponibles. Dans notre cas, nous utilisons les quartiles suivants : la médiane (Q2 = 0, 5) et le premier et dernier quartiles (Q1 = 0, 25 et Q3 = 0, 75). Nous posons l'équation d'estimation suivante :

$$\begin{aligned} \text{Quantile}_j(\text{ScoreInt}_i) \\ = \beta_0 + \beta_1 \text{JAT}_i + \beta_2 \text{CapitalSocial}_i + \beta_3 \text{Revenu}_i + \beta_4 \text{Risque}_i \\ + \beta_5 \text{Independance}_i + \gamma X + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Où $ScoreInt_i$ est le score d'intention (entrepreneuriale) de l'individu i

- JAT_i : correspond à l'indicateur de la variété de compétence.
- $Revenu_i$ = correspond au revenu espéré par l'individu
- $Risque_i$ = correspond à la fois à l'attitude de l'individu envers le risque et le risque anticipé par l'individu
- **Indépendance** = correspond au besoin d'indépendance
- X = correspond à une matrice de k variables explicatives regroupant les caractéristiques sociodémographiques de l'individu (le sexe, l'âge, le statut marital, avoir un enfant, les domaines et niveaux d'études), les expériences de travail de l'individu (stage et emploi rémunéré), la formation à l'entrepreneuriat.

Il s'agit ainsi de mener une analyse discriminante des facteurs explicatifs sur l'intention entrepreneuriale, en particulier aux points extrêmes de la distribution. L'impact des observables ne sera pas le même pour les différents quantiles et on s'attend notamment à ce que l'effet de la variété de compétences soit plus important dans les quantiles supérieurs que dans les quantiles inférieurs. Cette information ne ressortirait pas dans le cas d'une régression standard.

En plus des régressions par quantile, nous testons notre hypothèse avec des régressions MCO pour observer l'effet moyen de la variété de compétences et comparer cet effet le long des quartiles.

2.5.3.2 Régression probit ordonné

2.5.3.2.1 L'intérêt de la méthode

Outre ces deux méthodes d'estimations (MCO et quantiles), nous proposons d'analyser l'intention entrepreneuriale par la méthode probit ordonné (Keita, 2016; Wooldridge, 2016). Cependant, on notera dans ce cas précis, que la « probabilité de créer son entreprise à l'issue de ses études » (**ProbEntr**) est utilisée comme variable de réponse (Y_i^1). Cette variable est qualitative ordinaire sur une échelle de sept points, allant de très peu probable à très probable. Pour rappel, elle correspond à la question : « À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ? ». Par ailleurs, nous utilisons la variable ordinaire **NivIntention** à 4 points (Y_i^2), que nous avons construite en discrétisant la variable **ScoreInt** (score de l'intention entrepreneuriale).

Nous utilisons cette méthode en guise de test de robustesse des résultats de nos estimations par MCO et quantile. Cette stratégie a été employée par Backes-Gellner & Moog (2013, p. 60) pour les mêmes raisons. En effet, dans leur étude sur les déterminants de l'intention entrepreneuriale, ces auteures utilisent d'abord la méthode probit ordonné en considérant dans un premier temps leur variable dépendante comme étant ordinaire, sur une échelle de 1 à 4. Ensuite, ils utilisent la MCO avec cette

même variable, en supposant qu'elle est quasi-métrique. Enfin, ils utilisent une méthode logit avec comme variable dépendante, une variable dichotomique (indiquant 1 = avoir la volonté d'entreprendre, et 0 = ne pas avoir l'intention d'entreprendre) construite toujours à partir de cette variable ordinale.

2.5.3.2.2 Le modèle d'estimation probit

Dans le cas des modèles ordonnés, la variable à expliquer Y peut naturellement s'écrire à l'aide d'une variable latente comme une généralisation du modèle Logit simple :

$$Y_i^1 \left\{ \begin{array}{l} 1 = \text{très improbable} \\ 2 \\ 3 \\ 4 \\ 5 \\ 6 \\ 7 = \text{très probable} \end{array} \right.$$

Et

$$Y_i^2 \left\{ \begin{array}{l} 1 = \text{très faible intention} \\ 2 \\ 3 \\ 4 = \text{très forte intention} \end{array} \right.$$

Où, pour chacune des variables à expliquer, la variable latente Y_i^* suit un modèle linéaire :

$$Y_i^* = \mathbf{JAT}_i \beta_1 + \omega X$$

Avec \mathbf{JAT}_i la variable correspondant à l'indicateur de la variété de compétences et la matrice X comprenant l'ensemble des variables de contrôle introduites dans les précédents modèles d'estimation.

Comme nous avons construit un modèle probit ordonné, il y a une constante pour chaque modalité (moins une) de la variable à expliquer, soit par niveau de la probabilité d'entreprendre. Cependant il n'existe qu'une seule série de coefficients car nous supposons que l'effet d'une variable est le même quel que soit le niveau de la variable à expliquer (pente égale). Seule la constante est propre au niveau.

2.5.3.3 Méthode des variables instrumentales (VI)

2.5.3.3.1 Intérêt de la méthode

Pour analyser la relation causale de l'effet du portefeuille/variété de compétences (JAT) sur l'intention entrepreneuriale des étudiants, nous avons proposé dans un premier temps les régressions par les Moindre Carré Ordinaire (MCO) et Quantiles. Cependant, nous soupçonnons la présence d'endogénéité de la variable « JAT », en particulier celle d'une causalité inverse. En effet, si la variété de compétences est susceptible d'influencer l'orientation entrepreneuriale, on peut également penser que l'intention

d'entreprendre peut influencer la variété de compétences. En ayant un projet professionnel clairement défini, et en connaissant les exigences du métier d'entrepreneur, l'individu peut planifier son investissement en capital humain de sorte à acquérir des compétences multiples. Cette endogénéité peut entraîner des estimations biaisées dans les modèles MCO et RQ.

2.5.3.3.2 *La question de l'endogénéité de la variable JAT*

Dans la littérature économique, quelques études ont tenté de prendre en considération cet éventuel biais d'endogénéité de la variable JAT, soit par le biais de techniques économétriques, soit à travers la construction d'un indicateur plus fiable que ceux généralement mobilisés dans les études précédentes. En effet, les chercheurs utilisent généralement les antécédents scolaires et professionnels pour construire l'indicateur de la variété de compétences, (Wagner, 2003; Lazear, 2005; Backes-Gellner et al., 2010) alors que cette méthode peut comporter des problèmes d'endogénéité et de causalité ambiguë (Aldén et al., 2017). Comme l'expliquent Hartog et al. (2010), les choix éducatifs et de profession peuvent être influencés par le projet d'une personne de devenir travailleur indépendant et par les revenus qu'elle espère en tirer : « "JAT" measures are based on individuals' choices of schooling curriculum and the variety of their job experience. Of course, curriculum and job variety may be endogenous to the decision to become an entrepreneur » (Hartog et al., 2010, p. 955).

Pour tenir compte du biais d'endogénéité, Hartog et al., (2010) proposent de construire un indicateur de portefeuille de compétences basé sur les résultats de cinq tests d'aptitudes/capacités spécifiques effectués par des jeunes âgés de 15 à 23 ans¹¹². Cependant, même s'ils trouvent des résultats soutenant la théorie de Lazear (2005), la limite de cet indicateur est que la capacité n'est pas mesurée chez des personnes du même âge et du même niveau d'éducation. Comme le précisent Aldén et al., (2017), il est important que les capacités des individus soient mesurées lorsqu'ils ont le même niveau d'instruction et le même âge car les performances aux tests d'aptitudes augmentent avec l'âge et l'éducation. Par conséquent, une mesure des capacités fondée sur les résultats aux tests pour des individus d'âges et de niveaux de scolarité différents est susceptible d'être biaisée.¹¹³ Aldén et al. (2017) proposent ainsi un indicateur de la variété

¹¹²Hartog et al., (2010, p. 955) : « *we use the balance in an individual's scores across the five measures of specific abilities, measured at a relatively young age. This measure is probably not influenced by the anticipated decision to become an entrepreneur or by the anticipated relative earnings as such, and thereby does not suffer from endogeneity and unclear causality.* »

¹¹³Par exemple, Carlsson et al., (2015) montrent que des variations dans l'âge et la scolarité, même petites, ont un impact sur les résultats aux tests des capacités cognitives des jeunes devant participer au service militaires en Suède. Ils constatent en particulier que les compétences dites « cristallisées » (tests de synonymes et de compréhension) augmentent avec le nombre de jours passés à l'école : par exemple, 10 jours supplémentaires de présence à l'école augmentent les scores aux tests sur d'intelligence cristallisée d'environ 1% d'un écart type, et

de compétences construit à partir des écarts types intra-individuels des scores aux tests de capacité cognitive et non cognitive évaluées auprès de jeunes hommes ayant tous le même âge, à savoir 18 ans. Leur proxy de la variété de compétences est moins susceptible d'être endogène comparativement aux indicateurs précédemment utilisés dans la littérature (voir par exemple Wagner, 2003 ; Lazear, 2005 ; Hartog et *al.*, 2010). Il est notamment peu probable que les compétences qui ont été acquises à cet âge aient été influencées par leur projet de création.

Confronté également à cette question d'endogénéité dans leur examen sur les déterminants du choix entrepreneurial des migrants de retour en Chine, Chen & Hu (2012) proposent quant à eux de traiter cette question par la méthode des variables instrumentales (encore appelée méthode des doubles moindres carrés ordinaire : 2MCO). Comme instrument de la méthode des doubles moindres carrés ordinaires (IV), ces auteurs utilisent une variable binaire comme instrument, indiquant si une personne a déjà travaillé (ou non) dans la région du Delta du fleuve Yangtze durant la période de migration. Ces auteurs utilisent un tel instrument car cette région fait partie des deux principales destinations des migrants et compte un nombre important de petites entreprises de moins de 20 employés ; soit environ un tiers (1/3) du nombre total de petite entreprise de la nation en 2004. Étant donné le nombre élevé de petites entreprises dans le delta du fleuve Yangtze, les migrants dans cette région ont une plus forte probabilité de travailler pour les petites entreprises que dans d'autres régions, et sont donc plus susceptibles d'y développer des compétences multiples durant leur période d'emploi. Pour défendre la pertinence (ou la robustesse) de leur instrument, ces auteurs développent deux arguments. Premièrement, ils estiment qu'il est peu probable que les migrants choisissent volontairement certaines destinations. En fait, leurs choix de destination sont généralement déterminés par les mouvements migratoires historiques des villages, qui peuvent aider les individus à surmonter les barrières informationnelles et même les coûts psychiques. Deuxièmement, leurs statistiques descriptives montrent qu'il n'y a pratiquement pas de différences statistiquement significatives dans les caractéristiques individuelles observées entre les deux groupes (c'est-à-dire, entre ceux qui ont déjà migré vers le delta du Yangtze et ceux qui ont migré dans une autre région), ce qui signifie que le choix du delta du Yangtze comme destination est potentiellement exogène. En tenant compte de l'endogénéité, Chen et Hu trouvent des résultats qui soutiennent que la diversité de compétences, approximée dans leur cas par la diversité de l'expérience professionnelle et celles des compétences acquises durant la période migratoire, influence positivement et significativement la probabilité d'être un entrepreneur. À notre connaissance, Chen et Hu sont les seuls auteurs à analyser l'effet causal du portefeuille de compétences sur la probabilité d'entreprendre par la méthode des doubles

celle de l' « intelligence fluide » (tests logiques) augmente légèrement avec l'âge. Ainsi, les personnes plus âgées qui passent les tests de recrutement auront, en moyenne, de meilleurs résultats aux tests cognitifs.

moindres carrés ordinaires. La plupart des études testant l'effet du portefeuille de compétences ont analysé cette relation sans tenir compte du biais potentiel que cela pouvait impliquer¹¹⁴.

2.5.3.3.3 *Le modèle d'estimation (VI)*

A l'instar de Chen et Hu (2012), nous tentons d'estimer cette relation causale par la méthode des doubles moindres carrés ordinaires (DMC) ou *Two-stage least squares* (2SLS) (Ajmani, 2009; Wooldridge, 2016). Cette méthode, comme dans le cas de la correction des biais de sélections d'Heckman, se déroule en deux étapes. La première étape consiste à régresser par MCO la variable endogène, qui représente « JAT » dans notre cas, sur ses instruments et sur les variables exogènes du modèle. La seconde étape consiste à régresser également par MCO la variable à expliquer (l'intention entrepreneuriale) sur l'ensemble de nos facteurs exogènes et notre variable endogène corrigée lors de la première étape. Cette méthode permet d'obtenir des coefficients non biaisés si la variable explicative s'avère en effet endogène.

Le modèle d'estimation de la méthode DMC se présente comme suit :

$$\text{Etape 1 VI} \rightarrow \text{JAT} = \alpha Z + \beta X + v$$

$$\text{Etape 2 VI} \rightarrow \text{ScoreInt} = \beta_0 + \beta_1 \hat{v} + \beta_2 \text{JAT} + \gamma X + \mu$$

2.5.3.3.4 *La recherche d'instruments*

Cependant, comme nous l'avons vu dans le cas de Chen & Hu (2012), la principale difficulté de cette méthode, réside dans l'obtention de variables instrumentales satisfaisants les conditions suivantes. Cette variable doit être exogène, c'est-à-dire non corrélée avec le terme d'erreur, mais corrélée avec la variable explicative endogène. De plus la variable instrumentale doit suffisamment expliquer la variable explicative supposée endogène. En effet, une faible corrélation entre l'instrument et la variable supposée endogène peut avoir des conséquences encore plus graves : l'estimateur VI peut présenter un biais asymptotique important même si la variable instrumentale et le résidu ne sont que modérément corrélés (Wooldridge, 2016). Par ailleurs, cette méthode exige que les instruments soient au moins aussi nombreux que les variables explicatives supposées endogènes. Devant cette difficulté, nous avons testé plusieurs instruments.

¹¹⁴ On notera que dans la littérature, des chercheurs ont utilisé la méthode des variables instrumentales pour traiter l'endogénéité du niveau d'éducation dans l'analyse du choix entrepreneurial (Block et al., 2013; Habibov et al., 2017) et des revenus des entrepreneurs (Block et al., 2012) y compris des salariés (Hoogerheide et al., 2012). Ces chercheurs utilisent le plus souvent les caractéristiques familiales (niveau d'étude du père ou de la mère) comme instrument du niveau d'éducation.

- **Instrument potentiel 1** : être inscrit(e) parallèlement dans une autre formation

Selon Åstebro & Thompson (2011), puis Silva (2017) des caractéristiques inobservables comme les dotations initiales ou le goût pour la variété (*taste of variety*) peuvent expliquer la variété de compétences de l'individu. Les entrepreneurs sont généralement des individus qui ont un goût pour la variété et exécutent de nombreuses tâches diversifiées. De ce fait, nous pensons que le fait de participer à au moins une autre formation en parallèle de ses études peut être signe de dotations plus importantes en termes de capacités et/ou d'un goût pour la variété. Nous avons donc construit (à partir de la question 5 de notre questionnaire) une variable binaire – « **AutreFormation** » - indiquant, si oui ou non, l'individu est inscrit parallèlement dans une autre formation.

- **Instrument potentiel 2** : avoir obtenu son baccalauréat en 2007.

Le système éducatif au Burkina Faso a connu plusieurs réformes, dont celle de 2007 : la loi d'orientation de 2007 (pour plus de détails concernant cette réforme, voir encadré 2 dans annexe 2.M). Nous pensons qu'une telle réforme pourrait avoir une influence sur les modes d'apprentissages et potentiellement sur les acquisitions en compétences des élèves et des étudiants. Nous avons construit (à partir de la question 7 de notre questionnaire), une variable binaire « **OptBACL0i2007** », distinguant les individus qui ont obtenu ce diplôme avant ou après 2007.¹¹⁵

- **Instrument potentiel 3** : avoir effectué plusieurs stages.

Effectuer plusieurs stages peut favoriser l'acquisition de compétences variées, notamment lorsqu'il est réalisé dans une petite et jeune entreprise. En effet, les microentreprises et petites entreprises ont tendance à être dépourvues de structures hiérarchiques complexes et sont moins susceptibles d'être des lieux de travail hautement spécialisés où les conditions de travail donnent aux employés la possibilité de réaliser diverses tâches (Stuetzer et al., 2013). La réalisation de multiples stages durant le parcours scolaire, notamment dans des petites entreprises (même si nous n'avons pas d'informations sur la taille de la structure dans laquelle ces expériences ont eu lieu) pourrait constituer un déterminant de la variété de compétences. Par conséquent, nous avons construit une variable quantitative discrète « **NbStageNum_r** » indiquant le nombre de stages effectués par l'individu.

- **Instrument potentiel 4** : être membre d'une ou de plusieurs associations (étudiante, sportive, culturelle etc.) en ayant plusieurs responsabilités.

Être membre d'une association étudiante, culturelle ou sportive, tout en ayant une place importante au sein de celle-ci (par exemple en tant que président, trésorier), peut contribuer à l'acquisition de compétences multiples autres que celles qui sont acquises dans la sphère scolaire. En effet, à travers les

¹¹⁵La limite de cette variable, c'est que dans notre échantillon peu d'individus ont obtenu le BAC avant ladite période. En effet, il ne représente que 2% de notre échantillon (revoir Tableau 2.12 plus haut)

différentes activités menées, l'étudiant se forme sur le tas notamment sur le plan de la communication, la gestion du budget, l'organisation d'évènements, la recherche de partenaire financier pour mener à bien les activités etc. La pratique sportive peut notamment permettre de développer le sentiment d'auto-efficacité (Loué, 2012) et d'autres attributs similaires à celles requises pour être entrepreneur : par exemple, la prise de risque, la ténacité, etc. De ce fait, nous avons construit (à partir de la question 19 de notre questionnaire), des variables binaires indiquant non seulement si l'individu a été membre d'une ou de plusieurs associations (étudiante, sportive, culturelle etc.), mais aussi le type de responsabilité occupé : **Presi** (Président) **VicePresi** (Vice-président) **ChCom** (Chargé à la communication), **Treso** (Trésorier), **Commi** (Commissaire au compte), **SG** (Secrétaire général), **SGadj** (Secrétaire général adjoint), **SimpleM** (Simple membre) **AutreResponsabilite** (autre responsabilité).

Nous supposons que le type de responsabilité dans l'association aurait un impact sur l'acquisition de compétences multiples. On pense notamment au fait que le président de l'association occupe des tâches plus diverses qu'un simple membre.

- **Instrument potentiel 5:** avoir déjà été attiré (e) par l'entrepreneuriat par le passé.

L'intérêt antérieur pour l'entrepreneuriat, notamment dès le jeune âge, via entre autres l'exposition à l'entreprise familiale, peut guider les stratégies d'investissement de l'individu en capital humain. L'individu peut poursuivre une scolarité (cursus scolaire) variée dans l'optique d'avoir des compétences multiples nécessaires à l'exercice d'une activité entrepreneuriale ultérieure. Nous avons construit une variable (**Attrac_Ant**) (à partir de la question 27) qui permet de saisir cette donnée. En effet, nous avons demandé aux individus de répondre à la question suivante¹¹⁶: « Par le passé, avez-vous déjà été attiré (e) par l'entrepreneuriat ? », avec des modalités de réponse : « oui » & « non ».

¹¹⁶Le problème avec cette variable c'est que nous ne savons pas précisément à quel moment l'individu a commencé à être attiré par l'entrepreneuriat. Par ailleurs elle est très susceptible d'influencer la variable à expliquer.

2.6 Résultats statistiques et économétriques

Dans cette section nous présentons et discutons nos résultats statistiques et économétriques.

2.6.1 Statistiques descriptives

Avant de présenter les résultats des statistiques descriptives, nous discutons d'abord de la construction et de la fiabilité de nos indicateurs relatifs au score d'intention (scoreInt) et des indicateurs relatifs aux attentes professionnelles/facteurs motivationnels.

Concernant le score d'intention (ScoreInt), nous avons expliqué dans la section précédente que celui-ci est obtenu en faisant la moyenne des trois items. Les attentes professionnelles (non pécuniaires) ont quant à elles été obtenues en calculant la moyenne des groupes d'items correspondant.

Pour mesurer la cohérence interne ou la fiabilité de ces indicateurs : le score d'intention entrepreneuriale (ScoreInt), le besoin d'indépendance (independance), de réalisation (realisation), de reconnaissance (reconnaissance), d'innovation (innovation), nous avons calculé le coefficient alpha de Cronbach. C'est l'une des statistiques les plus importantes et les plus répandues dans la recherche impliquant la construction et l'utilisation de tests (Cortina, 1993), à tel enseigne que sa mobilisation par les chercheurs est devenue une pratique relevant de la routine (Schmitt, 1996).

Pour chaque indicateur, le coefficient alpha de Cronbach a été calculé en fonction des items qui ont contribué à leur construction. La valeur de ce coefficient est située dans un intervalle de [0-1] ; avec 0 indiquant une cohérence interne minimale, 1 une cohérence interne maximale. Plusieurs des valeurs calculées sont inférieures aux valeurs généralement acceptables de 0,7 ou 0.6. En effet, notre score d'intention entrepreneuriale (ScoreInt) présente un coefficient égal à 0.55 (tableau 2.18).

Tableau 2.18 - Statistique alpha de Cronbach du score d'intention et des facteurs motivationnels.

Indicateur	Nombre d'items	Alpha de cronbach
ScoreInt	3	0,55
Independance	5	0,65
Reconnaissance	5	0,79
Realisation	4	0,69
Innovation	3	0,75

Cependant, si la valeur du seuil d'acceptabilité est généralement de 0.7 (ou 0.6), il n'existe toutefois pas de réel consensus à ce sujet. En effet, Taber (2018) rapporte qu'un grand nombre de critères différents

ont été utilisés par les auteurs pour interpréter les valeurs alpha calculées : « *So, alpha values weredescribed as excellent (0.93–0.94), strong (0.91–0.93), reliable (0.84–0.90), robust (0.81), fairly high (0.76–0.95), high (0.73–0.95), good (0.71–0.91), relatively high (0.70– 0.77), slightlylow (0.68), reasonable (0.67–0.87), adequate (0.64–0.85), moderate (0.61– 0.65), satisfactory (0.58–0.97), acceptable (0.45–0.98), sufficient (0.45–0.96), not satisfactory (0.4–0.55) and low (0.11).* » (Taber, 2018, 1278). Le graphique (en annexe 2.G), donne une indication visuelle de la vaste gamme de valeurs désignées par certains de ces descripteurs (par exemple, acceptable, suffisant) dans les études. Cette liste diversifiée de termes suggère qu'il n'y a pas de consensus clair sur les termes les plus appropriés à utiliser pour décrire les valeurs obtenues lors du calcul du coefficient alpha.

Ainsi, sur la base des études précédentes, nous pouvons considérer la valeur 0.55 de notre coefficient comme suffisante pour retenir l'indicateur d'intention entrepreneuriale. Par exemple, van Griethuijsen et al., (2015) ont fait état d'une étude internationale portant sur les intérêts des élèves pour les sciences où plusieurs des valeurs calculées pour le coefficient alpha de Cronbach sont inférieures aux valeurs acceptables de 0,7 ou 0,6. Par exemple, le facteur « *interest in school science* » (qui signifie l'intérêt pour les sciences à l'école) était basé sur un sous-ensemble de cinq items du questionnaire avec un alpha de Cronbach de 0,502 (p. 589), et le facteur « *interest in domesticactivities* » (désignant intérêt pour les activités domestiques) était basé sur un sous-ensemble de trois items avec un alpha de 0,446 (p. 590). Les auteurs ont justifié la poursuite de leur analyse à partir des données recueillies dans ces administrations en soutenant qu'une légère augmentation du nombre d'items mènerait à des valeurs acceptables pour le alpha de Cronbach (van Griethuijsen et al., 2015, p. 589). Dall'Oglio et al. (2010) soutiennent également qu'un alpha de Cronbach de 0,5 peut être légitime et acceptable lorsque l'indicateur est construit à partir de peu d'items : « *Generally, a Cronbach's alpha value higher than 0.70 is considered to be satisfactory; however, when there are fewer than 20 items, as is the case for each area of the QS4-G, a value of 0.50 is satisfactory* » (Dall'Oglio et al., 2010, p.421)

Quelques résultats de statistiques univariées.

Les statistiques descriptives univariées (voir annexe 2.H) montrent une sous-représentation des femmes (25%)¹¹⁷ dans notre échantillon. L'âge moyen des étudiants est d'environ 25 ans, et peu d'entre eux ont un enfant (8%). Ils sont majoritairement inscrits en Sciences de la Santé (SDS) (28%), en Sciences Economique et Gestion (SEG) (23%) et Sciences Techniques (19%). Par ailleurs, 41% sont inscrits en 4^e année, 33% en 3^e année, 15% en 5^e année et le reste sont à leur 6^e année d'études. La plupart d'entre eux ont des parents agriculteurs.

¹¹⁷ Cette variable étant binaire, le pourcentage est obtenu en multipliant la valeur moyenne (0.25) par 100.

Pour ce qui est de l'expérience de travail, moins de la moitié a déjà effectué un stage (47%). Par contre, ils sont plus de 60% à avoir connu au moins une expérience d'emploi. A contrario, une minorité d'entre eux, à peine 1% a connu une expérience entrepreneuriale. Seuls 34% des étudiants ont participé à un programme de formation en entrepreneuriat.

Près de 80% des individus ont connu (ou connaissent) dans leur entourage une personne qui était impliquée dans la création d'entreprise.

Ils sont peu nombreux à être pessimistes quant à leur insertion professionnelle, ce qui peut sembler étonnant au vu de la surreprésentation des chômeurs parmi les sortants du système éducatif (Ministères en charge de l'éducation et de la Formation, 2017). Le score moyen est de 2,34 (sur 7). Ce résultat peut s'expliquer par la proportion importante d'étudiants dans notre échantillon évoluant dans le domaine de la SDS. Cette frange de la population estudiantine connaît moins de difficultés que les autres à trouver un emploi à la sortie de leur formation.

Pour ce qui est des attentes dans leur futur emploi, la plupart des étudiants (25%) espèrent gagner un revenu compris entre 300 000 et 600 000 francs cfa par mois, 19% pour un revenu inférieur à 300 000 francs cfa, et 17% souhaite un revenu supérieur à 900 000 francs cfa. L'indépendance constitue l'élément le plus important dans leurs décisions concernant le choix de profession et de carrière (3.46), suivi du besoin d'innovation (3.52) et celle de se réaliser dans son travail.

2.6.1.1 Des étudiants qui ont en moyenne un projet entrepreneurial élevé

Les statistiques descriptives univariées (voir annexe 2.H) montrent que la plupart des étudiants ont un projet entrepreneurial quel que soit l'indicateur utilisé. En effet, le score moyen est de 4,48 (sur 7), 4,32 (sur 7) et de 2.5 (sur 4), respectivement pour les indicateurs ProbEntr, ScoreInt, NivIntention. Ces résultats sont similaires à ceux obtenus par Song Naba et Toé (2017) à partir des données du GEM. En effet, en 2016, environ 64% des Burkinabé déclaraient vouloir créer plus tard leur propre entreprise. En termes de proportion, dans notre échantillon, l'intention entrepreneuriale correspondrait à un peu plus de 60%¹¹⁸. Les distributions de nos variables dépendantes sont présentées dans l'annexe 2.J respectivement pour ScoreInt, et ProbEntr et NivIntention.

¹¹⁸ Pour obtenir ce chiffre, il faut faire le rapport entre la valeur moyenne de l'intention sur la valeur totale de l'échelle, puis de multiplier par 100. Par exemple, dans le cas de ScoreInt, on a $(4,32 / 7) * 100 = 61.71\%$

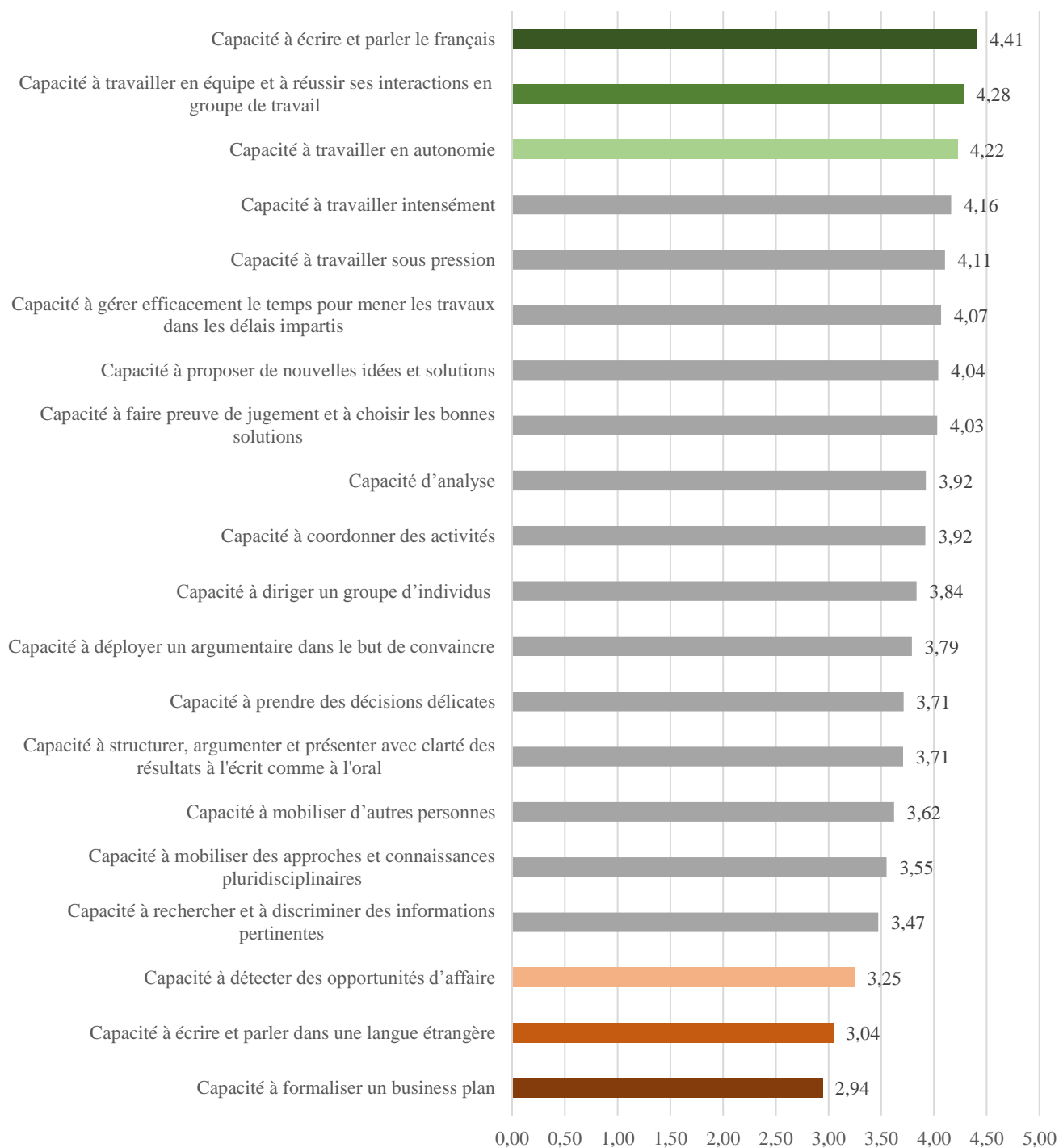
2.6.1.2 Une assez bonne maîtrise des compétences... sauf celles spécifiques à l'entrepreneuriat

Les étudiants de notre échantillon maîtrisent la plupart des compétences évaluées. En effet, sur la vingtaine de compétences, environ 13 compétences sont acquises (annexe 2.J). Si en moyenne, les individus maîtrisent 13 compétences : 1/4 d'entre eux possèdent moins de 9 compétences (quartile inférieur); plus de la moitié maîtrise au moins 13 compétences (Médiane) et environ 25% des étudiants de notre échantillon détiennent plus de 17 compétences (annexe 2.J). On notera que à peine 1% des étudiants ne maîtrisent aucune compétence, et à l'inverse environ 9% détiennent toutes les compétences. On pourrait désigner ces individus comme étant respectivement des *unskilled* et des *Jack of all trades*,

La graphique ci-dessous montre que parmi ces compétences, la capacité à formaliser un business plan est la compétence que les étudiants estiment la moins maîtriser, suivi de la capacité à parler une langue étrangère et de celle de détecter des opportunités d'affaire. En effet, le score moyen détenu pour ces compétences sont respectivement de 2.94 ; 3.04 et 3.25 (sur 5). Pourtant, la capacité à formaliser un business plan est fondamentale notamment lors de la phase en amont du processus entrepreneurial¹¹⁹. A contrario, la capacité à diriger un groupe, la capacité à écrire et parler le français, la capacité à travailler et à réussir ces interactions en groupe de travail ainsi que la capacité à travailler en autonomie sont les compétences que les étudiants estiment le plus détenir avec des scores moyens respectifs de 4.41, 4.28 et 4.22 sur (5).

¹¹⁹ On remarque également une grande variance dans la maîtrise de cette compétence spécifique. En effet, l'écart type est de 1,34. A l'inverse, la variance la plus faible est celle de la capacité à communiquer à l'écrit comme à l'oral en français (avec 0,83), ce qui n'est pas étonnant étant donné qu'il constitue la langue officielle du Burkina Faso (annexe 2.k)

Graphique 2.3 - Niveaux de maîtrise des compétences.

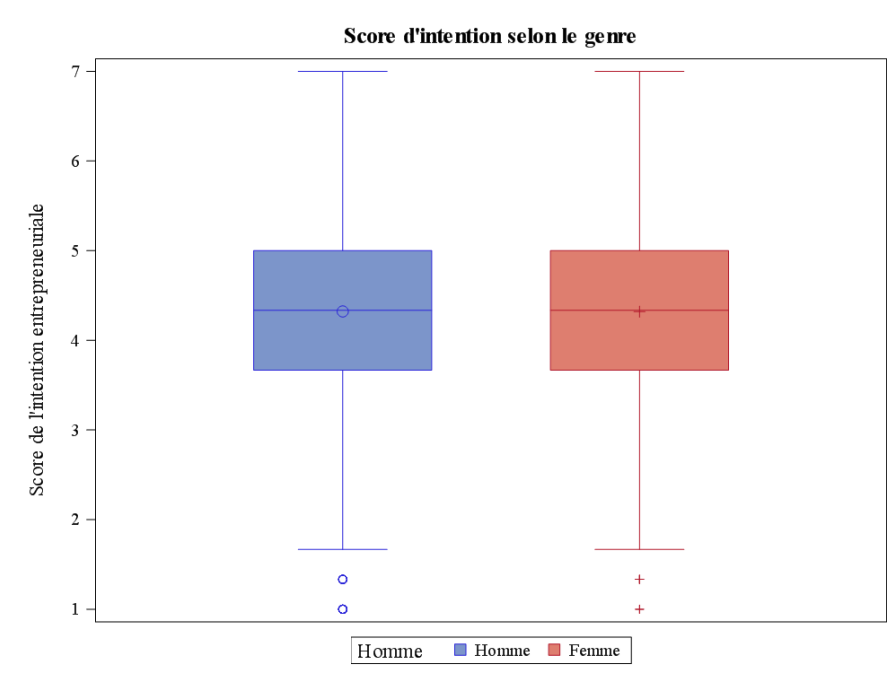


Les statistiques descriptives bivariées de l'intention entrepreneuriale en fonction de certaines caractéristiques sociodémographiques apportent des premiers éléments intéressants concernant l'attractivité de l'entrepreneuriat auprès des étudiants.

2.6.1.3 Les femmes souhaitent autant que les hommes entreprendre après leurs études.

La boîte à moustaches ci-dessous montre que, en moyenne, les femmes ont autant la volonté d'entreprendre que les hommes (graphique 2.4). Le score moyen d'intention est de 4,32 pour les femmes comme pour les hommes. Les valeurs des quartiles inférieurs et supérieurs, de la médiane sont également identiques pour les deux groupes, et respectivement de 3,67 ; 5 et 4.33. On observe cependant une variabilité légèrement supérieure chez les hommes : l'écart type est de 1.27 contre 1.24 chez les femmes (voir Annexe 2.L).

Graphique 2.4 - Score d'intention selon le genre.

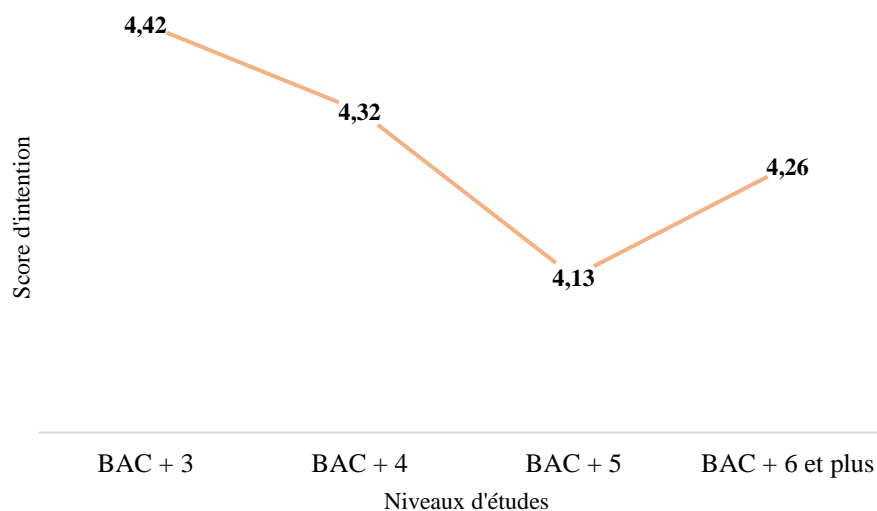


Cependant, les facteurs susceptibles d'expliquer l'orientation entrepreneuriale des femmes sont certainement différentes de celles des hommes. En effet, l'analyse descriptive des variables explicatives d'intérêt (**annexe 2.L**) montre que les femmes disposent généralement moins de compétences variées que les hommes (-2), et qu'elles ont des espérances de gains plus faibles (par exemple les femmes espèrent moins percevoir un revenu mensuel supérieur à 900 000 que les hommes : **-0.06**). Elles ont également une propension au risque plus faible, et sont plus pessimistes quant à leur accès à l'emploi. On pourrait donc imaginer que les femmes sont moins des entrepreneurs d'opportunité que les hommes et que leur volonté d'entreprendre s'expliquerait apparemment par le besoin d'autonomie. En effet, cet élément est davantage exprimé par les femmes (que les hommes) dans leur décision de choix professionnel (+0.02). Les femmes s'orienteraient ainsi vers l'entrepreneuriat afin de trouver un équilibre entre leurs responsabilités dans le ménage (par exemple, pour s'occuper des enfants) et le travail, tandis que les hommes ont tendance à considérer cette activité comme un moyen de se procurer plus de bénéfices en matière de rémunérations (Hundley, 2000).

2.6.1.4 Le projet de création est moins important chez les plus éduqués.

Aussi paradoxale que cela pourrait paraître, ce sont les étudiants inscrits à un niveau inférieur d'études qui ont une plus grande volonté d'entreprendre. On constate en effet que le score d'intention est de 4.13 pour les étudiants qui sont au moins en 6^e année d'études alors qu'il est de 4.42 pour les étudiants en 3^e année. Ce résultat contraste ainsi avec la thèse selon laquelle les niveaux d'éducatons élevés favorisent l'entrée dans l'entrepreneuriat (revoir section 2.3.1.1 de la revue de littérature). Il semble plutôt conforter certaines études antérieures montrant que l'entrepreneuriat dans les pays en développement est une activité davantage entreprise par les individus les moins éduqués. Cette relation inverse entre l'éducation et la propension à l'entrepreneuriat a d'ailleurs été observée dans la première partie de la thèse : les individus qui avaient atteint l'enseignement supérieur ou secondaire étaient moins susceptibles d'entreprendre que ceux qui avaient un niveau d'instruction équivalent ou inférieur au primaire. Cela peut s'expliquer par le fait que des niveaux d'éducation plus élevé peuvent être davantage valorisés dans le salariat en termes de salaire et de conditions de travail (Le, 1999), notamment dans le secteur formel. Les individus les plus instruits ont certainement une préférence pour l'emploi salarié dans ce segment du marché du travail¹²⁰.

Graphique 2.5 - Intention entrepreneuriale selon le niveau d'études

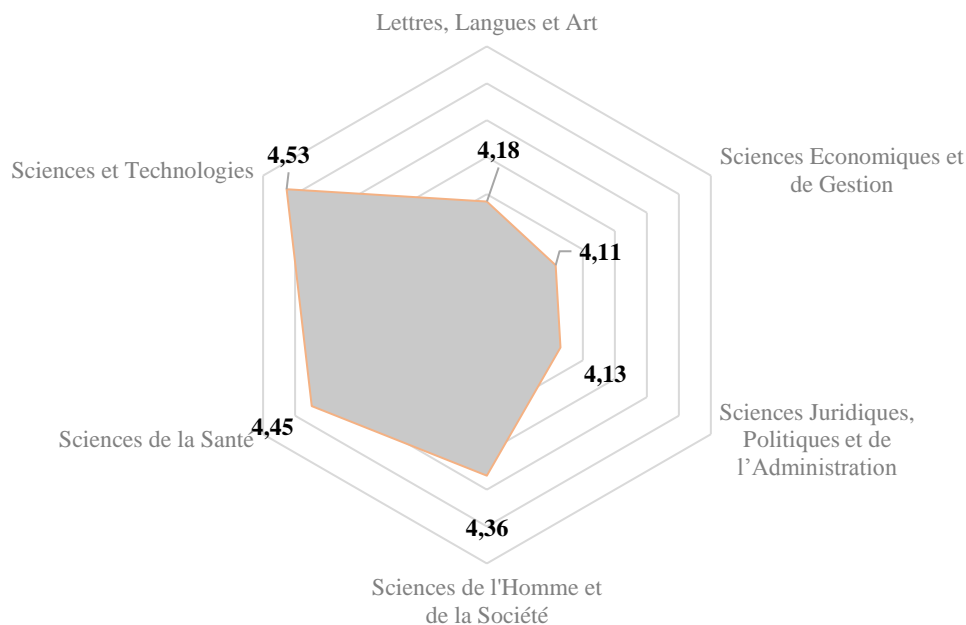


¹²⁰ Il aurait été intéressant de mesurer la perception des étudiants inscrits dans le premier cycle de l'enseignement supérieur, notamment en première année de licence, pour voir s'il existe des différences (importantes) concernant les préférences d'emploi (salarié vs indépendant) entre ce groupe et celui des étudiants du deuxième et troisième cycle universitaire.

2.6.1.5 Les étudiants en ST et en SDS proclament une plus grande intention entrepreneuriale, à l'inverse des étudiants en SEG.

L'analyse de l'intention entrepreneuriale selon le domaine d'études montre que ce sont les étudiants inscrits en ST, suivis de ceux en SDS, et en SHS qui souhaitent le plus se mettre à leur compte. Les scores d'intentions sont respectivement de 4,53 ; 4,45 et de 4,36 (graphique 2.6) Étonnement, les étudiants en SEG semblent les moins intéressés par la création d'entreprise (score de 4.11) alors que ces derniers bénéficient souvent d'enseignement dans ce domaine.

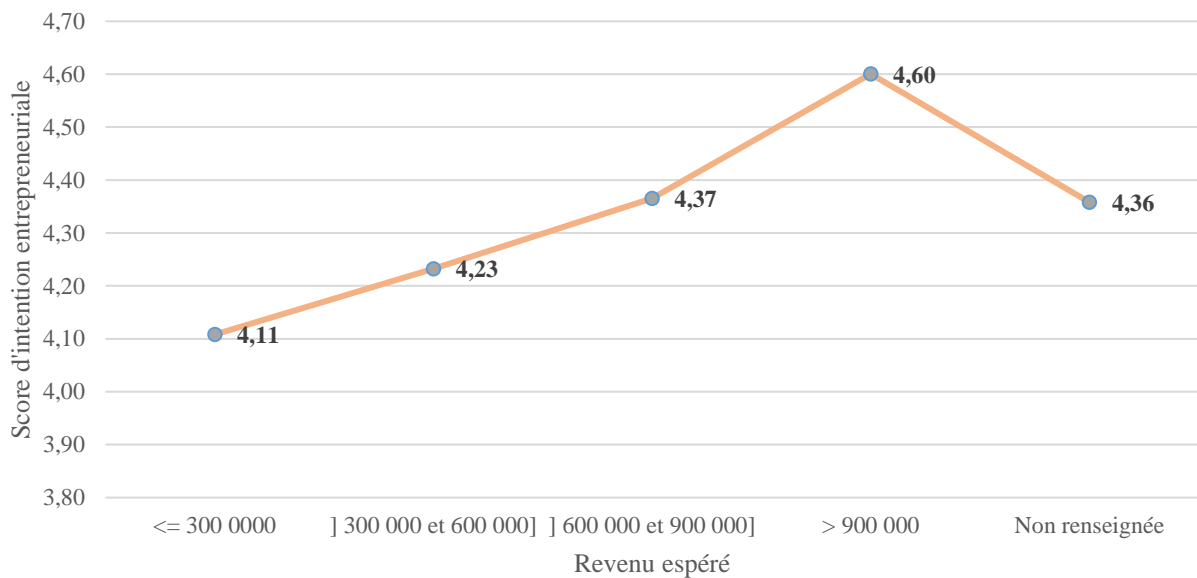
Graphique 2.6 – Intention entrepreneuriale selon le domaine d'études.



2.6.1.6 Les aspirants entrepreneurs aspirent généralement à des revenus plus élevés

A mesure que le revenu espéré est élevé plus grande est la volonté d'entreprendre (graphique 2.7). En effet, on remarque que le score moyen des individus qui espèrent un revenu mensuel inférieur à 300 000 francs cfa est de 4,11. Il est ensuite de 4,23 ; 4,37 et de 4,60 respectivement pour les personnes qui souhaitent respectivement gagner entre 300 000 et 600 000 ; puis 600 000 et 900 000 et plus de 900 000 francs cfa par mois. On pourrait donc s'attendre à une relation statistiquement positive entre les deux variables : la volonté de devenir entrepreneur et la volonté de s'enrichir.

Graphique 2.7 – Intention entrepreneuriale selon le revenu espéré



La sous-section suivante analyse la relation causale entre les variables explicatives et l'intention entrepreneuriale. D'abord, nous présenterons les résultats de l'estimation obtenue à partir de notre indicateur ScoreIntention, par les méthodes MCO et quantiles. Ensuite, nous analysons les déterminants de l'intention entrepreneuriale par un modèle probit ordonné avec les variables ProbEntr et NivIntention qui sont des variables qualitatives ordinales et des proxys de l'intention. Enfin, nous présentons les résultats obtenus de l'estimation par la méthode VI. On notera qu'une matrice de corrélation a été effectuée sur nos variables explicatives d'intérêt (annexe 2.N).

2.6.2 Résultats économétriques

2.6.2.1 Résultats d'estimations obtenus par les régressions MCO et par quantile

La première colonne du tableau présente les paramètres estimés du modèle établi avec la méthode MCO et les autres, avec la méthode RQ pour les quantiles de 25%, 50% et 75%.

Les étudiants "Jack of all trades" sont plus susceptibles de vouloir se lancer dans l'entrepreneuriat

Les résultats d'estimations (voir tableau 2.19) corroborent la théorie de l'entrepreneur touche à tout développée par Lazear. En effet, on observe toutes choses égales par ailleurs une relation positive et significative entre l'indicateur de la variété de compétences (**JAT**) et l'intention entrepreneuriale. Autrement-dit, les étudiants disposant de compétences variées sont plus susceptibles de proclamer leur volonté de créer une entreprise. Ces résultats sont ainsi conformes à ceux obtenus par Backes-Gellner

& Moog (2013), Obschonka et al., (2017) et Krieger (2017). Cependant, l'effet moyen de cette variable est relativement faible et n'explique que 2 % de la variance du score d'intention selon la méthode MCO. L'estimation par la régression quantile montre que l'effet du portefeuille de compétences est plus important et statistiquement significatif au niveau de la médiane qu'aux niveaux du premier et dernier quartile. En effet, les valeurs des coefficients d'estimations sont respectivement de 0.0059, 0.0080 et 0.0057. Ainsi, la maîtrise d'une grande variété de compétences agirait surtout sur ceux qui ont une intention entrepreneuriale modérée.

Les facteurs pécuniaires et non pécuniaires sont déterminants dans la volonté de devenir entrepreneur.

Nous trouvons des résultats significatifs pour certaines variables relatives aux attentes professionnelles. D'une manière générale, on remarque que les étudiants indiquent une forte appétence pour les gains (RevEspere_Sup900 = revenu espéré supérieur à 900 000). Cette variable explique au seuil de 5%, 33% de la variance du score d'intention (tableau 2.19). Cet effet est notamment significatif au seuil de 1% au niveau de la médiane (mais pas significatif dans le quartile supérieur). Le facteur pécuniaire est donc fondamental dans l'orientation entrepreneuriale de l'individu. Alors que le besoin de reconnaissance, étonnamment, influence négativement le projet de création et le besoin d'indépendance l'influence positivement et même plus fortement que le stock de capital humain. Ces résultats confortent ainsi l'idée formulée par des auteurs comme Benz (2009) selon laquelle l'avantage pécuniaire n'est pas le seul motif guidant le choix de l'individu dans ce type de carrière. La composante non pécuniaire peut être un élément important dans ce choix et peut même compenser dans une certaine mesure la perte de gains potentiels associés à l'emploi alternatif. Les autres variables relatives aux attentes professionnelles que sont le besoin de réalisation et d'innovation n'ont quant à elles aucun effet significatif. L'autonomie semble donc être le principal motif de création chez les jeunes. Dans la littérature, ce motif est souvent avancé par les individus qui optent pour ce statut d'emploi (Shane, Kolvereid, & Westhead, 1991; Carter et al., 2003; Van Gelderen & Jansen, 2006).

Le capital social semble être moins déterminant dans l'orientation entrepreneuriale.

L'intérêt de cette étude réside également dans l'intégration du concept socio-économique du capital social, parmi les facteurs déterminants de l'intention entrepreneuriale. Nous avons défini le capital social comme l'ensemble des ressources obtenues par l'individu par le biais de ses réseaux/relations, en particulier de son réseau d'entrepreneur (connaître au moins un entrepreneur dans son entourage). Il constitue un facteur souvent déterminant dans la propension à l'entrepreneuriat dans la mesure où il offre potentiellement l'accès à d'autres moyens de production tels que le capital physique ou humain, et facilite également les processus décisionnels (Liñán & Javier Santos, 2007). Le fait de grandir dans une famille entrepreneuriale offre la possibilité d'apprendre du parent qui travaille à son compte tout en

obtenant un aperçu réaliste de l'emploi indépendant (Chlosta, Patzelt, Klein, & Dormann, 2012). Contrairement à notre postulat de base, le capital social n'a aucune influence significative sur le projet de création des individus. Le coefficient estimé est positif mais non significatif. Il devient même négatif au niveau de la médiane et dans le quartile supérieur (tableau 2.19). Initialement, nous avons postulé que la connaissance d'un ou de plusieurs (anciens) entrepreneurs dans son environnement peut susciter chez l'individu un intérêt pour une carrière entrepreneuriale. Pour expliquer l'absence de significativité, nous pouvons avancer trois hypothèses. La première hypothèse serait que le capital social agit sur l'intention entrepreneuriale, mais de manière indirecte. En effet, on peut suggérer que la connaissance d'entrepreneurs au sein de la famille (père ou mère entrepreneur) peut favoriser l'acquisition de compétences entrepreneuriales diverses, qui lui seront bénéfiques lors du lancement et même de la gestion de l'entrepreneuriat. Autrement-dit, on peut s'attendre à une influence indirecte du capital social à travers le portefeuille de compétences. La seconde hypothèse serait que ce résultat s'explique par l'absence de variance pour cette variable. En effet, l'analyse descriptive de la variable montre que près de 80% des individus dans notre échantillon connaissent des entrepreneurs. La troisième hypothèse serait que les jeunes connaissent essentiellement des entrepreneurs de nécessité (plutôt que d'opportunité) dans leur entourage, ce qui peut influencer négativement la représentation que se font les individus du statut d'entrepreneur. De ce fait, la « qualité » du capital social peut être déterminante. Aussi, avoir des parents entrepreneurs ne serait pas nécessairement synonyme d'engagement de l'enfant dans l'entrepreneuriat. La socialisation à l'entrepreneuriat n'est pas certaine.

Le statut professionnel du père semble plus décisif que celui de la mère dans l'orientation entrepreneuriale de l'enfant.

Pour observer un effet du statut d'emploi des parents, il faut généralement regarder au niveau de la médiane. En effet, on remarque que les individus qui ont leur père agriculteur/éleveur (AgriEle_Pere) et commerçant (Commer_Pere) sont plus susceptibles de proclamer leur aspiration entrepreneuriale que ceux dont le père est employé dans la fonction publique (tableau 2.19). Ces résultats ne sont pas étonnants dans la mesure où l'agriculture ou l'élevage de même que le commerce sont souvent des activités entreprises par l'individu de manière indépendante, notamment dans le secteur informel¹²¹. Le fait de travailler dans le secteur privé n'est pas déterminant. A titre comparatif, on remarque lorsque ces types d'emplois sont occupés par la mère, l'impact est négatif. Avoir sa mère employée de la fonction publique semble être perçu par l'enfant comme une sécurité d'emploi qu'il faut rechercher.

¹²¹ Près de 76% des individus qui exercent dans le secteur du commerce le font en tant que travailleur indépendant. (INSD, 2003)

Les aspirants entrepreneurs sont plus susceptibles d'être des « risk lover ».

La tolérance au risque (ou l'attitude positive envers le risque) agit positivement et significativement sur le souhait d'entreprendre plus tard. On trouve des effets positifs et significatifs pour l'indicateur RisqueSecurite_D, au seuil de 10% au niveau de la médiane, et RisqueProfessionnel le long des quartiles. L'impact moyen de la propension au risque RisqueProfessionnel sur le score d'intention est d'environ 8% (au seuil de 1%). Ces résultats, corroborent ceux obtenus dans la littérature (Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2005; Zhao, Seibert, & Lumpkin, 2010; Backes-Gellner & Moog, 2013; Karabulut, 2016).

La formation à l'entrepreneuriat, un facteur déterminant du souhait d'entreprendre.

Nous observons un effet de la formation à l'entrepreneuriat sur l'intention d'opter plus tard pour le statut d'entrepreneur. Cet effet est seulement observé au niveau de la médiane au seuil de 5% (tableau 2.19). Ces résultats sont conformes à ceux généralement perçus dans la littérature. En effet, les études montrent souvent un impact positif et significatif de l'éducation à l'entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale (Bae et al., 2014; Zhang et al., 2014; Oguntimehin, 2018) et même sur la concrétisation de ce projet (Elert et al., 2015). Dans le contexte africain, par exemple, Ekpoh & Edet (2011) montrent que l'éducation à l'entrepreneuriat a un impact positif sur les intentions de carrière des étudiants de l'enseignement supérieur au Nigéria. Premand et al. (2016) montrent également un effet des programmes de formation sur l'entrée dans l'entrepreneuriat des étudiants sortant de l'enseignement supérieur en Tunisie. Participer à une formation en entrepreneuriat ou à un enseignement spécifique en lien avec la création d'entreprise permet aux participants de développer un certain nombre d'attributs, aptitudes et attitudes, nécessaires au processus entrepreneurial, en amont, lors des démarches visant au démarrage de l'activité, comme en aval, lors de la pérennisation de celle-ci. L'influence de l'éducation à l'entrepreneuriat sur le projet de création peut être indirecte. Elle peut favoriser le développement d'une plus grande capacité entrepreneuriale (ou auto-efficacité entrepreneuriale) (Kilenthong et al., 2008) et par conséquent de l'intention entrepreneuriale (Fayolle et al. 2006)

Tableau 2.19 - Déterminants de l'intention entrepreneuriale par MCO et RQ

Variable	MCO	Q1	Médiane	Q3
Femme	0.07075	0.0071	0.0043	0.0107
Age	-0.00258	0.0007	-0.0038	0.0000
Enfant	-0.37644*	-0.0280	-0.0604	-0.1211**
Marie	0.04494	-0.0645	-0.0288	0.0006
Domaine d'études : LLA (ref.)				
SEG	0.02411	-0.0076	-0.0249	0.0380
SJP	0.06516	-0.0191	0.0325	0.0414
SHS	0.31787	0.1002	0.0820	0.0406
SDS	0.36971*	0.1042	0.0580	0.0990
ST	0.27728	0.1379*	0.0531	0.0701
Niveaux d'études : BAC3 (ref)				
BAC4	-0.09336	0.0122	-0.0026	-0.0331
BAC5	-0.45839***	-0.0623	-0.0895**	-0.1009***
BAC6_et_Plus	-0.41838**	-0.0983	-0.0507	-0.0998**
Profession du père : EmpFP_Pere (ref)				
Prof_NonRenseignee_Pere	0.13449	-0.0028	0.0725	0.0681
AgriEle_Pere	0.27360*	0.0519	0.0834*	0.0461
Artisan_Pere	0.42391	0.0814	0.1211	0.1296
Commer_Pere	0.29475	0.1011	0.0939**	0.0592
ChefEntr_Pere	0.06052	-0.0189	0.0667	-0.0149
EmpE_Pere	0.12099	0.0818	0.0495	0.0008
AutreSitu_Pere	0.05310	-0.0104	0.0425	-0.0018
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)				
Prof_NonRenseignee_Mere	-0.15054	-0.0160	-0.1068***	-0.0874*
AgriEle_Mere	-0.30552	-0.0302	-0.1269**	-0.0830*
Artisan_Mere	-1.11242**	-0.0877	-0.2843	-0.2631
Commer_Mere	-0.24332	-0.0272	-0.0988**	-0.0768
ChefEntr_Mere	0.35162	0.0800	0.0315	0.0204
EmpE_Mere	0.20841	0.0394	-0.0048	0.0120
AutreSitu_Mere	-0.21833	-0.0361	-0.1011**	-0.0542
Stage	0.30580**	0.1017**	0.0438	0.0601**
Trav_Rem	0.09016	0.0397	0.0167	-0.0052
ExperienceEntrepreneuriale	0.59804***	0.1278***	0.1088***	0.0635*
Form_Entr	0.15594	0.0226	0.0548**	0.0381
JAT	0.02062**	0.0059*	0.0080***	0.0057**
Capitalsocial	0.03085	0.0103	-0.0073	-0.0265
Revenu espéré : RevEspere_300_600 (ref)				
RevEspere_NonRenseignee	0.15722	0.0294	0.0613*	0.0270
RevEspere_Inf300	-0.05609	0.0132	-0.0133	-0.0534
RevEspere_600_900	0.09849	0.0312	0.0065	-0.0202
RevEspere_Sup900	0.33327**	0.1037**	0.1077***	0.0526

RisqueGain_D	0.05695	0.0090	0.0245	0.0264
RisqueGarantie_D	0.09528	0.0174	0.0169	0.0450
RisqueEmprunt_D	0.12633	0.0440	0.0465	0.0013
RisqueSecurite_D	0.08060	0.0413	0.0404*	0.0096
RisqueProfessionnelle	0.08353***	0.0303***	0.0141*	0.0170**
Pessimisme	0.01364	0.0082	-0.0016	0.0046
Independance	0.20710*	0.0435	0.0703**	0.0484
Reconnaissance	-0.08364	-0.0117	-0.0192	-0.0485**
Realisation	0.09605	0.0112	-0.0157	0.0274
Innovation	0.12321	0.0186	0.0384	0.0285
Intercept	1.79752***	0.5667**	0.9900***	1.1994***
R carré ajusté	0.1125			
Observations	767	767	767	767

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : On notera que la variable relative au score d'intention (**ScoreInt**) est utilisée en tant que variable dépendante. On notera également que nous avons renseigné uniquement les références pour les variables explicatives multinomiales. Par ailleurs, le logiciel SAS ne fournit le R carré que pour la régression MCO.

L'expérience de stage et l'expérience entrepreneuriale constituent des déterminants de l'intention entrepreneuriale.

Selon Nyock et *al.* (2013), les expériences professionnelles peuvent un important générateur d'idées et d'aspiration entrepreneuriale dans la mesure où elles favorisent l'acquisition des compétences, notamment fonctionnelles et opérationnelles, de sorte à renforcer les capacités d'analyse de l'environnement et de détection d'opportunités rentables.. Battistelli (2001, cité par Nyock et *al.*, 2013), montrent dans son étude qu'une proportion importante des personnes qui ont eu une expérience professionnelle expriment avoir une idée de création d'entreprise par rapport à ceux qui n'ont jamais travaillé.

Nos analyses montrent que les étudiants qui ont effectué au moins un stage (**Stage**) et qui sont ou ont été (co)propriétaire d'entreprise (**ExpérienceEntrepreneuriale**) sont plus susceptibles d'exprimer leur projet entrepreneurial. L'expérience de stage est significative au seuil de 5% dans le modèle MCO, et uniquement dans les quantiles supérieurs. L'effet moyen de cette variable sur notre variable dépendante est environs de 30%. Le pouvoir explicatif de l'expérience entrepreneuriale est quant à lui plus important. Il explique en effet près de 60% de la variation du score d'intention entrepreneuriale. Ce résultat est conforme aux travaux antérieurs qui ont analysé cette relation (voir par exemple Kolvereid, 1996). Le poids important de ce facteur est logique dans la mesure où, une expérience entrepreneuriale antérieure favoriserait l'acquisition et la maîtrise de compétences entrepreneuriales, qui par la suite agirait (de nouveau, pour ceux qui ont perdu entre temps leur entreprise) sur l'intention d'entreprendre.

Même si cette précédente expérience a été un échec, la personne peut acquérir davantage d'expérience et se lancer à nouveau dans un projet de création. On caractérise souvent ces individus comme des *sérials entrepreneurs*. Outre le capital humain acquis durant cette période, cette expérience permet à l'individu d'accroître son portefeuille de capital social, nécessaire au démarrage comme à la gestion de l'entreprise. Les stages dans des entreprises, en particulier dans des jeunes et petites entreprises, pourraient également permettre aux étudiants de développer davantage de compétences nécessaires à l'entrepreneuriat, par exemple en matière de gestion et la capacité à percevoir des opportunités d'affaires. Plus le nombre de stage effectué dans des établissements distincts est important, plus grande est la probabilité d'acquérir de nombreuses compétences, et donc d'entreprendre.

L'absence d'impact significatif de l'expérience d'emploi rémunéré (Trav_Rem) sur l'intention entrepreneuriale (on observe même un signe négatif du coefficient) peut être due au type d'expérience vécue par l'individu. En effet, certaines expériences professionnelles peuvent plus importante que d'autres, par exemple une expérience dans la vente ou le commerce, peuvent favoriser davantage l'acquisition de compétences connexes à celles requises pour le métier d'entrepreneur et accroître ainsi la capacité entrepreneuriale perçue de la personne et par conséquent son intention d'entreprendre. Un examen selon le type d'expérience professionnelle (et même selon la diversité d'expériences professionnelles, conformément à la théorie de Lazear) permettrait certainement d'obtenir des résultats conformes à notre intuition. Par exemple, Zapkau et *al.*, (2015) montrent que l'expérience de travail dans des petites et nouvelles entreprises a une influence importante sur la perception de la capacité entrepreneuriale. Lin (2016) soutient également cette idée en montrant que l'expérience de travail dans de petites entreprises est déterminante dans l'entrée dans l'entrepreneuriat.

Avoir un enfant influence négativement le projet entrepreneurial de l'étudiant.

Enfin, on constate que les personnes qui ont des enfants sont moins susceptibles de vouloir se lancer dans l'entrepreneuriat. Ce résultat semble logique dans la mesure où les responsabilités familiales peuvent avoir un impact négatif sur la prise de risque et par conséquent sur la probabilité d'être entrepreneur (Colombier & Masclat, 2008) : les jeunes aspirent certainement à des emplois avec des revenus stables, en l'occurrence un emploi salarié dans la fonction publique, qui leur permettraient de s'occuper de leur enfant, plutôt que des emplois risqués comme l'entrepreneuriat qui procure des revenus aléatoires avec de fortes variances selon les périodes.

Le genre n'est pas un facteur significatif de l'intention entrepreneuriale, quelle que soit la méthode d'estimation retenue. Les personnes célibataires et celles inscrites en Sciences techniques (ST) et en Sciences de la Santé (SDS) sont plus susceptibles de vouloir entreprendre que les étudiants inscrits en Lettre Langue et Art (LLA). Concernant l'effet des niveaux d'éducation, nous remarquons que les niveaux d'éducation plus élevés sont associés négativement à la probabilité de vouloir entreprendre.

Nous trouvons que les individus en 5^e année et au moins en 6^e année d'études sont moins susceptibles de vouloir entreprendre que les étudiants inscrits en 3^e année. Les effets moyens de ces variables sont respectivement de 46% (au seuil de 1%) et 42% (au seuil de 5%). Ces résultats confortent ceux que nous avons obtenu dans les statistiques descriptives et les résultats d'études antérieures analysant le lien entre le « choix » entrepreneurial et le niveau d'éducation (Evans 1989; De Wit et Van Winden 1989). Les personnes ayant fait de longues études semblent plutôt valoriser davantage l'emploi salarié notamment dans le secteur formel, qui accorde plus de sécurité en matière de rémunération et de protection, que l'emploi indépendant.

D'une manière générale, nos résultats montrent que l'indicateur de la variété de compétences apparaît comme un indicateur plus efficace que les indicateurs traditionnels du capital humain. Ils confirment en partie les récentes critiques formulées concernant la pertinence des indicateurs traditionnels de capital humain pour examiner le processus entrepreneurial. Le temps passé à l'école ne nous renseigne pas assez sur le niveau ni le type d'acquisitions en compétences. Le niveau d'éducation ne permet donc pas de saisir convenablement la nature du capital humain de l'individu et son rôle sur le choix occupationnel reste difficile à examiner. Dans leur méta-analyse, Unger, Rauch, Frese, & Rosenbusch, (2011) font état de faibles corrélations entre le capital humain traditionnel et la réussite entrepreneuriale. Plus récemment, Stuetzer et *al.* (2012) dans leurs études sur les déterminants de la réussite dans le processus de création, constatent que l'indicateur des compétences équilibrées est plus efficace. En effet, ils remarquent que les entrepreneurs naissants, qui font preuve d'un ensemble suffisamment large de compétences, entreprennent davantage d'activités de gestation visant à créer une nouvelle entreprise opérationnelle. Toutefois, les indicateurs traditionnels comme le niveau d'éducation (avoir fait des études supérieures), l'expérience de travail n'ont aucun effet significatif. Selon ces auteurs, l'indicateur touche à tout est un moyen novateur de saisir les interactions entre les différents aspects du capital humain.

La section suivante propose de reprendre les mêmes estimations avec des méthodes économétriques et des indicateurs d'intention « différents ».

2.6.2.2 Résultats d'estimation obtenus par la méthode Probit ordonné

Nos variables dépendantes (ProbEntr et NivIntention) sont des variables ordinales utilisées également en tant que proxy de l'intention entrepreneuriale. Dans ce cas, la méthode probit ordonnée constitue la méthode la plus adéquate (Keita, 2016).

Nous proposons des régressions en plusieurs étapes (modèle 1). Dans le premier modèle, nous estimons l'effet net de la variété de compétences sur l'intention entrepreneuriale en intégrant uniquement la variable (JAT ou Equilibre). En effet, notre principale hypothèse est de tester la théorie de Lazear et de

montrer qu'une analyse de l'impact du capital humain en terme de vecteur de compétences est potentiellement plus intéressante qu'une analyse en terme de niveau d'études ou d'expérience professionnelle. Dans le second modèle (modèle 2), nous intégrons, en plus de l'indicateur de portefeuille, d'autres variables d'intérêt qui nous permettraient de tester notre modèle d'intention et l'importance que peuvent avoir des facteurs non pécuniaires dans le projet entrepreneurial des étudiants. Il s'agit des variables relatives au capital social (Capitalsocial), les revenus espérés (RevEspere_NonRenseig, RevEspere_Inf300, RevEspere_600_900, RevEspere_Sup900), l'attitude envers le risque (RisqueGain_D, RisqueGarantie_D, RisqueEmprunt_D, RisqueSecurite_D, RisqueProfessionnell), et le risque anticipé par l'individu quant à ses chances d'accès à un emploi (Pessimisme) et les variables liées aux attributs non pécuniaires de l'emploi (Independance, Reconnaissance, Realisation, Innovation). Dans le troisième modèle (modèle 3), nous contrôlons l'effet de nos variables explicatives d'intérêt en intégrant toutes les autres variables explicatives du modèle. Il s'agit dans cette dernière estimation de mesurer, toutes choses égales par ailleurs, l'effet de la reprise d'études sur le niveau de salaire des individus.

Les résultats obtenus par les régressions probit ordonné, que ce soit avec les variables dépendantes ProbEntr (tableau 2.20) ou NivIntention (voir annexe 2.O) de l'intention entrepreneuriale, soutiennent à l'instar des précédentes estimations (MCO et RQ) la théorie la Lazear. En effet, nous constatons toutes choses égales par ailleurs, une influence positive et statistiquement significative de la variété de compétences sur le projet entrepreneurial respectivement au seuil de 5% (tableau 2.20)¹²² et de 1% (voir annexe 2.O). Nos résultats confortent également notre postulat de départ selon lequel les avantages financiers ne sont pas les seuls éléments déterminants dans l'arbitrage de l'individu dans leurs choix de carrière. En effet, si les étudiants qui ont des attentes salariales élevées sont plus susceptibles de vouloir entreprendre (tableau 2.20), il en est de même pour ceux qui espèrent une plus grande autonomie dans l'emploi (annexe 2.O). Cependant, l'aspiration à une carrière d'entrepreneur ne semble toujours pas liée au besoin de reconnaissance.

L'attitude positive envers le risque est toujours aussi déterminante dans le projet entrepreneurial. En effet, les individus qui s'estiment prêt à prendre des risques durant leur carrière professionnelle sont plus susceptibles d'exprimer leur penchant pour l'entrepreneuriat. Cet effet est significatif au seuil de 1% dans le modèle 2 et 3.

Les étudiants pessimistes sont moins susceptibles de vouloir entreprendre.

Nonobstant, on remarque, contrairement aux estimations précédentes (sauf dans l'analyse au niveau de la médiane) que les personnes pessimistes quant à leurs chances d'accès à un emploi sont moins

¹²² L'effet brut de la variable JAT est significatif au seuil de 1% (modèle 1, tableau 2.20)

susceptibles d'avoir l'entrepreneuriat comme projet professionnel. Autrement dit, ce sont les étudiants les plus optimistes quant à leur insertion professionnelle, c'est-à-dire ceux qui estiment que le diplôme qu'ils obtiendront à l'issue de leur formation leur permettra de trouver un emploi, qui sont les plus susceptibles de manifester leur intention d'entreprendre plus tard. Ce résultat va dans le sens contraire de notre hypothèse initiale. En effet, nous avons initialement postulé que les jeunes qui ont une crainte de l'avenir, c'est-à-dire ceux qui expriment leur pessimisme par rapport à leur chances d'accès à l'emploi, sont plus susceptibles de vouloir créer leur entreprise afin d'éviter le chômage (hypothèse d'aspirants entrepreneur push ou aspirants entrepreneur par défaut). Une explication que nous pouvons donner à ce résultat est que les étudiants les plus optimistes proviennent certainement des filières en science de la santé qui, d'une manière générale, connaissent moins de difficultés à accéder à un poste à la fin de leur formation, et ont plus d'opportunités de se mettre à leur propre compte, que les étudiants provenant d'autres domaines d'études comme en LLA. D'ailleurs, on avait remarqué à partir des méthode (MCO et RQ (revoir tableau 2.19) que les étudiants en SDS et en ST, avaient une plus grande probabilité de vouloir entreprendre relativement aux étudiants en LLA. Une autre explication serait que les étudiants sont en majorité des aspirants entrepreneurs d'opportunités, c'est-à-dire des individus dotés d'un stock de capital humain important et souhaitent se lancer dans une telle carrière pour obtenir des rémunérations plus importantes que celles qu'ils pourraient obtenir dans l'emploi salarié. En résumé, le projet de création des étudiants ne semble pas être en premier lieu à une aspiration par défaut.

En outre, on observe toujours une influence positive et significative de l'expérience entrepreneuriale et celle en tant que stagiaire sur l'intention entrepreneuriale.

Le capital social apparaît (finalement) comme un facteur déterminant du projet de création.

Contrairement aux résultats de nos estimations précédentes (MCO et RQ) qui ne montraient aucun impact significatif, on retrouve (finalement) un effet positif et significatif au seuil de 5 (model 1) et 1% (model 2) du capital social sur l'intention entrepreneuriale. Ainsi, le fait de connaître au moins un entrepreneur dans son entourage proche ou éloigné peut être déterminant dans le choix professionnel futur de l'individu.¹²³ Cependant, ces résultats sont à prendre du recul parce qu'on trouve un impact significatif qu'à partir du modèle d'estimation ci-dessous.

¹²³ On notera que cette variable n'est pas significative dans le 2^e probit ordonné avec NivIntention (voir annexe 2.O)

Tableau 2.20 -Probit ordonné de la probabilité de créer sa propre entreprise

Variables	Model 1	Model 2	Model 3
Femme			0.0346
Age			-0.0184
Enfant			-0.1245
Marie			0.0312
Domaine d'études : LLA (ref)			
SEG			-0.1042
SJP			-0.2056
SHS			0.2998*
SDS			0.0245
ST			0.1407
Niveaux d'études : BAC3 (ref)			
BAC4			0.00189
BAC5			-0.4124***
BAC6_et_Plus			-0.2937*
Profession du père : EmpFP_Pere (ref)			
Prof_NonRenseignee_P			0.2687
AgriEle_Pere			0.2274
Artisan_Pere			0.2594
Commer_Pere			0.0688
ChefEntr_Pere			-0.1763
EmpE_Pere			-0.1080
AutreSitu_Pere			-0.0179
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)			
Prof_NonRenseignee_M			-0.2949*
AgriEle_Mere			-0.2843
Artisan_Mere			-1.7991***
Commer_Mere			-0.1712
ChefEntr_Mere			0.0460
EmpE_Mere			0.1429
AutreSitu_Mere			-0.2117
Stage			0.2666**
Trav_Rem			0.0243
ExperienceEntreprene			0.6349***
Form_Entr			0.0777
JAT	0.0373***		0.0197**
Capitalsocial		0.2005**	0.1874*
Revenu espéré : RevEspere_300_600 (ref)			
RevEspere_NonRenseig		0.1679	0.1616
RevEspere_Inf300		0.0637	0.0490
RevEspere_600_900		0.2128	0.2054
RevEspere_Sup900		0.4113***	0.4132***
RisqueGain_D		-0.0282	-0.0420
RisqueGarantie_D		-0.00766	0.0125
RisqueEmprunt_D		-0.1071	-0.0384
RisqueSecurite_D		0.0275	0.0481
RisqueProfessionnell		0.1154***	0.0930***
Pessimisme		-0.1100***	-0.0924***
Independance		0.0852	0.0494
Reconnaissance		0.0350	0.0599
Realisation		0.1138	0.1370
Innovation		0.1183	0.0849
Intercept 7	-1.5601***	-2.8924***	-2.6669***
Intercept 6	-0.8451***	-2.1389***	-1.8565***
Intercept 5	-0.4598***	-1.7351***	-1.4218**
Intercept 4	0.0199	-1.2339***	-0.8868
Intercept 3	0.5147***	-0.7195*	-0.3451
Intercept 2	1.1743***	-0.0398	0.3656
Observations	767	767	767

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : on rappelle que la variable dépendance dans cette régression est « probEntr » (tableau 2.20) et que l'estimation probit avec la variable « NivIntention » comme variable à expliquer est disponible en annexe 2.O.

Dans l'ensemble, nous remarquons que peu importe la méthode d'estimation utilisée, les résultats obtenus restent assez similaires, ce qui dénote une certaine robustesse de nos estimations. Les coefficients conservent le même signe, seulement leur degré de significativité change (tableau 2.21). Par exemple, Backes-Gellner & Moog (2013) ont entrepris la même stratégie de diversification des méthodes pour montrer que l'effet de la variété de compétences sur la volonté d'entreprendre est significatif quelle que soit la méthode utilisée avec la même variable dépendante : MCO, Probit ordonné, logit binaire. A ce propos Kromrey & Rendina-Gobioff (2002) montrent à travers la méthode de simulation de Monte Carlo que l'utilisation de ces différentes méthodes sur des variables dépendantes ordinales sont robuste. En effet, ils observent que les pouvoirs explicatifs de ces méthodes pour une variable ordinale discrète dépendante sont proches. En comparant les puissances statistiques des méthodes probit ordinal, logit et MCO, ils ne trouvent pas de différence vraiment significative, et concluent ceci : « *Finally, the surprisingly good performance of the OLS approach suggests that researchers who approach the analysis of discrete ordinal data (such as individual Likert items) with OLS tools should feel no guilt in such a tactic.* » (Kromrey & Rendina-Gobioff, 2002, p. 37)

Tableau 2.21 - Comparaison des effets des variables explicatives d'intérêt selon la méthode d'estimations.

Variables	Méthode d'estimation					
	MCO	Q1	Médiane	Q3	Probit ordonné (ProbEntr)	Probit ordonné (NivIntention)
JAT	+ (5%)	+ (10%)	+ (1%)	+ (5%)	+ (5%)	+ (1%)
Capitalsocial	NS	NS	NS	NS	+ (10%)	NS
RevEspere_NonRenseig	NS	NS	+ (10%)	NS	NS	NS
RevEspere_Inf300	NS	NS	NS	NS	NS	NS
RevEspere_600_900	NS	NS	NS	NS	NS	NS
RevEspere_Sup900	+ (5%)	+ (5%)	+ (1%)	NS	+ (1%)	+ (1%)
RisqueGain_D	NS	NS	NS	NS	NS	NS
RisqueGarantie_D	NS	NS	NS	NS	NS	NS
RisqueEmprunt_D	NS	NS	NS	NS	NS	NS
RisqueSecurite_D	NS	NS	+ (10%)	NS	NS	+ (10%)
RisqueProfessionnell	+ (1%)	+ (1%)	+ (10%)	+ (5%)	+ (1%)	+ (5%)
Pessimisme	NS	NS	NS	NS	- (1%)	NS
Independance	+ (10%)	NS	+ (5%)	NS	NS	+ (5%)
Reconnaissance	NS	NS	NS	- (5%)	NS	- (5%)
Realisation	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Innovation	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Notes :

- NS = Non significatif
- + = effet positif
- - = effet négatif
- () = seuil de significativité : 1%, 5% et 10%

2.6.2.3 Résultats d'estimation de la méthode des variables instrumentales.

Dans notre étude, nous soupçonnons la variable explicative relative au portefeuille de compétences – JAT – d'être endogène. Plusieurs instruments ont été testés, et finalement deux se sont avérés intéressants pour tester la supposée endogénéité de notre variable. Ce sont les variables binaires *AutreFormation* et *Presi*, décrivant respectivement le fait d'être inscrit parallèlement dans une autre formation et le fait d'avoir occupé une responsabilité en tant que « président » dans une associations sportive, étudiante, ou culturelle. Concernant la première variable nous avons suggéré que le fait d'être inscrit parallèlement dans une autre formation peut être un indicateur de dotation plus importante en capacité (caractéristiques inobservables), mais également un signe de goût pour la variété (*taste of variety*), susceptible d'expliquer le portefeuille de compétences. Pour ce qui est de la seconde variable, nous avons suggéré que la participation à une activité associative permet de développer un certain nombre de compétences. Le sport par exemple permet de développer un certain nombre d'aptitudes et d'attitudes (Loué, 2012), nécessaires au processus entrepreneurial comme la propension au risque, la ténacité etc. Ces variables expliquent respectivement la variété de compétences au seuil de 10% et 1%.

Les autres variables qui ont été testées étaient, soit non corrélées à la variable explicative supposée endogène (*OptBACLoi2007*, *VicePresiChCom*, *TresoCommi*, *SG*, *SGadj*, *SimpleMAutreResponsabilite*), soit corrélée avec la variable dépendante (*NbStageNum_r*, *Attrac_Ant*)

Le test d'endogénéité permet de savoir si les 2SLS sont nécessaires. Tester l'exogénéité ou l'endogénéité de JAT revient à tester l'« indépendance » de JAT et du résidu du modèle initial d'estimation (Holly, 1984). En suivant les deux étapes décrites précédemment, On remarque que le paramètre associé au résidu n'est pas significatif (tableau 2.22), ce qui indique que notre variable JAT n'est finalement pas endogène¹²⁴. Par conséquent l'estimation par les MCO et les quantiles fournissent des coefficients d'estimations fiables.

¹²⁴ La première étape est présente en annexe 2.Q

Tableau 2.22 – Test d’endogénéité (étape 2)

Variable	Coefficient
JAT	0.03178
Femme	0.09087
Age	-0.00356
Enfant	-0.37721*
Marie	0.05421
Domaine d'études : LLA (ref)	
SEG	0.03300
SJP	0.07002
SHS	0.32308
SDS	0.40648
ST	0.28696
Niveaux d'études : BAC3 (ref)	
BAC4	-0.09597
BAC5	-0.46575***
BAC6_et_Plus	-0.43675*
Profession du père : EmpFP_Pere (ref)	
Prof_NonRenseignee_Pere	0.13548
AgriEle_Pere	0.27314*
Artisan_Pere	0.45078
Commer_Pere	0.28411
ChefEntr_Pere	0.06216
EmpE_Pere	0.11328
AutreSitu_Pere	0.05091
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)	
Prof_NonRenseignee_Mere	-0.14759
AgriEle_Mere	-0.31957
Artisan_Mere	-1.12046**
Commer_Mere	-0.24112
ChefEntr_Mere	0.33108
EmpE_Mere	0.17621
AutreSitu_Mere	-0.22008
Stage	0.30746**
Trav_Rem	0.09040
ExperienceEntrepreneuriale	0.58956***
Form_Entr	0.14694
Capitalsocial	0.02587
Revenu espéré : RevEspere_300_600 (ref)	
RevEspere_NonRenseignee	0.16100
RevEspere_Inf300	-0.05435
RevEspere_600_900	0.09547
RevEspere_Sup900	0.32618**
RisqueGain_D	0.05387
RisqueGarantie_D	0.10420
RisqueEmprunt_D	0.12974
RisqueSecurite_D	0.08575
RisqueProfessionnelle	0.07502
Pessimisme	0.01742
Independance	0.19736
Reconnaissance	-0.08747
Realisation	0.08569
Innovation	0.11624
residu	-0.01132
Intercept	1.80917***
Rcarré	0.1113
Observations	767

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Par la suite, nous estimons l'effet des compétences, en distinguant les compétences managériales (CompManagement), décisionnelles (CompDecisionnelle) spécifiques à l'entrepreneuriat (CompSpecifique), en communication (CompCommunication) et un dernier groupe de compétences que nous avons qualifié de pluridisciplinaire (CompPluridisciplinaire), sur l'intention entrepreneuriale. Les valeurs des coefficients alpha de Cronbach (tableau 1.42, Annexe 2R) montrent une cohérence dans le regroupement des compétences en ces différentes catégories : les valeurs de alpha sont supérieures à 0.7. Les statistiques descriptives montrent que les compétences (très) spécifiques à l'entrepreneuriat restent les moins maîtrisées par les étudiants, avec un score de « maîtrise » de 3,43 (tableau 1.43, Annexe 2R).

2.6.2.4 Le poids des compétences sur l'intention entrepreneuriale.

Si la variété de compétences est essentielle dans le processus entrepreneurial au sens de Lazear (2004), nous pensons toutefois que toutes les compétences n'ont pas le même pouvoir explicatif dans l'orientation entrepreneuriale de l'individu. Certaines compétences peuvent en effet avoir un poids plus important dans l'orientation entrepreneuriale de l'individu que d'autres. Nous pensons notamment aux compétences spécifiques au métier d'entrepreneur, comme la capacité à formaliser un business plan qui est cruciale avant le démarrage de l'activité. Cette aptitude permet à l'aspirant entrepreneur ou l'entrepreneur naissant de déterminer les ressources nécessaires pour la réalisation du projet de création, mais également les profits potentiels de cette activité dans le temps. La maîtrise des compétences spécifiques sont donc plus susceptibles que les autres groupes de compétences, plus ou moins transversales, d'expliquer l'intention entrepreneuriale des étudiants. Le regroupement des compétences est présenté en annexe 2.R

Les compétences managériales et spécifiques impactent positivement le projet de création.

Pour analyser l'effet des groupes des compétences sur l'intention entrepreneuriale, nous utilisons la méthode des moindres carrés pour obtenir l'effet moyen¹²⁵. Une estimation de la méthode probit ordonné a été effectuée, toujours dans l'optique de tester la robustesse de nos résultats, même si, comme nous l'avons développé précédemment, les différences entre ces méthodes sont faibles.

Le tableau ci-dessous montre que les compétences spécifiques et les compétences managériales expliquent positivement et statistiquement le projet de création, respectivement au seuil de 10% et de 1%. Le pouvoir explicatif des compétences managériales est plus important que celui des compétences

¹²⁵ On notera que les estimations quantiles n'ont pas été effectués dans ce cadre, car nous souhaitons essentiellement estimer l'effet moyen des groupes de compétences sur l'intention.

spécifiques (20% contre 12%). A l'inverse, et étonnamment, les compétences en communication (CompCommunication) influencent négativement la probabilité que l'individu ait un projet entrepreneurial. Cet effet est significatif au seuil de 1% et entraîne une réduction d'environ 23% de la variance du score de l'intention entrepreneuriale. On obtient des résultats similaires – les signes des coefficients des variables relatives aux compétences ne changent pas – lorsqu'on applique les méthodes probit ordonné sur les différents indicateurs de l'intention (voir annexe 2.S).

Les résultats de l'analyse de l'influence des groupes de compétences ont des implications importantes. Ils confortent notre postulat de base selon laquelle toutes les compétences n'ont pas le même pouvoir explicatif sur l'intention entrepreneuriale. Cependant, contrairement à ce qu'on aurait pensé, certaines compétences transversales, acquises notamment durant le parcours scolaire, auraient un rôle plus déterminant que les compétences plus spécifiques au métier d'entrepreneur dans le comportement entrepreneurial de l'individu. En effet, on constate que les compétences managériales ont une influence statistiquement plus significative et un effet plus fort que les compétences spécifiques (20% contre 12%).

Tableau 2.23 - Effet des groupes de compétences sur l'intention entrepreneuriale (MCO)

Variable	Coefficient
Types de compétences	
CompManagement	0.20656***
CompDecisionnelle	0.03166
CompComportementale	-0.12395
CompSpecifique	0.12820*
CompCommunication	-0.22933***
CompPluridisciplinaire	0.07995
Domaine d'études : LLA (ref)	
Femme	0.06644
Age	0.00076625
Enfant	-0.43653**
Marie	0.08455
Domaine d'études : LLA (ref)	
SEG	-0.10408
SJP	-0.01013
SHS	0.21177
SDS	0.25622
ST	0.16727
Niveaux d'études : BAC3 (ref)	
BAC4	-0.06529
BAC5	-0.42347***
BAC6_et_Plus	-0.37937*
Profession du père : EmpFP_Pere (ref)	
Prof_NonRenseignee_Pere	0.07863

AgriEle_Pere	0.25369
Artisan_Pere	0.48987
Commer_Pere	0.26788
ChefEntr_Pere	0.04912
EmpE_Pere	0.14383
AutreSitu_Pere	0.04762
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)	
Prof_NonRenseignee_Mere	-0.20262
AgriEle_Mere	-0.40821*
Artisan_Mere	-1.23437**
Commer_Mere	-0.32099
ChefEntr_Mere	0.25506
EmpE_Mere	0.20543
AutreSitu_Mere	-0.30151
Stage	0.27337**
Trav_Rem	0.07017
ExperienceEntrepreneuriale	0.60341***
Form_Entr	0.12901
Capitalsocial	-0.00664
Revenu espéré : RevEspere_300_600 (ref)	
RevEspere_NonRenseignee	0.16112
RevEspere_Inf300	-0.03695
RevEspere_600_900	0.06254
RevEspere_Sup900	0.31496**
RisqueGain_D	0.10556
RisqueGarantie_D	0.07268
RisqueEmprunt_D	0.08916
RisqueSecurite_D	0.07662
RisqueProfessionnelle	0.08074***
Pessimisme	0.01879
Independance	0.24838**
Reconnaissance	-0.11495
Realisation	0.06997
Innovation	0.13649
Intercept	1.95256***
R carré ajusté	0.1339
Observations	767

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2.7 Discussion des résultats, implications, limites et perspectives

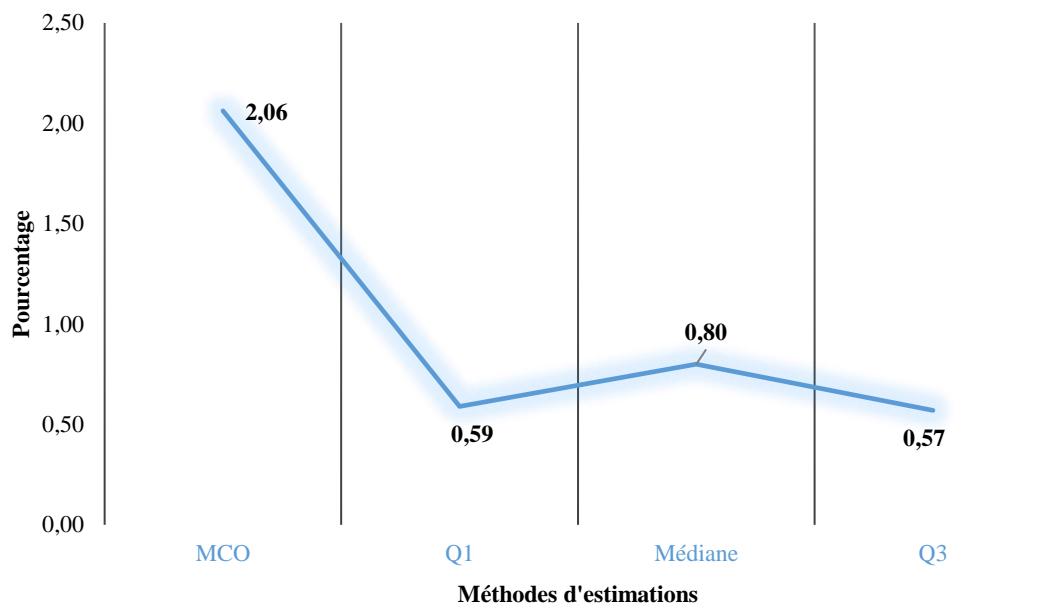
2.7.1 Discussion des résultats

Le démarrage d'une entreprise exige la détention de compétences (Davidsson & Honig, 2003; Papagiannidis & Li, 2005). Si le manque de capital financier constitue un frein à la création d'entreprise, le capital humain, en particulier l'étendue du portefeuille de compétences, demeure également fondamentale dans le processus entrepreneurial. En effet, la nature de l'activité nécessite que l'entrepreneur soit un « touche à tout », c'est-à-dire une personne capable de tout faire dans une certaine mesure.

Selon Lazear (2004) c'est surtout le portefeuille de compétences qui détermine à la fois l'entrée de l'individu dans l'entrepreneuriat, mais également sa réussite en tant qu'entrepreneur. Les personnes qui ont des profils « touche à tout » sont plus susceptibles de se lancer dans l'entrepreneuriat car elles y gagneront davantage qu'en optant pour un emploi salarié. Ces personnes sont également plus susceptibles de réussir dans cette activité car elles détiennent un ensemble de compétences autres que celles qui sont spécifiques à leur domaine, et qui sont souvent nécessaires pour démarrer. Lazear propose ainsi un modèle de choix occupationnel mettant en exergue l'influence du stock de capital humain dans ce choix. Il vient tout de même pointer du doigt « les limites » de l'analyse du capital humain sur le processus entrepreneurial à partir des indicateurs traditionnels tels que le niveau d'éducation. Parker (2009), à la page 45 de son livre *The economics of Entrepreneurship*, évoque l'importance de ce modèle.

L'objectif principal de cette partie de la thèse était d'analyser l'influence du capital humain sur l'intention entrepreneuriale à partir de la théorie de Lazear. Les résultats de nos différentes estimations montrent que la variété de compétences constitue un déterminant essentiel de la volonté d'entreprendre. Si l'effet moyen de cette variable est faible (2%), on remarque que la signifiante et la contribution des coefficients estimés de cette variable sont plus importantes au niveau de la médiane, que dans les quartiles inférieurs (Q1) et supérieurs (Q3), comme le montre clairement le graphique ci-dessous. Les résultats obtenus par les méthodes probit soutiennent également ces résultats.

Graphique 2.8 - Pouvoir explicatif du portefeuille de compétences selon les méthodes MCO et Quantile.



Note : ce graphique a été construit à partir des coefficients estimés dans les régression MCO et RQ. Les valeurs de ces coefficients ont été multipliées par 100 pour obtenir l'effet en pourcentage.

Par ailleurs, on remarque que l'aspiration à une carrière d'entrepreneur décroît avec les niveaux élevés d'éducation. En effet, les étudiants qui sont inscrits en 5^e année et ceux qui sont inscrits au moins en 6^e année (soit en doctorat) sont moins susceptibles d'aspirer à une carrière d'entrepreneur que les étudiants inscrits en 3^e année universitaire. Le salariat semble donc davantage être valorisé par les individus plus éduqués. Ces résultats viennent ainsi montrer les limites de l'analyse du rôle du capital humain via le niveau d'éducation. Le niveau d'instruction est un indicateur moins intéressant que celui du portefeuille de compétences pour analyser le rôle du capital humain dans le processus entrepreneurial.

Lazear exprime dans son modèle le fait que l'orientation entrepreneuriale de l'individu soit essentiellement fondée sur des aspirations financières. D'ailleurs, des analyses secondaires semblent en effet confirmer cette relation dans notre cas. En effet, on remarque que les personnes qui ont des attentes salariales élevées sont celles qui ont des compétences plus variées. Par exemple, les personnes qui espèrent un revenu inférieur ou égal à 300 000 francs cfa par mois, détiennent en moyenne douze (12) compétences. A l'inverse, les individus qui espèrent gagner plus de 900 000 francs par mois, possèdent environ 14 compétences. Cette constatation fait notamment écho aux travaux empiriques réalisés par Aldén et al. (2017) qui montrent que les individus qui ont des profils « touche à tout » sont plus susceptibles non seulement de devenir entrepreneurs, mais également d'être des entrepreneurs à succès, avec des niveaux de rémunérations plus élevés. Ces résultats soutiennent ainsi la thèse de Lazear (2005) selon laquelle les individus qui ont des compétences multiples sont plus susceptibles de se lancer dans

l'entrepreneuriat, parce qu'ils ont plus de chances de réussir dans cette activité et de se procurer des gains compétitifs. Ils viennent également appuyer nos statistiques descriptives qui montraient que les aspirants entrepreneurs avaient des aspirations élevées en termes de gains.

Cependant, comme nous l'avons défendu au début de cette partie de la thèse, l'utilité pécuniaire n'est pas le seul facteur déterminant dans le choix professionnel de l'individu. D'autres éléments peuvent entrer en compte dans l'arbitrage de ce choix. Les gens optent souvent pour l'entrepreneuriat parce qu'ils ont également besoin d'indépendance. Le fait d'être son propre chef et d'avoir le contrôle de son travail est déterminant dans le choix de leur emploi. Le souhait d'avoir davantage de liberté, de contrôle et de flexibilité dans l'utilisation de son temps de travail peut constituer notamment un facteur déterminant chez les femmes dans ce choix d'emploi. Nos résultats soutiennent ainsi cette thèse, et celle défendue par Benz (2009) qui montrait les limites du modèle de choix occupationnel de Lazear fondé essentiellement sur la recherche d'une maximisation de l'utilité pécuniaire. En effet, on trouve que l'indépendance dans le travail est le seul facteur non pécuniaire déterminant positivement l'aspiration entrepreneuriale des étudiants. Les autres éléments comme le besoin de réalisation, d'innover dans son emploi n'expliquent pas leur souhait de se mettre à leur compte. On remarque même que la reconnaissance, qui est souvent mentionnée dans la littérature comme un facteur motivant l'entrée dans l'entrepreneuriat (N. M. Carter et al., 2003), explique négativement la volonté d'entreprendre des étudiants.

Les personnes qui sont prêtes à prendre des risques sont plus susceptibles également de vouloir se lancer dans l'entrepreneuriat. Ces résultats confortent ceux obtenus dans la littérature et l'idée selon laquelle les entrepreneurs sont des « *risk taker* ».

Nous pouvons résumer nos principaux résultats dans le tableau 2.24 ci-dessous

Tableau 2.24 - Récapitulatif des hypothèses et validité.

Hypothèses	Validité
Hypothèse principale	
Hypothèse 1 : à mesure que l'individu dispose de compétences variées, plus grande est son intention de devenir entrepreneur (hypothèse de la théorie 'Jack-of-all-trades' de Lazear).	✓
Hypothèses secondaires	
Hypothèse 2a : à mesure que l'espérance de gain est élevée, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse de l'espérance de gains).	✓
Hypothèse 2b : à mesure que l'individu a une attitude tolérante au risque est élevée, plus grande est son intention de devenir entrepreneur (hypothèse de l'attitude envers le risque).	✓
Hypothèse 2c : à mesure que le besoin d'indépendance/autonomie est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin d'indépendance)	✓
Hypothèse 2d : à mesure que le besoin de réalisation est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin de réalisation).	✗
Hypothèse 2e : à mesure que le besoin d'innovation est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin d'innovation).	✗
Hypothèse 2f : à mesure que le besoin de reconnaissance est élevé, plus grande est l'intention de devenir entrepreneur (hypothèse besoin de reconnaissance).	✗
Hypothèse 2g : à mesure que l'individu exprime un sentiment d'incertitude (pessimisme) par rapport à ses chances d'accès à un emploi salarié, plus grande est son intention de devenir entrepreneur (hypothèse push/stratégie minimisation du risque ou d'évitement du chômage).	✗
Hypothèse 3 : les individus qui détiennent un capital social sont plus susceptibles de vouloir entreprendre.	✓

Cette recherche montre également d'autres résultats intéressants, comme l'impact de la formation à l'entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale.

2.7.2 Implications

2.7.2.1 Implications théoriques

Nos résultats apportent une contribution qui nous paraît utile à la recherche sur l'entrepreneuriat et ouvrent la voie à plusieurs implications importantes.

Premièrement, on peut confirmer que cette vision de l'entrepreneur « *touche à tout* » est également importante dans les pays en développement comme le Burkina Faso. Dans un contexte de marchés très imparfaits caractérisés notamment par le mauvais fonctionnement des systèmes juridiques et institutionnels, les (futurs) entrepreneurs doivent relever un certain nombre de défis qui ne sont peut-

être pas aussi importants que dans les économies développées, mais qui rendent encore plus importante la nécessité de posséder des compétences bien diversifiées (Chen & Hu, 2012). En possédant un ensemble de compétences bien diversifiées, l'entrepreneur burkinabé serait mieux armé pour relever les nombreux défis de l'entrepreneuriat dans ce contexte, notamment lors de la phase de démarrage. Ce degré de polyvalence est davantage requis pour ceux qui souhaitent démarrer leur entreprise plus tard en solo (Tegtmeier et *al.*, 2016).

Deuxièmement, l'impact de la variété de compétences permet d'expliquer pourquoi le taux d'entrepreneuriat ne suit pas celui de l'expansion de l'éducation au cours des dernières décennies (Backes Gellner et Moog, 2013). L'entrepreneuriat est une activité qui nécessite toujours la détention d'un ensemble varié de compétences, de sorte qu'il ne suffit pas d'accroître son investissement dans un seul type de compétences. Une augmentation du niveau d'études peut ne pas augmenter le taux d'entrepreneuriat mais, en fait, engendrer le contraire, à savoir une augmentation du nombre de spécialistes et de personnes disposées à devenir des employés. L'effet négatif d'une simple augmentation du niveau d'éducation peut s'intensifier si les personnes qui atteignent un diplôme d'études supérieures doivent se spécialiser davantage pour répondre aux exigences du diplôme.

Troisièmement, cette recherche suggère ainsi que les aspirants entrepreneurs ont intérêt à planifier leur investissement en capital humain de sorte à développer des compétences nombreuses et diverses. L'acquisition de compétences multiples peut se faire à travers la participation à des programmes scolaires plus diversifiés (Orazem, Yu, & Jolly, 2010). Lazear (2004 ou 2005) montre lui-même que les étudiants de l'université de Stanford qui avaient connu un programme d'études moins spécialisées avaient plus de chances d'opter pour l'entrepreneuriat car ils avaient développé de nombreuses compétences propices à l'activité durant leur parcours de formation. Backes Gellner et *al.* (2010) trouvent des résultats analogues. Ils observent que les personnes qui ont connu un parcours scolaire mixte, c'est-à-dire un parcours d'études à la fois académique et professionnel, avaient tendance à davantage opter pour l'entrepreneuriat que les jeunes qui sont issus d'un cursus scolaire purement académique ou purement professionnel. Ces auteurs expliquent que ce type de parcours conduit le développement de compétences bien plus diversifiées, ce qui est opportun à l'entrepreneuriat.

Quatrièmement, cette recherche suggère également que le développement de modèles de choix occupationnel en économie doit tenir compte de deux dimensions dans l'utilité que l'individu est susceptible de vouloir maximiser dans son calcul économique : l'utilité pécuniaire et celle non pécuniaire.

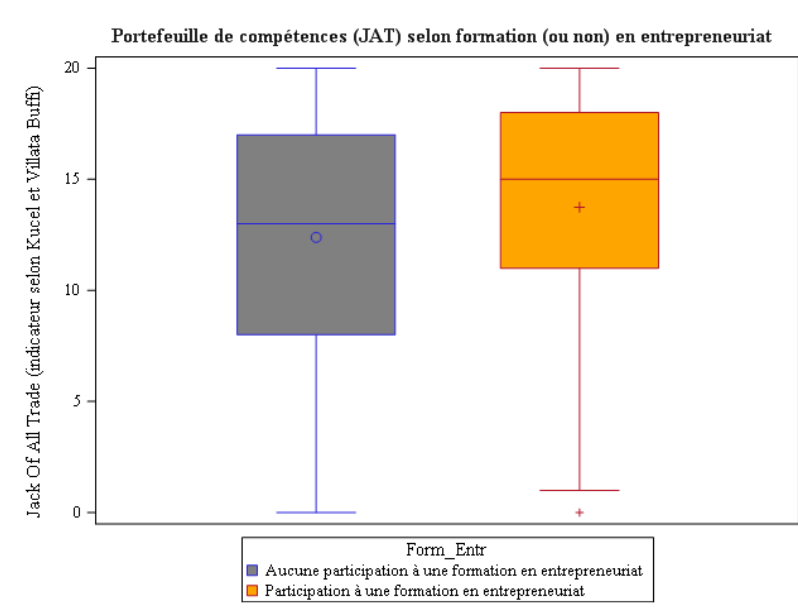
2.7.2.2 Implications politiques

Les résultats de cette recherche ont également des implications politiques importantes. Elles montrent ainsi que la promotion de l'entrepreneuriat dans les pays développés comme dans les pays en développement passerait par le développement chez les individus de compétences diversifiées. Les entrepreneurs sont des acteurs économiques qui doivent être capables d'accomplir une multiplicité de tâches s'ils veulent réussir. Comme le souligne par exemple, Bird (1988, p. 446) : « *Entrepreneurs' functions are a mix of operations, management, promotion, and leadership activities, ranging from stuffing envelopes to running a machine, making sales calls, analyzing competition, meeting with bankers, and forming strategic alliances.* ». Il est donc nécessaire pour l'aspirant entrepreneur, s'il veut réussir dans ce métier, d'être un *Jack of all trades*.

Les programme de formation en entrepreneuriat : une politique de choix pour les gouvernements

Les résultats de cette recherche montrent que les formations à l'entrepreneuriat doivent être un levier d'action important pour les politiques. Non seulement les programmes de formation permettraient de développer un ensemble d'attributs, attitudes et aptitudes, nécessaires au démarrage et à la gestion d'une entreprise, mais ils stimuleraient davantage l'aspiration des individus à une carrière d'entrepreneur (comme nous l'observons dans cette recherche), et la concrétisation du projet de création. Le box plot ci-dessous (graphique 2.9) indique clairement que les individus qui ont participé à une formation en entrepreneuriat sont plus susceptibles de détenir des compétences multiples, et donc potentiellement capables de se mettre à leur compte plus tard et d'y réussir. On observe une hétérogénéité plus faible dans la maîtrise des compétences pour les individus qui n'ont pas suivi cette formation.

Graphique 2.9 - Le portefeuille de compétences selon la participation ou non à une formation en entrepreneuriat.



Les programmes de formation à l'entrepreneuriat devraient mettre l'accent sur l'acquisition et la maîtrise de compétences managériales et spécifiques à l'entrepreneuriat, comme la capacité à formaliser un business plan. Cette compétence occupe la dernière place parmi les compétences maîtrisées par les étudiants alors que celle-ci est fondamentale dans le processus entrepreneurial, notamment en amont, c'est-à-dire avant le démarrage de l'activité. On remarque (annexe 2.U) que les personnes qui ont reçu un enseignement spécifique dans ce domaine maîtrisent davantage toutes les catégories de compétences. Comme le montrent empiriquement Premand et *al.* (2016) dans le contexte tunisien, la formation à l'entrepreneuriat impacte positivement et fortement sur la maîtrise des *business skills* comme la capacité à réaliser un business plan.

Pour résumer, l'éducation à l'entrepreneuriat pourrait favoriser plus globalement le développement d'une culture entrepreneuriale, c'est-à-dire : « une culture qui valorise les caractéristiques personnelles associées à l'entrepreneuriat » (Johanissone, 1991, cité par Benata, 2015). La culture est aujourd'hui nécessaire pour promouvoir l'entrepreneuriat au sein de la société. Certaines recherches mettent d'ailleurs en évidence une relation entre l'éducation à l'entrepreneuriat, la culture entrepreneuriale et la volonté d'entreprendre. Par exemple, Afriyie & Boohene (2014) montrent dans le cas du Ghana, l'existence d'une relation entre l'éducation entrepreneuriale et la culture entrepreneuriale des étudiants. Ces résultats viennent appuyer ceux de Ngosiane (2010), qui dans son travail sur la promotion de la culture entrepreneuriale au Kenya, a révélé que l'éducation à l'entrepreneuriat peut aider à promouvoir la culture entrepreneuriale, notamment à travers la création de clubs dans les différentes universités. Khadhraoui et *al.*, (2016) montrent que certaines dimensions de la culture entrepreneuriale décrite par (Stephan, 2009), comme la « capacité à entreprendre » et la « recherche d'opportunités », sont des facteurs déterminants de l'intention entrepreneuriale des étudiants marocains et canadiens.

Reformer le système éducatif Burkinabé de sorte à favoriser davantage l'adéquation formation-emploi, ... et à développer une culture entrepreneuriale chez les jeunes.

Si l'on veut que les jeunes adoptent un comportement entrepreneurial, il faut mettre davantage l'accent sur l'éducation à l'entrepreneuriat (Blokker & Dallago, 2012). Dans ce sens, Tounès est persuadé que le développement de la culture entrepreneuriale passerait notamment par le système éducatif. Il affirme : « si l'on conçoit qu'entreprendre est un ensemble d'attributs qui s'expriment par des aptitudes, des attitudes, des perceptions, des motivations, des influences sociales, des valeurs, des intentions et des actes, alors le système éducatif, porteur et diffuseur des cultures, peut (doit) être le vecteur de ces diverses composantes de la culture entrepreneuriale. » (Tounés, 2003b).

Cependant, force est de constater, que malgré les multiples réformes menées depuis plusieurs décennies (Kaboré et *al.*, 2001; Kyélem, 2009; Savadogo, 2013), le système éducatif burkinabé actuel ne transmet

pas une culture susceptible de favoriser l'engagement entrepreneurial des diplômés. Il a plutôt tendance à former des individus voués à occuper un emploi salarié plutôt qu'un emploi indépendant ; et d'une manière générale l'efficacité externe même du système éducatif est souvent débattue au vu des difficultés que rencontrent les sortants du système éducatif à accéder à un emploi dans le secteur formel¹²⁶. Cela s'explique particulièrement par l'inadéquation importante de l'offre au regard de la demande de travail comme le décrit le « rapport d'état du système éducatif national du Burkina Faso » réalisé par le Ministère en charge de l'éducation et de la Formation (2017)¹²⁷. La balance formation-emploi réalisée à partir des données de l'enquête EICVM 2005 et 2010 montre une inadéquation importante à deux niveaux : quantitatif et qualitatif. Dans sa synthèse sur les politiques éducatives et de développement du Burkina de 1960 à 2012, Savadogo (2013) critique le fait que l'éducation ne forme toujours pas dans les domaines dont l'économie a besoin. Il estime que le lien entre politiques éducatives et politiques économiques est mineur, voire inexistant, malgré les multiples réformes qui ont été tentées. Il reprend notamment les termes de coordonnateur de la CN/EPT¹²⁸ : « l'économie burkinabè est dominée par le secteur agro-sylvo-pastoral tandis que le système éducatif est orienté vers la formation des élites intellectuelles au service de l'administration bureaucratique » (Savadogo, 2013, p. 33). Les formations offertes aux jeunes ne correspondent pas aux besoins réels de l'économie comme le rapporte le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) en 2016. En matière d'éducation, le système éducatif burkinabè est resté généraliste, peu professionnalisant et sans réponse aux besoins du marché de l'emploi. Par exemple, en 2015, dans l'enseignement supérieur, 63% des étudiants sont inscrits dans les filières des sciences sociales et humaines. Les effectifs scolarisés dans l'enseignement technique et la formation professionnelle représentaient, en 2015, 3,4% des effectifs totaux du système éducatif (Faso, 2016).

Les défis que doit relever le système éducatif burkinabé sont nombreux. Les intellectuels, les acteurs et les spécialistes du milieu de l'éducation du Burkina Faso doivent rechercher l'amélioration de la qualité de l'éducation, l'adéquation de l'offre d'enseignement secondaire, supérieur et technique aux besoins du secteur productif, voire de la transformation structurelle de l'économie, la mise en place d'infrastructures scolaires de formation qualifiante et d'apprentissage (Kyélem, 2009; Faso, 2016). En France par exemple, les gouvernements mettent de plus en plus l'accent sur l'apprentissage afin de permettre aux jeunes, optant pour des formations courtes, d'accéder plus facilement à des emplois décents.

¹²⁶ L'accès au premier emploi se fait le plus souvent, notamment pour les jeunes, en dehors du secteur formel.

¹²⁷ D'une manière générale, Sovet et *al.*, (2013) souligne que cette inadéquation entre l'offre de formation et celle de l'emploi est forte en Afrique noir francophone.

¹²⁸ CN/EPT : Coalition Nationale pour l'Education Pour Tous du Burkina Faso

Ils doivent également développer davantage l'employabilité des sortants du système éducatif à travers la culture entrepreneuriale notamment chez les jeunes, comme cela a d'ailleurs été envisagé dans le plan de développement national (Faso, 2016). Si les acteurs politiques au Burkina Faso ont pris conscience des enjeux de l'entrepreneuriat en multipliant davantage les programmes de formation (Darankoum & Ministère de la jeunesse, 2014)¹²⁹, les actions de ce type sont rarement menées directement dans la sphère scolaire, alors que cela est essentiel. En 2016, le Burkina Faso occupait la 61^e place (sur 66^e) parmi les pays qui proposaient des programmes de formation à l'entrepreneuriat au stade scolaire (voir Global Entrepreneurship Monitor, 2017, p. 143), ce qui est très insuffisant pour un pays qui souhaite faire de l'entrepreneuriat leur modèle de développement économique. Le développement d'une culture entrepreneuriale chez les jeunes nécessiterait à terme l'intégration de programme de formation ou d'enseignement à l'entrepreneuriat dans le cursus scolaire, et dans l'idéal à tous les niveaux d'études : de l'école primaire à l'université. La dimension longitudinale est importante. En dispensant différents programmes d'enseignement à des stades différents, cela permettra aux futurs entrepreneurs de maintenir leurs ambitions, tout en approfondissant les compétences et les connaissances techniques nécessaires pour s'engager dans tous les types d'activité entrepreneuriale. La sensibilisation à l'entrepreneuriat très tôt dans la scolarité serait une mesure intéressante dans la mesure où cette période de la scolarité est propice au développement d'aptitudes et de traits entrepreneuriaux. Par exemple, Obschonka et *al.*, (2011) ont constaté, à partir de données longitudinales, que les compétences entrepreneuriales précocement acquises à l'adolescence avaient plus tard un effet positif sur les progrès réalisés dans le processus de création d'entreprise.

Cependant, les réalités économiques d'un pays comme le Burkina Faso sont aux antipodes de celles des pays développés comme la France qui, elle, est en mesure de mobiliser les moyens conséquents pour l'intégration de tels programmes dans tout le cursus scolaire. Compte tenu de cette réalité, nous pensons que l'introduction de l'éducation à l'entrepreneuriat en tant que discipline pourrait se faire principalement dans l'enseignement supérieur (au secondaire dans le meilleur des cas) qui, rappelons-le, concerne la frange de la population des sortants du système éducatif la plus touchée par le chômage. Même si cette approche peut sembler tardive, elle permettrait néanmoins de préparer au mieux et plus sereinement ces diplômés à entrer sur le marché du travail, par le biais de l'auto-emploi. C'est dans ce sens par exemple que l'Université de Ouaga propose depuis 2009 un programme de formations à l'entrepreneuriat qui s'adresse aux étudiants en fin de cycle pour cultiver l'esprit d'entreprise en vue de faciliter leur insertion professionnelle (Moumoula et *al.*, 2020). Récemment, un Forum National de l'Étudiant Entrepreneur a été lancé au Burkina Faso (Moumoula et *al.*, 2020). Ce forum s'est tenu pour

¹²⁹ Le Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles rapporte par exemple que 2 293 jeunes ont été formés en entrepreneuriat en 2017 contre 1 016 en 2016, ce qui représente un accroissement de 125,7% en l'espace d'une année.

la première fois en mars 2019, en la présence de nombreuses personnalités du gouvernement - le ministre de l'Energie, le ministre de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, et le ministre de l'Economie numérique et des postes, – et avait comme ambition, à travers des conférences, des formations et des débats, de transmettre aux étudiants des idées, des principes et des mesures pour devenir entrepreneurs. Ce forum regroupait les étudiants des universités publiques et privées de Ouagadougou, de Kaya, de Koudougou, qui se sont joints aux étudiants de Bobo Dioulasso.

Cependant, si ce type d'initiatives sont importantes, elles doivent être de qualité pour répondre aux attentes. Comme le préconisent Anderson et *al.*, (2014) dans le cas du Royaume Uni, la forme et la structure des formations dispensées doivent être appropriées afin d'obtenir des résultats escomptés : parler de l'entrepreneuriat et de ce que cela implique ne suffirait pas, des activités doivent être mises en place afin de permettre aux participants de s'engager activement et de développer les compétences nécessaires au processus entrepreneurial. Ekpoh & Edet (2011) suggèrent par exemple que la durée de formations à l'entrepreneuriat soit plus importante à l'université.

Une chose est sûre, le succès d'une telle réforme sera fortement tributaire de l'adhésion et de l'implication totale de l'ensemble des acteurs de l'éducation nationale, en particulier des enseignants et des directeurs d'écoles qui sont les plus proches des élèves. Une formation plus adéquate aux besoins des enseignants, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat, paraît indispensable pour répondre aux attentes pédagogiques. A ce propos, Minna et *al.*, (2018) montrent dans le cas de la Finlande que les pratiques entrepreneuriales dans les écoles étaient souvent déterminées par les formations liées à la création d'entreprise offertes aux enseignants et aux directeurs.

Développer une culture entrepreneuriale dans la sphère scolaire, c'est (potentiellement) développer des entrepreneurs d'opportunité

Comme nous l'avons précédemment développé, dans la littérature, les chercheurs (et notamment le GEM) distinguent généralement deux catégories d'entrepreneurs : les entrepreneurs d'opportunités et les entrepreneurs par nécessité (Eijdenberg & Masurel, 2013). L'intérêt accordé à cette typologie dans la littérature spécialisée n'est pas sans importance dans la mesure où des effets vertueux sont associés plutôt à l'entrepreneuriat d'opportunité qu'à l'entrepreneuriat de nécessité, notamment en termes d'innovation et de croissance (Song-Naba & Toé, 2016). Ainsi, tout l'enjeu du système éducatif est de « produire » des « entrepreneurs d'opportunité ». Wennekers et *al.*, (2002) parlent notamment d'entrepreneuriat dynamique (*dynamic entrepreneurship*) pour faire référence à cette catégorie d'entrepreneurs et à la création de nouvelles entreprises qui a un « effet schumpétérien ». Cependant, Song-Naba & Toé, (2016) montrent que l'entrepreneuriat au Burkina Faso présente de grosses lacunes : « il s'agit d'un entrepreneuriat où la quantité prime sur la qualité » Song-Naba & Toé, (2016, p. 10).

En effet, il ressort de cette étude que le Burkina Faso possède le taux d' « aspiration » entrepreneuriale¹³⁰ le plus faible : 14% pour le Burkina Faso, contre une moyenne de 21% pour les économies semblables (Économies Tirées par les Facteurs, ETF¹³¹). L'innovation est très marginale et le potentiel de création d'emplois et d'internationalisation très faible. Seulement 14% des entreprises nouvelles et celles en création planifient de créer au moins six (06) nouveaux emplois d'ici cinq ans (contre une moyenne ETF de 21%). 26% de ces entreprises mettent sur le marché des produits innovants (contre une moyenne ETF de 36%) (Song-Naba & Toé, 2016, p. 10)

La promotion d'entrepreneurs d'opportunités par le biais de l'éducation augmenterait certainement les chances de « produire » une future génération d'entrepreneurs à la tête de PME ou de grandes entreprises innovantes, plutôt que d'entrepreneurs par défaut, à la tête d'entreprises individuelles sans employés ni perspective d'emplois ; ce qui serait plus bénéfique pour la nation en terme de croissance économique et de réduction du chômage. Au-delà de la sphère scolaire, ce sont les croyances et les valeurs de l'ensemble de la société qu'il faudra « changer » car ses membres peuvent également avoir une influence considérable sur le comportement des individus. Hofstede & Usunier, (2003) expliquent que les valeurs sont acquises dans la famille pendant les premières années de notre vie, développées et renforcées à l'école, ainsi que dans le milieu professionnel et dans la vie quotidienne, dans un environnement culturel national. Ainsi, si la sphère scolaire a un rôle important à jouer, c'est tout un écosystème qu'il faut repenser. A l'instar de Fortin & l'entrepreneurship (2002) nous pensons que le changement d'une culture est un processus à long terme et « nous croyons à la nécessaire complicité des quatre principaux piliers de toute société lorsqu'il s'agit de culture entrepreneuriale : le politique, l'éducation, les médias, les entreprises » (Fortin & l'entrepreneurship, 2002, p.5). Installer définitivement une culture de l'*entrepreneurship* est un processus long qui nécessite un engagement sans précédent de l'ensemble des acteurs, pas seulement les politiques.

Développer le capital humain entrepreneurial : Oui ! Mais apporter également un soutien financier pour lever les barrières à la création.

On perçoit une volonté manifeste des gouvernements à soutenir les créateurs d'entreprises non seulement par la formation, mais aussi sur le plan financier. On pense notamment au Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI), créé en 1998 et qui s'adresse plus spécifiquement aux acteurs de l'économie

¹³⁰ On notera que dans le cadre du GEM, le taux d'aspiration entrepreneuriale correspond dans cette étude à la conjonction de trois indicateurs : l'aspiration à la création d'emplois, à l'innovation et à l'internationalisation.

¹³¹ Les Économies Tirées par les Facteurs (ETF): « Il s'agit des pays à faible niveau de développement économique. Ces pays ont généralement un secteur agricole très étendu, qui occupe l'écrasante majorité de la population, surtout en milieu rural. » (Song-Naba & Toé, 2016, p. 15)

informelle. L'objectif de cette structure est d'appuyer et de financer les activités du secteur informel à hauteur de 1 500 000 francs CFA. Il vise plus spécifiquement à accroître les opportunités de création d'emplois dans le secteur informel et à familiariser les opérateurs de ce secteur avec les outils de crédit. On pense également au Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAPE) qui a été créé en 1998 et qui apporte un soutien aux jeunes en inactivité à la fois dans la conception et la réalisation de leurs projets de création. Le FAPE octroie des crédits dont les montants oscillent entre 1 500 000 et 10 000 000 de francs CFA (Darankoum & Ministère de la jeunesse, 2014). A cela s'ajoute le Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ) qui vient renforcer le dispositif d'appui à la création d'emploi (FASI, FAPE). Créé en 2007 par le Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (MJFIP), ce dispositif s'adresse aux jeunes qui ont suivi, et ce avec succès, une formation spécifique à l'entrepreneuriat. Cette structure offre un soutien technique, mais également financier (compris entre 200 000 et 5 millions de francs) afin d'aider les jeunes (âgés d'au plus 35 ans) à créer leur propre entreprise. Il ressort de ce rapport que de 2008 à 2013, le FAIJ a financé 3 875 projets pour un montant de 3 674,8 millions de FCFA et a créé 1 3485 emplois (Darankoum & Ministère de la jeunesse, 2014). Le gouvernement et l'ensemble des partenaires internationaux doivent continuer à favoriser l'accès aux ressources financières, de la même manière que les formations à l'entrepreneuriat, qui constitue souvent un frein à l'esprit d'entreprise.

2.7.3 Limites et perspectives

Cette partie de la thèse comporte quelques limites qu'il faut souligner.

Limite 1 : limites liées aux données

Premièrement, les données collectées présentent quelques limites notamment en termes de représentativité. Tous les étudiants des universités Ouaga I et II inscrits au moins en 3^e années n'ont pas été sondés. Notre population statistique ne représente que 1 058 individus alors que celle-ci devrait représenter au minimum 2030 individus selon les estimations que nous avons réalisées sur la plateforme d'enquête CheckMarket. Les résultats de cette étude doivent de ce fait être pris avec du recul. Les limites de cette enquête sont présentées en annexe de ce document.

Limite 2 : d'autres instruments auraient été nécessaires pour tester au mieux l'endogénéité.

Même si le test de Hausman semble indiquer que notre variable relative au portefeuille de compétences n'est pas endogène, nous avons néanmoins quelques doutes sur la qualité de nos instruments. Des instruments supplémentaires auraient été nécessaires pour conforter notre conclusion. Dans notre questionnaire, certaines questions auraient pu être formulées afin d'obtenir d'autres variables

instrumentales de la variété de compétences. Nous pensons par exemple à la question sur la participation à une organisation associative. Il aurait été plus intéressant de poser une question plus spécifique sur la pratique sportive. D'une part sur la nature de cette pratique (sport de loisirs ou de haut niveau) et d'autre part sur le type de discipline. Comme le montre Loué (2012), la pratique de l'art et du sport permet d'acquérir des compétences entrepreneuriales. Nous pensons que la pratique d'une activité sportive notamment de haut niveau favoriserait d'avantage le développement de traits entrepreneuriaux, comme la ténacité et la propension au risque. Par ailleurs, une question sur le nombre de personnes employées dans l'entreprise aurait permis d'approximer la taille de l'entreprise dans laquelle l'individu a effectué son stage. Cette variable aurait pu être mobilisée en tant qu'instrument de la variété de compétences, car de nombreuses études ont montré que l'expérience professionnelle dans les petites entreprises (relativement à celle dans les grandes entreprises) favorise davantage le développement de compétences nombreuses.

Perspective 1 : collecter des données longitudinales

Deuxièmement, nous projetons d'enquêter de nouveau auprès de ce corpus de jeunes. Nous pensons que le suivi des étudiants qui ont répondu à l'enquête sur le projet professionnel peut s'avérer intéressant pour saisir la trajectoire entrepreneuriale : « ce que nous appelons la ''trajectoire entrepreneuriale'', c'est l'évolution de l'I.E (forte ou faible), quel que soit son sens de variation (positif ou négatif), sur la période où il lui est donné d'exister » (Moreau, 2006, p.14). Cette analyse longitudinale permettra de mieux comprendre l'ensemble du processus entrepreneurial et par la même occasion les facteurs inhibant ou favorisant la concrétisation du projet. Nous disposons des adresses électroniques des étudiants ce qui nous permettrait d'enquêter de nouveau sur le même public.

Perspective 2 : enquêter auprès de plusieurs établissements de l'enseignement supérieur

Dans le cadre de cette thèse, nous avons initialement voulu comparer le projet entrepreneurial entre les étudiants inscrits dans des établissements du privé et ceux du public. Les étudiants inscrits dans les établissements privés présentent généralement des caractéristiques différentes par rapport à ceux du public. Ils sont souvent issus d'un milieu social favorisé. Leurs parents occupent pour la plupart des emplois de cadre, et disposent potentiellement d'un capital économique important susceptible d'influencer les attitudes et la capacité entrepreneuriale de leurs enfants. Ce facteur financier est important dans le processus entrepreneurial, notamment lors de la création d'entreprise.

Perspective 3 : créer des typologies d'aspirants entrepreneurs.

Sur le plan empirique, même si nos résultats (statistiques descriptives et économétriques) semblent indiquer d'une manière générale que les aspirants entrepreneurs de notre corpus sont des aspirants par opportunités - ils ont de fortes aspirations en termes de gains ; leur volonté d'entreprendre est liée à la

multiplicité de leurs compétences (qui leur « garantit », au sens de Lazear, une réussite dans cette activité) ; leur souhait de créer leur propre entreprise n'est pas lié au risque qu'ils anticipent de se retrouver au chômage (bien au contraire) une analyse multidimensionnelle permettrait de mieux cerner les différents types d'aspirant entrepreneurs, et de voir la part des aspirants d'opportunités qui existe dans notre population estudiantine. Cette typologie pourrait être construite en intégrant d'autres variables comme le type d'entreprise, et le secteur d'activité dans lequel les étudiants souhaitent créer leur entreprise.

2.8 Conclusion de la deuxième partie

« *The most influential model with multiple abilities is Lazear's (2005)* » (Parker, 2009, p.45)

Si le capital humain est un concept bien intégré dans le domaine de l'entrepreneuriat, Lazear (2002) pose les limites de la conception traditionnelle qui suppose que les entrepreneurs sont des individus disposant uniquement de niveaux d'éducation élevés. Il propose un concept original pour analyser le choix d'emploi des individus, notamment la sélection dans l'entrepreneuriat. Lazear considère ainsi l'entrepreneur comme un « *Jack of all trades* », une sorte de « touche à tout » qui bénéficierait d'une éducation plutôt étendue et par conséquent d'un éventail équilibré de compétences. Cette variété de compétences est bénéfique pour les entrepreneurs parce qu'ils doivent accomplir de nombreuses tâches différentes (Lechmann & Schnabel, 2014). La polyvalence est encore plus requise pour ceux qui souhaitent démarrer seuls leur activité (Tegtmeier et al., 2016). Partant du postulat que le lancement d'une entreprise exige de l'entrepreneur potentiel la détention de compétences (Davidsson & Honig, 2003; Papagiannidis & Li, 2005) ainsi que des bases théoriques posées par Lazear, nous avançons que la diversité de compétences explique l'intention entrepreneuriale. A partir de données collectées auprès d'étudiants des universités Ouaga I (UO1-JKZ/UO) et II (UO2), nous apportons un soutien empirique à la théorie, à savoir que le profil généraliste/polyvalent explique positivement et significativement le projet de création.

Notre contribution est originale à plusieurs niveaux.

Premièrement, à notre connaissance, aucune étude portant sur les aspirations professionnelles des étudiants n'a encore été réalisée au Burkina Faso. Elle constitue une première dans ce contexte. Les travaux sur l'intention entrepreneuriale au Burkina Faso portent sur des rapports d'études menées dans le cadre du GEM (Song Naba & Toé, 2015, 2016, 2017). Ils donnent un regard essentiellement descriptif sur la dynamique entrepreneuriale au Burkina, que ce soit du point de vue du taux de création d'entreprises ou encore de la part des individus dans la population (âgée de 18 à 64 ans) qui souhaite entreprendre, mais ne traitent pas de la question des facteurs déterminant cette orientation, notamment chez les jeunes inscrits dans l'enseignement supérieur.

Deuxièmement, elle teste la théorie de Lazear dans un pays en voie de développement ; chose rarissime dans la littérature. Le portefeuille de compétences est un élément clé de l'esprit d'entreprise. C'est particulièrement le cas dans les économies en développement. Dans un contexte de marchés très imparfaits, les (futurs) entrepreneurs doivent relever un certain nombre de défis qui peuvent ne pas être aussi importants dans les économies développées, ce qui rend encore plus important le besoin de compétences bien équilibrées (Chen & Hu, 2012).

Troisièmement, au-delà de la théorie et de l'hypothèse standard associée au modèle de Lazear, nous proposons de tester un modèle d'intention entrepreneuriale qui intègre notamment la composante non pécuniaire dans le calcul « rationnel » de l'individu. Douglas & Shepherd (2000, 2002), à la suite de Baumol (2000), et Eisenhauer (1995) ont montré que le choix d'être entrepreneur peut être représenté comme une décision de maximisation de l'utilité totale : pécuniaire et non pécuniaire. Ils ont montré que les « emplois », qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou d'un emploi indépendant, peuvent être caractérisés par leur niveau de revenu, l'effort de travail, le risque, l'indépendance et d'autres conditions de travail (avantages indirects nets), et que le choix d'une personne entre la meilleure alternative disponible dans l'emploi et la meilleure alternative dans le travail indépendant dépend de sa préférence (ou de son aversion) pour chacun de ces attributs de l'emploi. Ces auteurs soutiennent que dans le contexte du choix de carrière, une personne espère tirer une utilité de son revenu, une désutilité de l'effort et du risque au travail, et une utilité ou une désutilité de l'indépendance et d'autres conditions de travail. Les résultats obtenus confirment l'intérêt d'une telle extension et répondent ainsi à l'appel lancé par certains chercheurs, par exemple Benz (2009) ou plus récemment par Tegtmeier et *al.*, (2016), pour enrichir l'approche de Lazear qui suggère que l'option entrepreneuriale de l'individu est essentiellement fondée sur sa capacité à réussir dans cette activité et à maximiser ses gains. On pourrait ainsi être rationnel en faisant le choix d'un emploi peu rentable financièrement (moins que l'emploi alternatif), mais procurant une satisfaction psychique importante qui viendrait compenser la « perte » de gains.

Quatrièmement, sur le plan empirique, les résultats obtenus sont basés sur plusieurs indicateurs de l'intention et des techniques économétriques différentes. Concernant l'indicateur de l'intention entrepreneuriale, trois *proxys* ont été proposés. D'abord, un indicateur d'intention à partir de la seule question sur la probabilité de devenir entrepreneur. Ensuite, sur la base d'un score d'intention combinant trois items : deux items indiquant la probabilité estimée par l'individu de devenir entrepreneur ou salarié, et un autre mesurant sa préférence entre les deux types d'emploi. Cette mesure de l'intention visant à combiner ces trois items a été proposée par Kolvereid, (1996) et reprise par Boissin et *al.*, (2008) dans le contexte français. Il intègre la dimension de la « préférence » entre les types d'emploi : salarié et indépendant. Se contenter seulement de l'estimation que se font les interrogés de la probabilité qu'ils créent leur entreprise pouvait comporter des biais et être insuffisant. Enfin, un indicateur de type ordinal est construit à partir du score d'intention. Pour ce qui est de ces méthodes économétriques, des estimations par MCO, RQ et probit ordonné ont été effectuées, selon le type d'indicateur d'intention qui a été utilisé. La méthode RQ va au-delà de la méthode MCO en permettant la détermination de l'effet des variables explicatives sur la forme et l'ampleur de la distribution de la variable d'intérêt (Eboulet & Matei, 2013). Les méthodes probit permettent de tester la robustesse de nos résultats obtenus par MCO et RQ. Il s'agissait essentiellement d'observer s'il existe des variations dans les signes de coefficients d'estimations.

Cette recherche a permis de contribuer à l'enrichissement des données statistiques qui sont rares au Burkina Faso, et par la même occasion, de guider les pouvoirs publics dans la promotion de l'entrepreneuriat, notamment chez les jeunes ayant entamé des études dans le supérieur. Elle a permis d'ouvrir de nouvelles portes quant à la cruciale question de l'employabilité et par-dessus tout, la promotion du secteur privé. Les résultats obtenus lors de ce travail, montrent que l'aspiration à l'entrepreneuriat est multifactorielle et que l'accroissement des niveaux d'éducation ne se traduit pas par celle d'une aspiration entrepreneuriale. Cela vient soutenir les résultats que nous avons obtenu dans la première partie de cette thèse qui montrait que les personnes qui ont choisi l'emploi indépendant, étaient plus susceptibles d'être de niveau d'instruction inférieur. Nos résultats soutiennent le fait que l'éducation à l'entrepreneuriat peut constituer un levier d'action intéressant, voire indispensable pour semer durablement la culture entrepreneuriale au Burkina Faso. Les formations et les programmes d'enseignement à l'entrepreneuriat doivent être intégrés dans le milieu éducatif afin de promouvoir l'esprit d'entreprise pour faire de lui une valeur admirée. Ils doivent permettre l'acquisition de compétences multiples, notamment la maîtrise des compétences spécifiques au métier d'entrepreneur. On pense notamment à la capacité à formaliser un business plan qui, dans cette étude, est la compétence la moins maîtrisée par les étudiants alors que celle-ci est indispensable lors de la phase en amont du processus. Savoir concevoir un bon plan d'affaire permet d'avoir une meilleure vision sur le potentiel de l'entreprise, et de réduire les risques d'échec. Les compétences en matière de management s'avèrent également importantes pour une meilleure organisation du travail. Si l'intégration d'un tel enseignement au primaire, voire au secondaire, s'avère peu probable à court terme, étant donné le peu de moyens financiers dont dispose l'Etat Burkinabé, il apparaît tout de même indispensable que de telles initiatives soient développées dans l'enseignement supérieur, dès les premières années et ce, dans toutes les disciplines, mais pas seulement aux étudiants en gestion ou en économie. Il est impératif de « Démocratiser la culture entrepreneuriale dans l'enseignement supérieur » (pour reprendre le titre de l'article de Danner & Schutz, 2017).

Opter pour un tel pari nécessite une participation de l'ensemble des acteurs, pas seulement les politiques. L'entrepreneuriat doit être une valeur partagée par la communauté car l'individu se construit dans un écosystème, un environnement, qui peut avoir une influence, favorable ou défavorable, sur son attitude envers la création d'entreprise. Si l'on s'accorde que l'on doit développer une culture entrepreneuriale au Burkina Faso, il ne faut cependant pas oublier qu'il existe d'autres défis à relever. Des réformes profondes doivent être menées afin d'avoir une plus grande adéquation de la formation-emploi. Les diplômés formés doivent répondre aux besoins de l'économie.

2.9 Annexe de la deuxième partie

Annexe 2.A - Evolution de l'effectif de la population étudiante de l'Université de Ouagadougou.

Tableau 2. Annexe 2.A - Evolution de l'effectif de la population étudiante de l'Université de Ouagadougou.

Années universitaire	Sexe		T	Pctage de filles
	M	F		
1995	7015	2247	9262	24,26
1996	6772	1999	8771	22,79
1997	5900	1771	7671	23,09
1998	6625	2023	8648	23,39
1999	7947	2412	10359	23,28
2000	9000	2712	11712	23,16
2001	10286	3119	13405	23,27
2002	11916	3970	15886	24,99
2003	14041	5036	19077	26,4
2004	15863	6172	22035	28,01
2005	16962	6704	23666	28,33
2006	17591	7170	24761	28,96
2007	22272	9727	31999	30,4
2008	21934	9228	31162	29,61
2009	19228	8084	27312	29,6

Source : Kobiané & Pilon (2013, p. 180)

Annexe 2.B – Questionnaire d’enquête.

Enquête sur l’intention entrepreneuriale chez les étudiants

Bonjour,

Dans le cadre de ma thèse, je réalise cette année une enquête auprès des étudiants sur le thème de l’entrepreneuriat. Les objectifs de cette étude sont de comprendre la perception de la population estudiantine envers l’esprit d’entreprise, de déterminer les facteurs qui influent sur la volonté de se lancer dans l’entrepreneuriat et d’établir les profils des étudiants qui désirent se lancer dans cette voie.

La réussite de cette étude repose essentiellement sur votre participation. Je vous serais reconnaissant de bien vouloir m’accorder quelques minutes de votre temps pour répondre aux questions suivantes. Le questionnaire comporte cinq parties. Les résultats qui seront publiés n’auront aucun indice pouvant dévoiler votre identité personnelle ou pouvant vous porter préjudice.

Merci pour votre participation ! ☺

Votre parcours scolaire et vos compétences

1. A quel niveau d’études êtes-vous inscrit(e) pour cette année universitaire 2016/2017 ?
 - BAC + 1
 - BAC + 2
 - BAC + 3
 - BAC + 4
 - BAC + 5
 - BAC + 6 et plus

2. Dans quel domaine d’étude effectuez-vous actuellement vos études ?
 - Lettres, Langues et Art
 - Sciences de l’Homme et de la Société
 - Sciences Economiques et de Gestion
 - Sciences Juridiques, Politiques et de l’Administration
 - Sciences et Technologies
 - Sciences de la Santé
 - Autre

3. Précisez l’intitulé exact de la formation dans laquelle vous êtes actuellement inscrit(e) :
Ex : « Master I recherche « Sciences Juridiques et Politiques »

4. La formation que vous suivez actuellement, est-elle ? :
- Professionnelle
 - Académique (générale, essentiellement théorique)
 - Ne sais pas

5. Etes-vous parallèlement inscrit(e) dans une autre formation ?
- Oui
 - Non

Si oui, précisez l'intitulé exact de la formation dans laquelle vous êtes inscrit(e) :

6. Quel type de Bac avez-vous obtenu (série A, B, C, D, E, F, G, H) ? : /_____/

7. Quelle est l'année d'obtention de votre Bac ? /_____/

8. Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu ?
- Baccalauréat
 - Diplôme de niveau Bac + 2 (DUT, BTS, DEUG etc.)
 - Diplôme de second cycle universitaire de niveau licence
 - Diplôme de second cycle universitaire de niveau maîtrise, master, DEA ou DESS

9. Précisez l'intitulé exact de votre plus haut diplôme ?
Si vous avez obtenu plusieurs diplômes de niveau équivalent, veuillez les préciser S.V.P
Ex : Licence fondamentale en Sciences Economiques et Gestion

Intitulé_1 : _____

Intitulé_2 : _____

Intitulé_3 : _____

10. Quel est le niveau d'études le plus élevé que vous envisagez d'obtenir (Bac+...) ? /_____/

11. Veuillez-nous indiquer précisément les intitulés des différentes formations dans lesquelles vous étiez inscrit (e) durant ces dernières années ?

Ex : Année scolaire 2013-2014 : Master 1 Recherche Analyses et Politiques Economiques

- Année scolaire 2015-2016 : _____
- Année scolaire 2014-2015 : _____
- Année scolaire 2013-2014 : _____

- Année scolaire 2012-2013 : _____
- Année scolaire 2011-2012 : _____
- Année scolaire 2010-2011 : _____

12. Voici une liste de compétences, indiquez sur une échelle de 1 à 5 le niveau d'aptitude que vous estimez posséder dans chacune d'elle.

Indiquez « 1 » si vous estimez n'avoir aucune aptitude et « 5 » vous estimez avoir une aptitude très élevée.

	1	2	3	4	5
1. Capacité à gérer efficacement le temps pour mener les travaux dans les délais impartis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacité à mobiliser d'autres personnes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Capacité à coordonner des activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Capacité à diriger un groupe d'individus (motiver les membres du groupe à l'égard du travail et des projets, installer un esprit, une dynamique d'équipe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Capacité à travailler en équipe et à réussir ses interactions en groupe de travail (collaborer efficacement avec les autres)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Capacité à travailler en autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Capacité à travailler sous pression	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Capacité à travailler intensément	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Capacité d'analyse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Capacité à détecter des opportunités d'affaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Capacité à rechercher et à discriminer des informations pertinentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Capacité à faire preuve de jugement et à choisir les bonnes solutions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Capacité à proposer de nouvelles idées et solutions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Capacité à prendre des décisions délicates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Capacité à formaliser un business plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Capacité à écrire et parler le français	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Capacité à écrire et parler dans une langue étrangère	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Capacité à structurer, argumenter et présenter avec clarté des résultats à l'écrit comme à l'oral (tenir un discours clair et cohérent face à une personne ou un groupe de personnes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Capacité à déployer un argumentaire dans le but de convaincre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Capacité à mobiliser des approches et connaissances pluridisciplinaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Votre expérience par rapport au travail

13. Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stages durant vos études ?

- Oui
- Non (*Passez à la question 15*)

Si oui, combien de stages avez-vous effectué ? : /___/

Et quelle est la durée totale (en nombres de mois) de ces stages (sommes des durées de chaque stage) ? /_____/

14. Précisez-le (s) nom (s) de(s) l'organisme (s) dans le(s)quel (s) vous avez effectué votre (vos) stage (s) :

15. Avez-vous déjà exercé une activité rémunérée durant vos études universitaires (ex : dispenser des cours particuliers ou autres petits boulots) ?

- Oui
- Non

Si oui, veuillez préciser quelle(s) activité(s) vous avez exercé :

Activité_1 : _____

Activité_2 : _____

Activité_3 : _____

16. Avez-vous déjà participé à un programme de formation en entrepreneuriat ?

- Oui
- Non

17. Êtes-vous ou avez-vous déjà été propriétaire ou copropriétaire d'une ou de plusieurs entreprises ?

- Oui
- Non

18. Etes-vous ou avez-vous été membre d'une ou de plusieurs associations (étudiante, sportive, culturelle etc.) ?

- Oui
- Non

Si oui, veuillez indiquer le(s) nom(s) de cette (ces) association (s) :

19. Quel (s) rôle (s) ou responsabilité(s) occupez-vous ou avez-vous occupé dans cette association ?

Plusieurs réponses possibles

- Président
- Vice-président
- Chargé à la communication
- Trésorier
- Commissaire au compte
- Secrétaire général
- Secrétaire général adjoint
- Simple membre
- Autres, précisez _____

Votre rapport aux études et à l'insertion professionnelle

20. Voici plusieurs raisons pour lesquelles on peut dire que certaines personnes réussissent et d'autres non. En ce qui vous concerne, diriez-vous qu'elles sont importantes ou pas pour réussir professionnellement ?

Une seule réponse possible par ligne

	<i>Pas du tout important</i>	<i>Peu important</i>	<i>Plutôt important</i>	<i>Très important</i>
<i>Le diplôme</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Les efforts personnels</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>La famille et les amis</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Les réseaux professionnels</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Pensez-vous que le diplôme que vous obtiendrez à l'issue de votre formation vous permettra de trouver du travail ?

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
<i>Très difficilement</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Très facilement</i>

22. À l'issue de vos études, si vous pouviez choisir entre créer votre entreprise et être salarié, vous préféreriez ?

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
<i>Certainement être salarié (e)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Certainement créer mon entreprise</i>

23. À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous poursuiviez une carrière de salarié ?
Indiquez cette probabilité sur une échelle allant de 1 à 7

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
<i>Très faible</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Très forte</i>

24. À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ?
Indiquez cette probabilité sur une échelle allant de 1 à 7

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
<i>Très faible</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Très forte</i>

25. A quelle échéance souhaiteriez-vous créer votre entreprise ?

Une seule réponse possible

- Dans les 3 premières années suivant la fin de vos études
- Entre 3 et 5 ans après vos études
- Plus de 5 ans après la fin de vos études
- Pendant vos études
- J'ai déjà ma propre entreprise
- Je ne sais pas
- Je n'ai aucun intérêt

26. De manière générale, comment trouvez-vous ces différents types de carrière ?

Une seule réponse possible par ligne

	<i>Pas du tout attractif</i>	<i>Peu attractif</i>	<i>Plutôt attractif</i>	<i>Très attractif</i>
<i>Être salarié dans le public</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Être salarié dans le privé</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Créer votre entreprise</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Par le passé, avez-vous déjà été attiré (e) par l'entrepreneuriat ?

- Oui
- Non

28. Envisagez-vous de créer une entreprise avec des employés ou de travailler à votre compte ?

- Créer une entreprise avec des employés
- Travailler à mon compte tout seul
- Je n'ai aucun intérêt

29. Avez-vous actuellement une idée d'affaire ?

- Oui
- Non

30. Dans quel (s) secteur (s) souhaitez-vous vous lancer si vous décidez de créer votre entreprise ?

Plusieurs réponses possibles

- Restauration
- Commerce (de détail ou de gros)
- Transport
- BTP (Bâtiments & Travaux Publics)
- Agro-alimentaire et élevage
- Artisanat
- Expertise et consultant
- Service informatique
- Autres services (nettoyage, jardinage, gardiennage, etc.)
- Santé
- Industrie

- Autre, précisez : _____
- Je n'ai aucun intérêt

31. Avez-vous des proches qui sont ou ont déjà été entrepreneur ou qui travaillent à leur propre compte ?

Plusieurs réponses possibles

<input type="checkbox"/> Père	<input type="checkbox"/> Oncle/Tante	<input type="checkbox"/> Ami (e)s
<input type="checkbox"/> Mère	<input type="checkbox"/> Frère/Sœur	<input type="checkbox"/> Aucun
<input type="checkbox"/> Grands-Parents	<input type="checkbox"/> Conjoint	<input type="checkbox"/> Autre

32. Souhaiteriez-vous plus tard reprendre l'entreprise familiale ?

Si père et/ou mère entrepreneur (e)

- Oui
- Non
- Ne sais pas
- Non concerné(e)

33. Pensez-vous que les personnes suivantes seront favorables ou non concernant votre engagement dans une création d'entreprise ?

Une seule réponse possible par ligne

	<i>Totalement défavorable</i>	<i>Plutôt défavorable</i>	<i>Plutôt favorable</i>	<i>Totalement favorable</i>
<i>Votre famille</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Vos amis</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Vos professeurs</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Les autres personnes qui sont importantes pour vous</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>Pas du tout capable</i>	<i>Plutôt Incapable</i>	<i>Plutôt Capable</i>	<i>Tout à fait capable</i>
34. <i>Si vous le deviez, pensez-vous être capable de créer votre entreprise ?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Dans quelle mesure les éléments suivants sont-ils importants pour vous dans vos décisions concernant vos choix de profession et de carrière ?

Une seule réponse possible par ligne

	<i>Pas du tout important</i>	<i>Plutôt pas important</i>	<i>Plutôt important</i>	<i>Tout à fait important</i>
<i>Avoir une plus grande flexibilité pour ma vie personnelle et familiale</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Avoir une liberté considérable pour adapter ma propre approche au travail</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Être autonome dans mon travail</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Avoir des responsabilités</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Etre mon propre chef</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Atteindre une position élevée dans la société</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Être respecté (e) de mes amis</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Etre reconnu (e) publiquement pour mes réussites</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Réaliser quelque chose et avoir une meilleure valorisation sociale dans ma communauté</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Appartenir à un milieu social reconnu</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Poursuivre une tradition familiale</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Suivre l'exemple (ou les pas) d'une personne que j'admire</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Offrir à mon conjoint, mes enfants et à moi-même une sécurité financière</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Devenir riche</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Construire une entreprise dont mes enfants pourront hériter.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Réaliser une vision personnelle</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Diriger et motiver les autres</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Avoir le pouvoir d'influencer fortement une organisation</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Relever des défis personnels</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Développer une idée pour un produit</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Grandir et apprendre en tant que personne</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Créer quelque chose de nouveau</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. D'après vous, quel sera votre revenu mensuel net, 3 ans après la fin de vos études ?

Franc cfa

37. Si vous le deviez présentement, quel(le)s serai(en)t le(s) principale(s) raison(s) qui vous empêcherai(en)t de créer votre entreprise ?

Une seule réponse possible par ligne

	<i>Non, pas du tout</i>	<i>Plutôt non</i>	<i>Plutôt oui</i>	<i>Oui, tout à fait</i>
<i>Le manque de capital financier de départ</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Le manque d'expérience et de compétences adéquates</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>L'absence d'opportunité d'affaire rentable</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>L'absence de réseau d'affaire</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>La peur de l'échec</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>La charge importante de travail</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Les contraintes administratives liées à la création</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sensibilisation à l'entrepreneuriat

38. Avez-vous déjà été informé (e) de l'existence de dispositifs d'aide à la création d'entreprise ?

- Oui
 Non

39. Avez-vous connaissance de l'existence du programme « *soutien à la formation en entrepreneuriat* » au sein de l'université Ouaga I Pr Joseph KI-ZERBO ?

- Oui
 Non

40. Avez-vous suivi un enseignement en entrepreneuriat ou en relation avec la création d'entreprise

- Oui
 Non

41. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec la déclaration suivante ?

Non, Plutôt Plutôt Oui, tout à
pas du , non oui fait
tout

Les enseignements qui me sont actuellement dispensés dans ma formation me permettront de développer des compétences adéquates pour créer mon entreprise

42. Pensez-vous qu'il est de la responsabilité de l'université... ?

Une seule réponse possible par ligne

Oui Non Sans
avis

D'informer à la création d'entreprise

D'accompagner à la création d'entreprise

De former à la création d'entreprise

43. Sur une échelle de 1 à 7 diriez-vous que vous êtes

1 2 3 4 5 6 7

Pas du tout sensibilisé (e) à l'entrepreneuriat

Tout à fait sensibilisé (e) à l'entrepreneuriat

44. Quels sont vos souhaits en termes de formation à l'université
Une seule réponse possible par ligne

	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>Sans avis</i>
<i>Réalisation d'un projet fictif</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Cours sur la création d'entreprise</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Programme de formation consacrée à l'entrepreneuriat</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Témoignages de créateurs d'entreprise</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pour mieux vous connaître

45. Vous êtes :

- Un homme
- Une Femme

46. Quelle est votre date de naissance /__/__/ __/__/ __/__/__/_/

47. Quel est votre âge ? /__/__/ ans

48. Quel est votre statut matrimonial ?

- Célibataire
- Marié(e)
- Divorcé (e)/ Séparé (e)
- Veuf (ve)

49. Avez-vous des enfants ?

- Oui
- Non

50. Quelle est la situation actuelle de votre père ?

- En emploi
- En recherche d'emploi
- Retraité
- Sans emploi (*Passez à la question 52*)
- Autre

51. Quelle est la profession de votre père ?

- Agriculteur/éleveur
- Artisan
- Commerçant
- Chef d'entreprise
- Employé de la fonction publique
- Employé d'entreprise
- Autre

52. Quelle est la situation actuelle de votre mère ?

- En emploi
- En recherche d'emploi
- Retraitée
- Sans emploi (ménagère) (*Passez à la question 54*)
- Autre

53. Quelle est la profession de votre mère ?

- Agriculteur/éleveur
- Artisan
- Commerçant
- Chef d'entreprise
- Employé de la fonction publique
- Employé d'entreprise
- Autre

54. Indiquez dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacune de ces déclarations ?

Une seule réponse possible par ligne

	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Prendre des risques ne me dérange pas si les gains potentiels sont élevés.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Je participerai seulement à des entreprises avec des garanties relativement certaines en terme de rentabilité.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Je ne prendrai probablement pas de risque d'emprunter de l'argent pour créer une entreprise même si elle pourrait être rentable.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Je préfère un emploi offrant un salaire faible et une grande sécurité qu'un emploi offrant un revenu élevé et une faible sécurité*</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* La sécurité du travail renvoie par exemple aux garanties (indemnisation, réaffectation dans un autre poste) que l'on a en cas de perte d'emploi. (CDI vs CDD ; Privé vs Fonction publique)

55. De manière générale, vous considérez-vous comme une personne qui est prête à prendre des risques dans sa carrière professionnelle ?

Evaluez votre propension de prise de risque sur une échelle de 1 à 7.

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
<i>Pas du tout prête à prendre des risques</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Tout à fait prête à prendre des risques</i>

56. D'une manière générale, vous considérez-vous comme une personne qui est persévérante ?
Évaluez votre niveau de persévérance sur une échelle de 1 à 7

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
<i>Pas du tout persévérante</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tout à fait persévérante

Nb : Si vous souhaitez recevoir les résultats de cette étude, merci dans ce cas de bien vouloir nous laisser votre adresse électronique :

Votre Adresse :

Annexe 2.C – Regroupement des disciplines en domaines d'études

Tableau 2.25- Représentation des domaines d'études présents dans les universités UO1-JKZ & UO2

Université	Domaine d'études	UFR/Instituts/ED	Disciplines d'études
UO1-JKZ	Domaine Sciences et Technologie	UFR/SEA	Mathématiques, Physique, Chimie, Biologie, Géologie, Informatique etc.
		UFR/SVT	
	Domaines Sciences de la Santé	UFR/SDS	Médecine et Pharmacie, etc.
	Domaine Lettres, Langues et arts	UFR/LAC	Allemand, Anglais, Lettres modernes, Linguistique, etc.
	Domaine Sciences de l'Homme	UFR/SH	Géographie ; Histoire et Archéologie, Philosophie, Psychologie etc.
UO2	Sciences Economiques et de Gestion (SEG)	UFR SEG	MGD, EASA, EEDD, EARNE 2, MASPA, MAFI professionnel, MAFI Recherche, EGEO, MSG, MEGEES, SG, IME-ISE, D. Pub, D. Pr, D. Aff
	Sciences Juridiques et Politiques (SJP)	UFR SJP	D. Jud, D. Pub, Sces Po., D.Pr.F, DIP, D.Pu.F, D.Aff et fisc, PDGIE, CJE, DPSC, etc.

Source : tableau construit par l'auteur sur la base des informations disponibles sur le site internet de l'UO2¹³² et des annuaires statistiques de l'UOI JKZ et de l'UO2.

¹³² Le regroupement des disciplines en six domaines d'études est renseigné dans le lien suivant : <https://www.univ-ouaga2.bf/spip.php?article23>

Annexe 2.D - Répartition des effectifs d'étudiants des Universités : UO1-JKZ et UO2

Tableau 2.26 - Répartition des effectifs d'étudiants par établissement, par année d'étude et selon le sexe à l'UO1-JKZ

UFR/Instituts/ED	Genre	Niveaux d'étude						Total UO1-JKZ
		L3	Total Licence 3	M1	M2	Total Master	Total BAC + 6 et plus	
IBAM	Femme	74	74	38	25	63	0	137
	Homme	84	84	57	37	94	0	178
	Total	158	158	95	62	157	0	315
ISSDH	Femme	0	0	-	-	0	0	0
	Homme	15	15	-	-	0	0	15
	Total	15	15	-	-	0	0	15
IPERMIC	Femme	-	0	9	23	32	0	32
	Homme	-	0	10	32	42	0	42
	Total	-	0	19	55	74	0	74
ISSP	Femme	-	0	2	2	4	0	4
	Homme	-	0	7	7	14	0	14
	Total	-	0	9	9	18	0	18
UFR/SVT	Femme	130	130	38	40	78	0	208
	Homme	496	496	113	105	218	0	714
	Total	626	626	151	145	296	0	922
UFR/LAC	Femme	997	997	4	11	15	0	1012
	Homme	1576	1576	5	15	20	0	1596
	Total	2573	2573	9	26	35	0	2608
UFR/SDS	Femme	246	246	181	181	362	213	821
	Homme	495	495	373	468	841	464	1800
	Total	741	741	554	649	1203	677	2621
UFR/SEA	Femme	25	25	18	3	21	0	46
	Homme	400	400	183	11	194	0	594
	Total	425	425	201	14	215	0	640
UFR/SH	Femme	305	305	105	25	130	0	435
	Homme	1074	1074	517	115	632	0	1706
	Total	1379	1379	622	140	762	0	2141
Total UO1-JKZ	Femme	1777	1777	395	310	705	213	2695
	Homme	4140	4140	1265	790	2055	464	6659
	Total	5917	5917	1660	1100	2760	677	9354

Source : calcul effectué par l'auteur sur la base de l'annuaire statistique

Note : ces différences concernent uniquement les établissements de l'UO1 qui sont dans les régions du centre

Tableau 2.27 - Répartition des effectifs d'étudiants par établissement, par année d'étude et selon le sexe à l'UO2.

UFR/Instituts/ED	Genre	Niveaux d'étude						Total UO2
		L3	Total Licence 3	M1	M2	Total Master	Total BAC + 6 et plus	
UFR/SEG	Femme	187	187	182	34	216	0	403
	Homme	488	488	478	102	580	0	1068
	Total	675	675	660	136	796	0	1471
UFR/SJP	Femme	203	203	408	15	423	0	626
	Homme	403	403	811	117	928	0	1331
	Total	606	606	1219	132	1351	0	1957
IUFIC	Femme	6	6	23	31	54	0	60
	Homme	4	4	35	121	156	0	160
	Total	10	10	58	152	210	0	220
IFOAD	Femme	4	4	4	2	6	0	10
	Homme	2	2	7	33	40	0	42
	Total	6	6	11	35	46	0	52
ED	Femme	0	0	0	0	0	10	10
	Homme	0	0	0	0	0	51	51
	Total	0	0	0	0	0	61	61
Total UO2	Femme	400	400	617	82	699	10	1109
	Homme	897	897	1331	373	1704	51	2652
	Total	1297	1297	1948	455	2403	61	3761

Source : calcul effectué par l'auteur sur la base de l'annuaire statistique

Note :

- Effectifs total de la population cible (étudiants au moins inscrit en 3^e année) dans les deux universités UO1-JKZ et 2 et UO2 = 13 115.
- Effectif total homme UO1 & UO2, soit $6659 + 2652 = 9311$
- Effectif total femme UO1 & UO2, soit $2695 + 1109 = 3804$

Annexe 2.E - Recodage de la variable ProbSal (probabilité d'être salarié) en ProbrEnt2.

⇒ La variable **Pref_EntrSal**, relatif à la Préférence pour l'emploi reste inchangée

Pref_EntrSal « À l'issue de vos études, si vous pouviez choisir entre créer votre entreprise et être salarié, vous préféreriez ? »						
Préférence pour le salariat			Neutre	Préférence pour l'entrepreneuriat		
1	2	3	4	5	6	7

⇒ *Recodage de la variable Probasal en Prob Entr*

Etant donné que c'est nous souhaitons mesurer l'intention entrepreneuriale, nous avons recodé la variable **probsal**, désignant la probabilité d'être salarié, en « ProbEntr2 » de sorte à avoir l'échelle suivante :

Probsal « À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous poursuiviez une carrière de salarié ? »						
1	2	3	4	5	6	7
↕	↕	↕	↓	↕	↕	↕
ProbEntr2 « À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous poursuiviez une carrière de salarié ? »						
7	6	5	4	3	2	1

Nb : Si l'individu mentionne le score de « 1 » comme étant la probabilité d'être salarié, cela revient à dire que sa probabilité d'être entrepreneur est forte, et équivaut à 7. Nous avons ainsi inversé les scores initiaux afin d'avoir une variable reflétant la probabilité d'être entrepreneur.

⇒ La variable **ProbEntr**, relatif à la probabilité de devenir entrepreneur, reste inchangée.

ProbEntr « À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ? »						
1	2	3	4	5	6	7

Rappel : La nouvelle variable « ProbEntr2 » est associée aux deux autres variables : **Pref_EntrSal** et **ProbEntr**, conformément aux travaux de Kolvereid (1996).

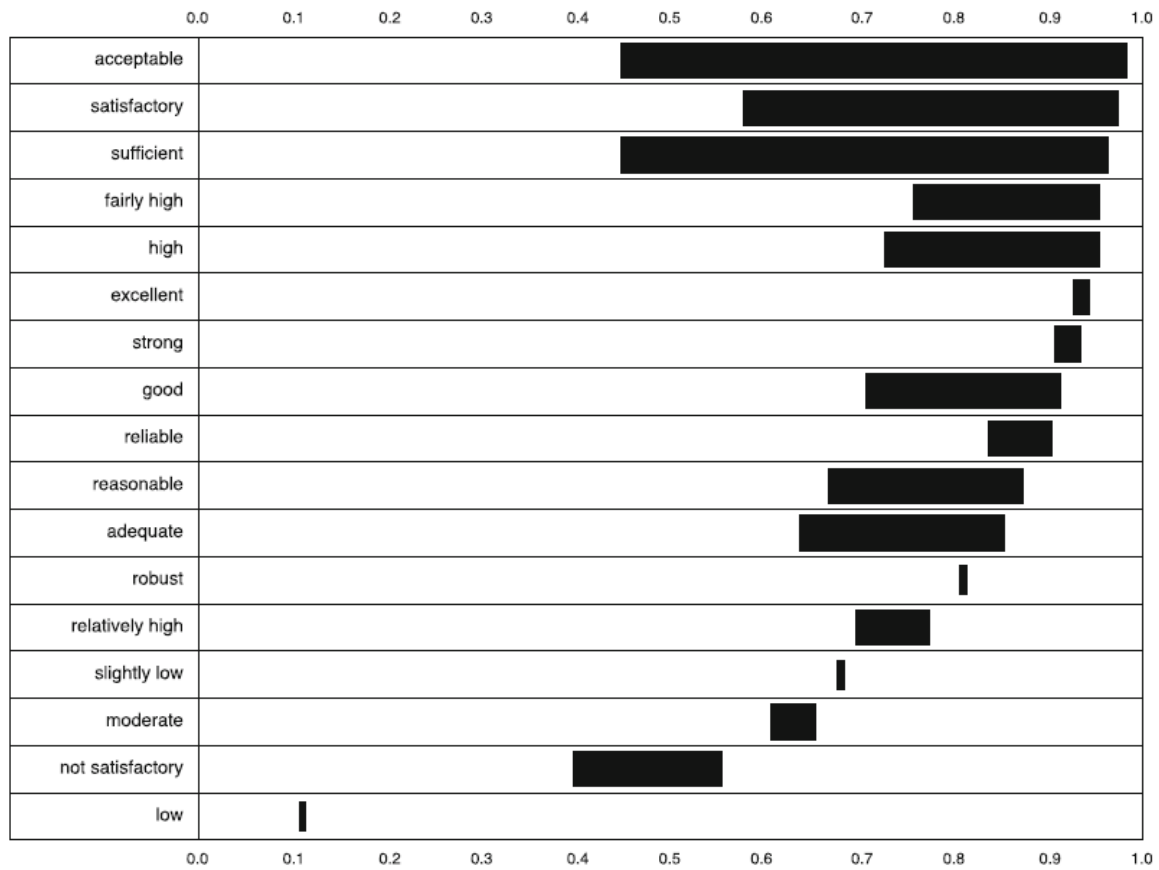
Annexe 3.F - Matrice de corrélation entre le type de baccalauréat et le domaine d'études

Tableau 28- Matrice de corrélation entre le type de baccalauréat et le domaine d'études.

	BAC_D	BAC_A	BAC_C	BAC_FGH	LLA	SEG	SJP	SHS	SDS	ST
BAC_D	1									
BAC_A	-0,81	1								
BAC_C	-0,35	-0,13	1							
BAC_FGH	-0,26	-0,10	-0,04	1						
LLA	-0,41	0,50	-0,07	-0,02	1					
SEG	0,17	-0,29	0,03	0,21	-0,16	1				
SJP	-0,49	0,60	-0,08	-0,06	-0,10	-0,18	1			
SHS	-0,11	0,19	-0,07	-0,06	-0,11	-0,20	-0,12	1		
SDS	0,37	-0,34	-0,06	-0,11	-0,18	-0,34	-0,21	-0,23	1	
ST	0,14	-0,26	0,20	0,01	-0,14	-0,27	-0,16	-0,18	-0,30	1

Annexe 2.G – Interprétation des valeurs du « alpha de Cronbach » dans la littérature.

Graphique 2.10 - Qualitative descriptors used for values/ranges of values of Cronbach’s alpha reported in papers in leading science education journals.



Source: Taber (2018, p. 1279)

Note : Ce graphique montre qu'il n'y a pas de classification hiérarchique claire dans les termes utilisés par les différents chercheurs pour traduire la valeur d'Alpha, de sorte que la terminologie semble quelque peu arbitraire.

Annexe 2.H - Statistiques descriptives simples.

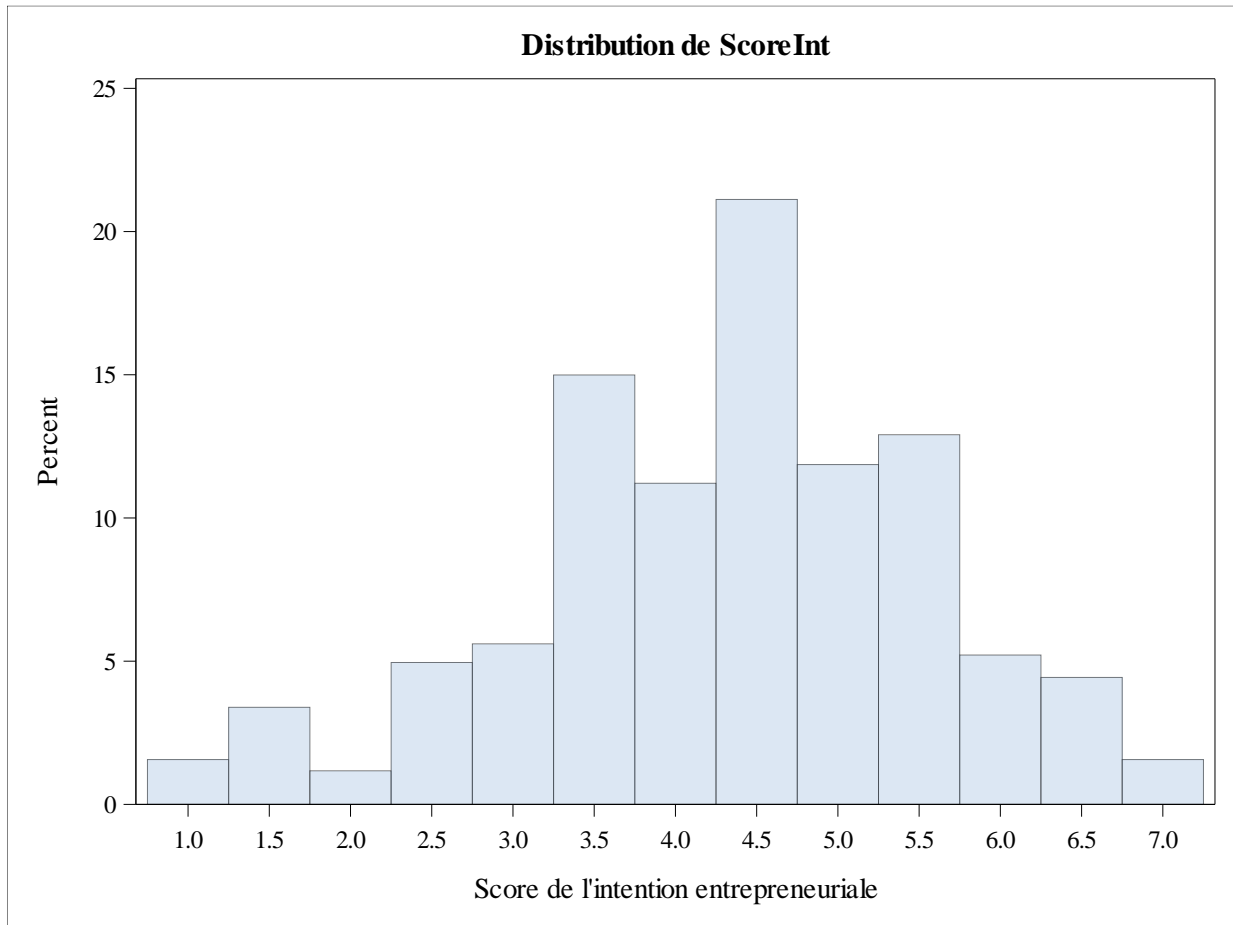
Tableau 29- Statistiques descriptives simples

Variable	Moyenne	Ec-type	Minimum	Maximum
ProbEntr	4,48	1,78	1	7
ScoreInt	4,32	1,26	1	7
NivIntention	2,50	1,17	1	4
Femme	0,25	0,43	0	1
Age	25,43	2,82	17	48
Enfant	0,08	0,27	0	1
Marie	0,07	0,25	0	1
LLA	0,08	0,27	0	1
SEG	0,23	0,42	0	1
SJP	0,10	0,30	0	1
SHS	0,12	0,33	0	1
SDS	0,28	0,45	0	1
ST	0,19	0,39	0	1
BAC3	0,33	0,47	0	1
BAC4	0,41	0,49	0	1
BAC5	0,15	0,35	0	1
BAC6_et_Plus	0,12	0,32	0	1
Prof_NonRenseignee_Pere	0,09	0,28	0	1
AgriEle_Pere	0,33	0,47	0	1
Artisan_Pere	0,01	0,09	0	1
Commer_Pere	0,07	0,26	0	1
ChefEntr_Pere	0,04	0,19	0	1
EmpE_Pere	0,05	0,23	0	1
EmpFP_Pere	0,15	0,35	0	1
AutreSitu_Pere	0,27	0,44	0	1
Prof_NonRenseignee_Mere	0,25	0,43	0	1
AgriEle_Mere	0,16	0,36	0	1
Artisan_Mere	0,01	0,08	0	1
Commer_Mere	0,13	0,34	0	1
ChefEntr_Mere	0,01	0,08	0	1
EmpE_Mere	0,04	0,18	0	1
EmpFP_Mere	0,09	0,29	0	1
AutreSitu_Mere	0,32	0,47	0	1
Stage	0,47	0,50	0	1
Trav_Rem	0,65	0,48	0	1
ExperienceEntrepreneuriale	0,09	0,28	0	1
Form_Entr	0,34	0,48	0	1
JAT	12,85	5,26	0	20
Capitalsocial	0,79	0,41	0	1
RevEspere_NonRenseignee	0,26	0,44	0	1
RevEspere_Inf300	0,19	0,39	0	1
RevEspere_300_600	0,25	0,44	0	1
RevEspere_600_900	0,12	0,33	0	1
RevEspere_Sup900	0,17	0,38	0	1
RisqueGain_D	0,80	0,40	0	1
RisqueGarantie_D	0,25	0,43	0	1
RisqueEmprunt_D	0,75	0,43	0	1
RisqueSecurite_D	0,53	0,50	0	1
RisqueProfessionnelle	5,09	1,62	1	7
Pessimisme	2,34	1,39	1	7
Independance	3,46	0,45	1	5
Reconnaissance	3,07	0,68	1	5
Realisation	3,43	0,51	1	5
Innovation	3,52	0,55	1	5
Observations		767		

Note : Pour les variables binaires (0 ; 1), le pourcentage peut être obtenu en multipliant directement la valeur moyenne par 100.

Annexe 2.I - Distribution des indicateurs de de la variété de compétences.

Graphique 2.11 - Distribution du score d'intention entrepreneuriale (scoreInt)



Moments			
N	767	Somme des poids	767
Moyenne	4.32116471	Somme des observations	3314.33333
Ecart-type	1.26126935	Variance	1.59080038
Skewness	-0.3701704	Kurtosis	0.02837754
Somme des carrés non corrigée	15540.3333	Somme des carrés corrigée	1218.55309
Coeff Variation	29.1881805	Std Error Mean	0.0455418

Tableau 2.30- Description de la variable « intention » : indicateur « ProbEntr »

ProbEntr	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
1	40	5.22	40	5.22
2	87	11.34	127	16.56
3	113	14.73	240	31.29
4	138	17.99	378	49.28
5	113	14.73	491	64.02
6	165	21.51	656	85.53
7	111	14.47	767	100.00

Question : À l'issue de vos études, quelle est la probabilité que vous créiez votre entreprise ? 1 = « Très improbable » ; 7 = « Très probable »).

Tableau 2.31 - Description de la variable « intention » : indicateur « NivIntention »

NivIntention	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
1	243	31.68	243	31.68
2	86	11.21	329	42.89
3	253	32.99	582	75.88
4	185	24.12	767	100.00

Note : Pour rappel, nous avons construit la variable **NivIntention** (niveau d'intention entrepreneuriale) en discrétisant la variable quantitative du score d'intention entrepreneuriale (**ScoreInt**) suivant les valeurs des quartiles : $[0 ; q1] ;] q1 ; \text{médiane}] ;] \text{médiane} ; q3]$. Cette variable est ordinale (qualitative) allant de 1 à 4 : 1, correspondant à l'intention entrepreneuriale la plus faible et 4, la plus élevée.

Annexe 2.J – description détaillé de l'indicateur JAT

Tableau 1.32 - Description de la variable JAT

JAT	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pctage cumulé
0	6	0.78	6	0.78
1	8	1.04	14	1.83
2	17	2.22	31	4.04
3	15	1.96	46	6.00
4	17	2.22	63	8.21
5	21	2.74	84	10.95
6	26	3.39	110	14.34
7	26	3.39	136	17.73
8	37	4.82	173	22.56
9	43	5.61	216	28.16
10	25	3.26	241	31.42
11	48	6.26	289	37.68
12	47	6.13	336	43.81
13	49	6.39	385	50.20
14	43	5.61	428	55.80
15	47	6.13	475	61.93
16	51	6.65	526	68.58
17	58	7.56	584	76.14
18	56	7.30	640	83.44
19	59	7.69	699	91.13
20	68	8.87	767	100.00

Tableau 1.33 - Distribution de l'indicateur de la variété de compétences (JAT) suivant les niveaux de quantiles

Niveau	Quantile	Moyenne	Ecart-type
100Max 100%	20		
99%	20		
95%	20		
90%	19		
75% Q3	17		
50% Médiane	13	12,85	5,26
25% Q1	9		
10%	5		
5%	3		
1%	1		
0% Min	0		

Annexe 2.K - Niveau de maîtrise des compétences

Tableau 1.34 - Niveau de maîtrise des compétences

Libellé	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Capacité à gérer efficacement le temps pour mener les travaux dans les délais impartis	4,07	0,99	1	5
Capacité à mobiliser d'autres personnes	3,62	1,18	1	5
Capacité à coordonner des activités	3,92	1,06	1	5
Capacité à diriger un groupe d'individus	3,84	1,15	1	5
Capacité à travailler en équipe et à réussir ses interactions en groupe de travail	4,28	0,97	1	5
Capacité à travailler en autonomie	4,22	0,98	1	5
Capacité à travailler sous pression	4,11	1,10	1	5
Capacité à travailler intensément	4,16	1,02	1	5
Capacité d'analyse	3,92	1,04	1	5
Capacité à détecter des opportunités d'affaire	3,25	1,24	1	5
Capacité à rechercher et à discriminer des informations pertinentes	3,47	1,18	1	5
Capacité à faire preuve de jugement et à choisir les bonnes solutions	4,03	0,97	1	5
Capacité à proposer de nouvelles idées et solutions	4,04	0,94	1	5
Capacité à prendre des décisions délicates	3,71	1,14	1	5
Capacité à formaliser un business plan	2,94	1,34	1	5
Capacité à écrire et parler le français	4,41	0,83	1	5
Capacité à écrire et parler dans une langue étrangère	3,04	1,30	1	5
Capacité à structurer, argumenter et présenter avec clarté des résultats à l'écrit comme à l'oral	3,71	1,14	1	5
Capacité à déployer un argumentaire dans le but de convaincre	3,79	1,06	1	5
Capacité à mobiliser des approches et connaissances pluridisciplinaires	3,55	1,15	1	5

Annexe 2.L - Comparaison de l'intention entrepreneuriale et des variables explicative d'intérêt selon le genre.

Tableau 1.35 - Intention entrepreneuriale selon le genre

Genre	N obs	Quartile inférieur (Q1)	Médiane (Q2)	Quartile supérieur (Q3)	Moyenne	Ec-type
Femme	189	3,67	4,33	5,00	4,32	1,24
Homme	578	3,67	4,33	5,00	4,32	1,27

Note : la variable (**ScoreInt**) a été utilisée pour cette analyse.

Tableau 1.36 - Ccomparaison des variables explicatives d'intérêts de l'intention selon le genre.

Variables	Homme		Femme		Ecart**
	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type	
JAT	13,47	5,09	10,96	5,32	-2,51
RevEspere_NonRenseignee*	0,27	0,44	0,25	0,44	-0,01
RevEspere_Inf300*	0,17	0,38	0,23	0,42	0,06
RevEspere_300_600*	0,26	0,44	0,24	0,43	-0,01
RevEspere_600_900*	0,12	0,32	0,14	0,35	0,03
RevEspere_Sup900*	0,19	0,39	0,13	0,33	-0,06
RisqueGain_D*	0,80	0,40	0,79	0,41	-0,01
RisqueGarantie_D*	0,26	0,44	0,24	0,43	-0,02
RisqueEmprunt_D*	0,76	0,43	0,74	0,44	-0,02
RisqueSecurite_D*	0,54	0,50	0,48	0,50	-0,07
RisqueProfessionnelle	5,15	1,62	4,90	1,62	-0,24
Pessimisme	2,34	1,39	2,33	1,38	-0,01
Independance	3,45	0,45	3,47	0,44	0,02
Reconnaissance	3,09	0,68	3,03	0,66	-0,05
Realisation	3,44	0,52	3,41	0,51	-0,03
Innovation	3,53	0,55	3,51	0,56	-0,02
Observations		578		189	767

Nb : On notera que cette statistique comparative considère à la fois les aspirants entrepreneurs et aspirants salariés.

**Ecart = moyenne femme – moyenne homme

*Pour les variables binaires, le pourcentage peut être obtenu en multipliant la valeur (moyenne ou écart) par 100. Par exemple, dans le cas du **RevEspere_Sup900**, on peut dire que : parmi les hommes, 19% ($0,19 \times 100$) d'entre eux espèrent gagner un revenu mensuel supérieur à 900 000 Franc CFA.

Annexe 2.M - Réforme du système éducatif Burkinabé et la loi d'orientation de 2007.

Encadré 2 : La loi d'orientation de 2007

Extrait de l'article de Kyélem (2009) intitulé « *La réforme du système éducatif et la démocratisation de l'éducation au Burkina Faso. Éthique publique* »

« La loi d'orientation 013-2007/an, adoptée par l'Assemblée nationale le 31 juillet 2007 et promulguée le 5 septembre 2007, corrige les limites constatées dans celle de 1996 en donnant les conditions objectives de réduction de l'écart entre les réalités actuelles et les objectifs de l'éducation universelle dans un réel effort de prise en compte des obligations internationales contractées par le Burkina Faso.

À travers cette loi, une volonté est aussi affichée d'améliorer la qualité et l'efficacité du système éducatif par l'amélioration des performances des différents niveaux et formules d'éducation, la cohérence et l'intégration entre ces différents niveaux.

Les principes de base et l'objectif général de la réforme

C'est la loi d'orientation de 2007 qui fixe les grands principes de la réforme de l'éducation. Les principes de base de la réforme sont : l'obligation scolaire ; la gratuité progressive de l'éducation ; la cohérence du système ; l'établissement de passerelles entre le sous-système formel et le sous-système non formel à travers notamment l'introduction des langues nationales, entre l'enseignement général et la formation professionnelle ; la professionnalisation des filières d'apprentissage et de formation à tous les niveaux et particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur dans le nouveau dispositif de certification qu'est le LMD (licence-master-doctorat).

L'objectif général de la réforme est de « rendre le système éducatif plus cohérent, plus fonctionnel et plus adapté au besoin de développement socioéconomique et culturel du Burkina Faso ». La réforme du système éducatif est un outil de mise en œuvre de la loi d'orientation, qui stipule, en son article 13, que « le système éducatif burkinabé a pour finalité de faire du jeune burkinabé un citoyen responsable, producteur et créatif. Il vise essentiellement à assurer un développement intégral et harmonieux de l'individu. ».

Mise en œuvre de la réforme en deux phases

La mise en œuvre de la réforme se fera en deux phases, la première de 2007 à 2011, et la seconde de 2011 à 2015. L'extension de la réforme à l'ensemble du pays est pour l'horizon 2015 avec un accès gratuit à la première année du cours préparatoire pour tous les enfants en âge d'y aller. L'enseignement de base public sera alors effectif sur toute l'étendue du territoire en même temps que le développement de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle, la mise en œuvre intégrale du système LMD dans l'enseignement supérieur. »

Source : Kyélem (2009)

Annexe 2.N - Matrice de corrélation entre les variables explicatives d'intérêt.

Tableau 1.37 - Matrice de corrélation entre les variables explicatives d'intérêt.

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18
ScoreInt (V1)	1																	
JAT (V2)	0,15	1																
Capitalsocial (V3)	0,04	0,06	1															
RevEspere_NonRenseignee (V4)	0,02	-0,07	-0,10	1														
RevEspere_Inf300 (V5)	-0,08	-0,06	0,01	-0,29	1													
RevEspere_300_600 (V6)	-0,04	0,01	0,03	-0,35	-0,28	1												
RevEspere_600_900 (V7)	0,01	0,03	0,03	-0,22	-0,18	-0,22	1											
RevEspere_Sup900 (V8)	0,10	0,10	0,05	-0,27	-0,22	-0,26	-0,17	1										
RisqueGain_D (V9)	0,09	0,15	0,08	-0,09	-0,02	0,06	0,05	0,01	1									
RisqueGarantie_D (V10)	0,02	-0,09	-0,02	0,00	-0,01	-0,02	0,02	0,01	-0,09	1								
RisqueEmprunt_D (V11)	0,06	-0,02	-0,02	0,00	-0,02	0,03	0,01	-0,03	0,01	0,11	1							
RisqueSecurite_D (V12)	0,05	-0,01	-0,03	-0,06	-0,04	0,05	0,05	0,01	0,10	0,09	0,21	1						
RisqueProfessionnelle (V13)	0,20	0,34	0,05	-0,04	-0,02	0,04	0,00	0,03	0,32	-0,03	0,12	0,10	1					
Pessimisme (V14)	-0,06	-0,08	-0,09	0,12	-0,01	-0,04	-0,05	-0,04	-0,03	0,02	0,00	0,00	-0,13	1				
Independance (V15)	0,15	0,24	-0,03	0,02	-0,09	0,01	0,00	0,05	0,09	-0,08	0,01	-0,04	0,20	-0,13	1			
Reconnaissance (V16)	0,04	0,20	0,00	0,03	-0,07	0,00	-0,04	0,08	0,08	-0,13	-0,07	0,00	0,11	-0,06	0,43	1		
Realisation (V17)	0,14	0,25	0,04	0,07	-0,10	-0,01	-0,04	0,06	0,15	-0,01	0,07	0,04	0,22	-0,05	0,43	0,42	1	
Innovation (V18)	0,14	0,22	0,01	0,09	-0,08	0,00	-0,03	0,01	0,16	-0,07	0,01	-0,01	0,19	-0,01	0,46	0,29	0,53	1

V1 – V18 : correspondent aux variables.

Annexe 2.O - Probit ordonné de l'intention entrepreneuriale (NivIntention)

Tableau 1.38 - Probit ordonné de l'intention entrepreneuriale (NivIntention)

Variables	Model 1	Model 2	Model 3
Femme			0.0547
Age			0.00559
Enfant			-0.4695**
Marie			0.0752
Domaine d'études : LLA (ref)			
SEG			0.1119
SJP			0.0996
SHS			0.3551*
SDS			0.5525***
ST			0.3043*
Niveaux d'études : BAC3 (ref)			
BAC4			-0.1064
BAC5			-0.4870***
BAC6_et_Plus			-0.5156***
Profession du père : EmpFP_Pere (ref)			
Prof_NonRenseignee_P			0.1844
AgriEle_Pere			0.2832*
Artisan_Pere			0.8160*
Commer_Pere			0.2727
ChefEntr_Pere			0.0612
EmpE_Pere			0.1104
AutreSitu_Pere			0.0724
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)			
Prof_NonRenseignee_M			-0.1049
AgriEle_Mere			-0.3130
Artisan_Mere			-0.8979
Commer_Mere			-0.1478
ChefEntr_Mere			0.2250
EmpE_Mere			0.2936
AutreSitu_Mere			-0.1427
Stage			0.2266**
Trav_Rem			0.0981
ExperienceEntreprene			0.5618***
Form_Entr			0.2395***
JAT	0.0378***		0.0292***
Capitalsocial		0.0923	0.0272
Revenu espéré : RevEspere_300_600 (ref)			
RevEspere_NonRenseig		0.1816	0.1839
RevEspere_Inf300		-0.0908	-0.0754
RevEspere_600_900		0.1340	0.1040
RevEspere_Sup900		0.4185***	0.4287***
RisqueGain_D		0.0744	0.0629
RisqueGarantie_D		0.0524	0.0623
RisqueEmprunt_D		0.0574	0.0882
RisqueSecurite_D		0.1183	0.1415*
RisqueProfessionnell		0.1044***	0.0725**
Pessimisme		-0.0217	0.0219
Independance		0.2933***	0.2928**
Reconnaissance		-0.1706**	-0.1589**
Realisation		0.1300	0.1227
Innovation		0.0801	0.0515
Intercept 4	-1.2049***	-2.8137***	-3.6361***
Intercept 3	-0.3043***	-1.8787***	-2.6289***
Intercept 2	0.00135	-1.5632***	-2.2911***
Observations	767	767	767

Annexe 2.P - Régression de nos instruments sur la variable supposée endogène

Analyse de variance					
Source	DDL	Somme des carrés	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Modèle	2	895.40089	447.70044	16.86	<.0001
Erreur	764	20293	26.56145		
Total sommes corrigées	766	21188			

Root MSE	5.15378	R carré	0.0423
Moyenne dépendante	12.85267	R car. ajust.	0.0398
Coeff Var	40.09890		

Tableau 1.39 - Régression de la variété de compétences (JAT) sur les instruments

Variable	Valeur estimée			
	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr > t
Intercept	12.44893	0.19879	62.62	<.0001
AutreFormation	2.08804	1.11596	1.87	0.0617
Presi	3.29667	0.60941	5.41	<.0001

Note : la variable à expliquer est la variété de compétence JAT, et les variables explicatives représentent nos instruments.

Note : pour rappel l'objectif de cette régression (qui pouvait bien être remplacé par un simple test de corrélations) est de montrer que nos variables explicatives (AutreFormation, Presi) peuvent être utilisées en tant qu'instruments.

Commentaire : On constate que nos instruments expliquent la variable supposée endogène JAT

Annexe 2.Q - Le principe du test d'endogénéité

Le principe du test d'endogénéité Hausman est que la différence entre les estimateurs des OLS et des 2SLS doit être faible si la variable explicative est exogène. Si cette différence est « grande » on conclut que la variable explicative suspectée est endogène.

Pour savoir si cette différence est faible, on peut utiliser une régression avec le raisonnement suivant. On définit d'abord le modèle structurel initial suivant :

$$\text{ScoreInt} = \beta_0 + \beta_1 \text{JAT} + \dots + \beta_k X_k + \mu_1$$

Où

- **ScoreInt** : correspond au score d'intention entrepreneuriale
- **JAT** : correspond à la variété de compétences
- X_k Correspond à l'ensemble des variables explicatives exogènes de notre équation structurelle

Nous disposons de deux d'instruments : **AutreFormation** et **Presi**. L'équation de la forme réduite de la variable JAT est la suivante :

$$\text{JAT} = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_k X_k + \alpha_3 \text{AutreFormation} + \alpha_4 \text{Presi} + \mu_2$$

Où :

- **JAT** : correspond à la variété de compétences (la variable explicative supposée endogène)
- **AutreFormation** : suivre une autre formation en parallèle de sa formation initiale
- **Presi** : Avoir été président dans une association (par rapport aux autres : les personnes qui ont occupé un autre statut ou qui n'ont jamais fait partie dans une association)

Etape 1 : On estime la forme réduite par MCO en régressant **JAT** sur mes variables explicatives exogènes et mes instruments, c'est-à-dire sur $X_k, Z_1, Z_2 \dots Z_m$ et on calcule le résidu de cette question : noté $\hat{\mu}_2$.

Etape 2 : On estime l'équation structurelle par MCO en ajoutant ce résidu ($\hat{\mu}_2$) comme variable explicative. C'est-à-dire que l'on estime :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 \text{JAT} + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \delta \hat{\mu}_2 + \mu_1$$

Et on teste $\delta = 0$ dans cette équation. Tester cette hypothèse revient à tester l'existence d'un biais d'endogénéité ou de simultanéité

$$\text{Test d'endogénéité} \begin{cases} H_0: \delta = 0, \text{ alors JAT est exogène} \\ H_1: \delta \neq 0, \text{ alors JAT est endogène} \end{cases}$$

Tableau 1.40 - Etape 1 du test d'endogénéité JAT : calcul du résidu

Variable	Coefficient
Femme	-1.68670***
Age	0.08425
Enfant	0.00746
Marie	-0.81161
SEG	-0.67123
SJP	-0.43302
SHS	-0.28720
SDS	-3.16894***
ST	-0.58314
BAC4	0.25944
BAC5	0.56638
BAC6_et_Plus	1.69404**
Prof_NonRenseignee_Pere	0.03009
AgriEle_Pere	0.12517
Artisan_Pere	-2.20675
Commer_Pere	1.11847
ChefEntr_Pere	0.01020
EmpE_Pere	0.90426
AutreSitu_Pere	0.30317
Prof_NonRenseignee_Mere	-0.36638
AgriEle_Mere	1.02747
Artisan_Mere	0.58042
Commer_Mere	-0.30225
ChefEntr_Mere	2.01062
EmpE_Mere	2.85011***
AutreSitu_Mere	0.07208
Stage	-0.23981
Trav_Rem	-0.06903
ExperienceEntrepreneuriale	0.66278
Form_Entr	0.70470*
Capitalsocial	0.43942
RevEspere_NonRenseignee	-0.25652
RevEspere_Inf300	-0.11075
RevEspere_600_900	0.21690
RevEspere_Sup900	0.61208
RisqueGain_D	0.28661
RisqueGarantie_D	-0.76509*
RisqueEmprunt_D	-0.29445
RisqueSecurite_D	-0.48242
RisqueProfessionnelle	0.73576***
Pessimisme	-0.31679**
Independance	0.94937**
Reconnaissance	0.32638
Realisation	0.82228**
Innovation	0.64134*
Variables instrumentales	
AutreFormation	1.98828*
Presi	1.38272**
Intercept	-1.05264
Rcarré	0.2574
Observations	767

Annexe 2.R - Regroupement des compétences en plusieurs catégories et test de cohérence.

Tableau 1.41 - Regroupement des compétences en plusieurs groupes.

5 Catégories de compétences	Compétences associées
<i>Compétences managériales (CompManagement)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à mobiliser d'autres personnes ; - Capacité à coordonner des activités ; - Capacité à diriger un groupe d'individus (motiver les membres du groupe à l'égard du travail et des projets, installer un esprit, une dynamique d'équipe)
<i>Compétences décisionnelle (CompDecisionnelle)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité d'analyse ; - Capacité à faire preuve de jugement et à choisir les bonnes solutions - Capacité à prendre des décisions délicates
<i>Compétences comportementales (CompComportementale)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à gérer efficacement le temps pour mener les travaux dans les délais impartis ; - Capacité à travailler en équipe et à réussir ses interactions en groupe de travail (collaborer efficacement avec les autres) ; - Capacité à travailler en autonomie ; - Capacité à travailler sous pression ; - Capacité à travailler intensément ;
<i>Compétences spécifiques à l'entrepreneuriat (CompSpécifique)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à détecter des opportunités d'affaire ; - Capacité à rechercher et à discriminer des informations pertinentes ; - Capacité à proposer de nouvelles idées et solutions ; - Capacité à formaliser un business plan ;
<i>Compétences en communication (CompCommunication)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à écrire et parler le français ; - Capacité à écrire et parler dans une langue étrangère ; - Capacité à structurer, argumenter et présenter avec clarté des résultats à l'écrit comme à l'oral (tenir un discours clair et cohérent face à une personne ou un groupe de personnes) ; - Capacité à déployer un argumentaire dans le but de convaincre.
<i>Compétence pluridisciplinaire (CompPluridisciplinaire)*</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à mobiliser des approches et connaissances pluridisciplinaires

Note : ces compétences ont été regroupées en nous basant sur la littérature.

*Selon Kucel & Vilalta-Bufí (2016), cette variable constitue une *proxy* naturelle de la variété de compétence.

Suite Annexe 2R

Tableau 1.42 - Statistique alpha de Cronbach des groupes de compétences

Indicateur	Nombre d'items	Alpha de cronbach
CompSpécifique	4	0,77
CompCommunication	4	0,76
CompComportementale	5	0,72
CompDecisionnelle	3	0,73
CompManagement	3	0,79
CompPluridisciplinaire	1	-

Note : la compétence pluridisciplinaire fait référence à une seule compétence : « la capacité à mobiliser des approches et connaissances pluridisciplinaires », et ne nécessite donc pas de test de cohérence (alpha de Cronbach).

Commentaire : on remarque que les valeurs de « alpha » sont satisfaisantes.

Tableau 1.43 - Niveau de maîtrise des groupes de compétences

Variable	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
CompManagement	3,79	0,95	1	5
CompDecisionnelle	3,89	0,85	1	5
CompComportementale	4,17	0,69	1	5
CompSpécifique	3,43	0,91	1	5
CompCommunication	3,74	0,83	1	5
CompPluridisciplinaire	3,55	1,15	1	5

Annexe 2.S- Effet des groupes de compétences sur l'intention entrepreneuriale (Probit)

Tableau 1.44 - Effet des groupes de compétences sur l'intention entrepreneuriale

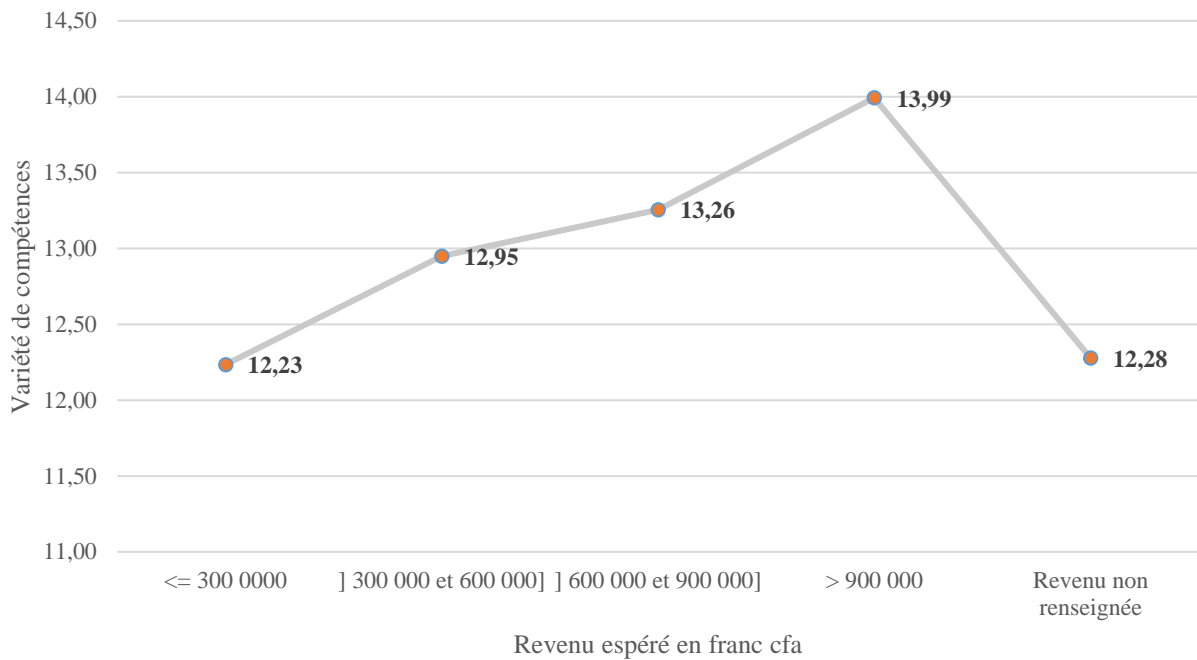
Variables	ProbEntr	NivInt
Types de compétences		
CompManagement	0.1697***	0.1356**
CompDecisionnelle	0.0104	-0.0242
CompComportementale	-0.0481	-0.1006
CompSpecifique	0.1369**	0.1935***
CompCommunication	-0.1316*	-0.1281*
CompPluridisciplinai	-0.0171	0.0617
Domaine d'études : LLA (ref)		
Femme	0.0309	0.0339
Age	-0.0183	0.00921
Enfant	-0.1678	-0.5229***
Marie	0.0558	0.0921
Niveaux d'études : BAC3 (ref)		
SEG	-0.1987	0.0156
SJP	-0.2619	0.0343
SHS	0.2482	0.2735
SDS	-0.0505	0.4562**
ST	0.0739	0.2100
Profession du père : EmpFP_Pere (ref)		
BAC4	0.0344	-0.0842
BAC5	-0.3786***	-0.4589***
BAC6_et_Plus	-0.2517	-0.4875***
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)		
Prof_NonRenseignee_P	0.2460	0.1514
AgriEle_Pere	0.2299	0.2604*
Artisan_Pere	0.2824	0.8309*
Commer_Pere	0.0551	0.2549
ChefEntr_Pere	-0.1841	0.0401
EmpE_Pere	-0.0721	0.1400
AutreSitu_Pere	-0.0171	0.0646
Profession de la mère : EmpFP_Mere (ref)		
Prof_NonRenseignee_M	-0.3260*	-0.1245
AgriEle_Mere	-0.3600*	-0.3679*
Artisan_Mere	-1.9297***	-1.0271*
Commer_Mere	-0.2147	-0.1806
ChefEntr_Mere	-0.00160	0.1784
EmpE_Mere	0.1464	0.3355
AutreSitu_Mere	-0.2702	-0.1878
Stage	0.2411**	0.2021*
Trav_Rem	0.0100	0.0813

ExperienceEntreprene	0.6472***	0.5699***
Form_Entr	0.0539	0.2094**
Capitalsocial	0.1640*	-0.00653
Revenu espéré : RevEspere_300_600 (ref)		
RevEspere_NonRenseig	0.1608	0.1859
RevEspere_Inf300	0.0720	-0.0638
RevEspere_600_900	0.1941	0.0868
RevEspere_Sup900	0.4031***	0.4239***
RisqueGain_D	-0.00757	0.0960
RisqueGarantie_D	-0.00288	0.0440
RisqueEmprunt_D	-0.0573	0.0571
RisqueSecurite_D	0.0430	0.1402
RisqueProfessionnell	0.0926***	0.0738**
Pessimisme	-0.0881***	0.0259
Independance	0.0828	0.3306***
Reconnaissance	0.0503	-0.1877**
Realisation	0.1079	0.1071
Innovation	0.1003	0.0658
Intercept 7	-2.7446***	
Intercept 6	-1.9277***	
Intercept 5	-1.4900**	
Intercept 4	-0.9501	-3.6400***
Intercept 3	-0.4021	-2.6246***
Intercept 2	0.3222	-2.2825***
Observations	767	767

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Annexe 2.T - Revenu espéré et variété de compétences

Graphique 2.12 - Revenu espéré et variété de compétences



Commentaire : ce graphique montre que les individus qui aspirent à des revenus élevés sont ceux qui disposent de compétences multiples. On peut ainsi faire le lien avec la théorie de Lazear qui formule que les individus qui choisissent d'entreprendre sont ceux qui disposent de compétences diverses parce qu'ils ont un avantage pécuniaire en faisant ce choix plutôt que celui de l'emploi salarié.

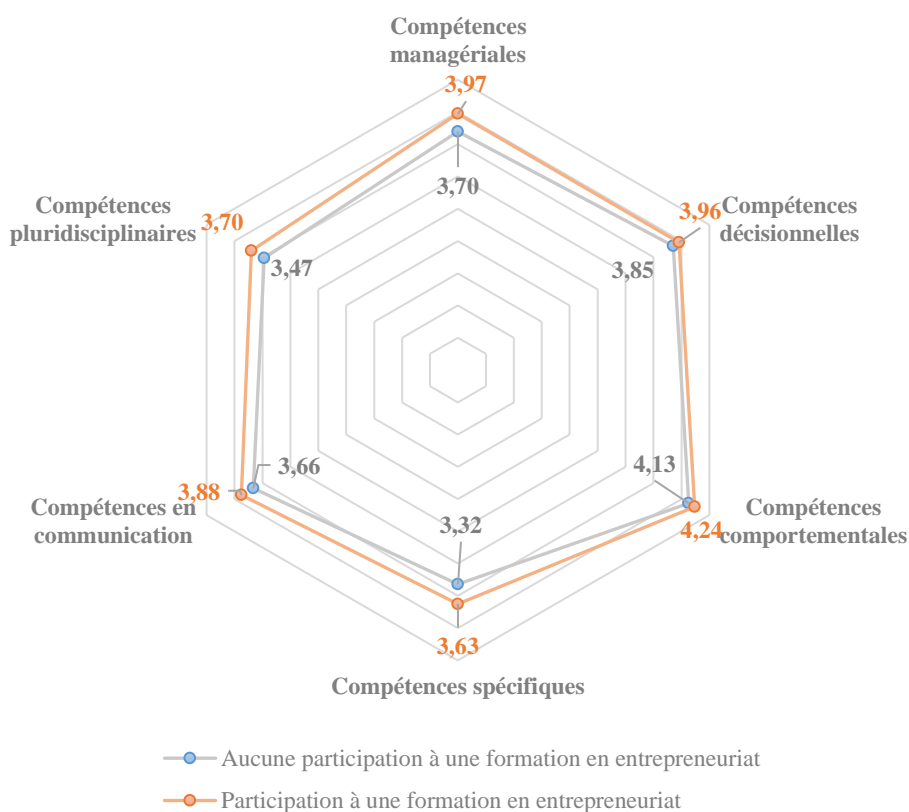
Annexe 2.U - Comparaison des niveaux des maitrises des types de compétences selon la participation ou non à l'entrepreneuriat.

Tableau 1.45 - Ecart des niveaux de maitrises de groupes de compétences selon la participation à une formation en entrepreneuriat.

Variables	Aucune participation à une formation en entrepreneuriat		Participation à une formation en entrepreneuriat		Ecart*
	Moyenne	Ec-type	Moyenne	Ec-type	
CompManagement	3,70	0,99	3,97	0,84	0,28
CompDecisionnelle	3,85	0,86	3,96	0,83	0,10
CompComportementale	4,13	0,71	4,24	0,66	0,11
CompSpécifique	3,32	0,93	3,63	0,84	0,31
CompCommunication	3,66	0,85	3,88	0,76	0,21
CompPluridisciplinaire	3,47	1,18	3,70	1,08	0,23
Observations	503		264		767

***Ecart** = moyenne (participation) – moyenne (aucune participation)

Graphique 2.13 - Comparaisons des niveaux de maitrises des groupes de compétences selon la participation à une formation en entrepreneuriat



Note : ce graphique reprendre les scores moyens de maitrise de compétences obtenu dans le tableau ci-dessus. Cette représentation a seulement pour objectif de bien percevoir les écarts en termes de niveaux de maitrise des groupes de compétences selon que l'individu ait ou non participer à une formation en entrepreneuriat.

Annexe 2.V - Limites de l'enquête

Le manque de représentativité des données

Si les données collectées sont particulièrement riches en information et permettent d'appréhender la question du projet professionnel des jeunes sous plusieurs angles, les résultats doivent cependant être analysés avec beaucoup de recul, car nos données ne sont pas généralisables à l'ensemble de la population cible.

Le manque de représentativité de nos données constitue d'ailleurs une des principales limites de cette étude. En effet, même si nos résultats semblent indiquer que nous avons une population similaire, lorsqu'on se base sur les caractéristiques liées au genre, les résultats de notre étude doivent être analysés avec beaucoup de recul dans la mesure où notre population statistique ne représente que 8% de notre population cible. Elle s'explique principalement par les multiples obstacles que nous avons rencontrés lors de notre enquête.

La difficulté d'accès au terrain : l'obtention de l'autorisation d'enquête

Premièrement, nous pouvons mentionner les difficultés que nous avons rencontrées pour accéder au terrain. En effet, après l'obtention de l'autorisation d'enquête du Président de l'Université de Ouagadougou, nous étions dans l'obligation de présenter ce « pass » aux responsables des UFRs et d'obtenir leur accord avant de débiter la collecte de données. Cette procédure a été relativement longue, dans certains cas, à cause du manque de réactivité de certains responsables qui ont pris plusieurs semaines de réflexion pour nous autoriser finalement à enquêter alors que d'autres nous ont spontanément donné leur accord. Cette longue attente a eu un impact non négligeable sur la collecte de données dans certains UFRs, car nous étions en fin d'année scolaire (ou du premier semestre) pour certains étudiants.

L'absence de base de sondage pour la réalisation de l'enquête

Deuxièmement, nous avons réalisé cette enquête sans disposer de toutes les informations actualisées sur les filières et les effectifs des étudiants. En l'absence de base de sondage, l'identification de notre population cible, de même que la réalisation d'un échantillonnage pour obtenir des données représentatives restaient peu probables.

La difficulté d'accéder aux contacts des représentants des étudiants

Troisièmement, nous avons connu des difficultés importantes à recenser les contacts téléphoniques des représentants des étudiants, et ce malgré l'investissement important que nous avons consenti. Dans le cadre de notre enquête, il était prévu d'entrer en contact avec les délégués des étudiants de chaque formation dans le but d'identifier des créneaux adéquats pour les passations de questionnaires. L'objectif

était également de présenter les enjeux de l'enquête, son importance afin de susciter un engouement plus important chez les étudiants.

La prise de contact avec les « élus » s'est faite par le biais d'une approche similaire à la technique « boule de neige ». Ce procédé consistait à accéder aux contacts téléphoniques des (autres) « délégués de classes » à partir des premiers contacts que nous avons établis avec certains. Cette approche est intéressante pour accéder à un public difficilement atteignable, mais présente toutefois des limites lorsqu'il s'agit de réaliser un sondage exhaustif. De surcroît, nous avons parfois rencontré un manque de collaboration de la part de quelques délégués, une minorité, qui devait nous transmettre les horaires de cours afin que nous puissions administrer le questionnaire. Nous avons essayé d'entrer en contact avec ces derniers en vain. Ainsi, en dépit des stratégies différenciées dans le mode de collecte de données, il était difficile d'enquêter auprès de tous les étudiants concernés par l'enquête.

Le problème des chevauchements d'années et la difficulté de sonder les étudiants ?

Par ailleurs, le « blanchiment technique », total ou partiel, pour les promotions 2010-2011 et 2011-2012¹³³ peut justifier en partie la « non atteinte » d'une partie de notre population cible. En effet, avec le blanchiment technique, qui a entraîné un chevauchement des années académiques, certaines promotions débutaient et finissaient tardivement leur année scolaire. Cette situation explique en partie la raison pour laquelle certains délégués (que nous avons pu contacter) nous ont confié avoir terminé plus tôt leur année scolaire, au mois de janvier ou février, ce qui rendait impossible le sondage de ces groupes d'étudiants. Ce fut par exemple le cas pour les étudiants inscrits en « Lettre moderne », « Civilisation Littérature Américaine », « Civilisation Littérature Africaine », « Civilisation Littérature Britannique », en « Anglais », en « Substance Naturel ».

La difficulté de recouvrement des questionnaires.

Quatrièmement, si l'accès au terrain et à l'administration des questionnaires a été particulièrement difficile, nous avons parfois connus des problèmes de recouvrement des questionnaires que nous avons distribués. En effet, une partie des étudiants avaient terminé les cours, et étaient en stage, ce qui rendait difficile leur réappropriation. Alors que certains délégués de classes avaient fait l'effort de se rendre au domicile de leur promotionnaires (ou de fixer des rendez-vous) pour récupérer les questionnaires

¹³³ Le Fasonet (2013). « Blanchiment technique », article de journal disponible ici :

<https://lefaso.net/spip.php?article53428>

renseignés¹³⁴, d'autres, malgré de multiples relances (messages et appels), ne nous ont plus recontacté pour le recouvrement de ces formulaires.

La dimension temporelle de l'enquête.

Cinquièmement, la période de réalisation de l'enquête a certainement été un facteur déterminant dans la collecte de données. En effet, le sondage a été réalisé quasiment en fin d'année scolaire. Ceci explique principalement la collecte « décevante » au sein de l'USTA. En effet, la collecte dans cette université a débuté très tardivement, au début du mois de juin. Cette période était notamment marquée par les examens de fin d'année scolaire, ce qui a agi négativement sur leur volonté de participer à l'enquête : de nombreux étudiants n'ont pas pris part à l'enquête.

Biais d'auto-sélection potentiel.

Nous suspectons également la présence de biais d'auto-sélection dans le cadre de cette enquête, car nous pensons que notre population statique représente potentiellement des étudiants intéressés par l'entrepreneuriat.

Les non réponses et leurs causes.

On peut également noter la part importante de « non réponses » partielles et totales, susceptible de constituer en soi une limite inhérente à notre étude. Dans notre cas, nous pensons que cette situation s'explique principalement par la longueur du questionnaire et tout simplement le refus de répondre. En effet, les individus sondés lors de l'enquête, et même lors du prétest, ont avoué ne pas être habitués à répondre à des questionnaires aussi longues. Malgré nos efforts pour réduire la taille du questionnaire, nous ne pouvons pas sous-estimer son influence sur le taux de « non réponses » totales¹³⁵ ou partielles, de même que la qualité de leurs réponses obtenues.

Les non réponses partielles peuvent également s'expliquer par le refus de répondre à certaines questions pouvant être jugées indiscrettes par l'individu (par exemple l'âge et le sexe), difficiles ou incompréhensibles. Dans ce contexte, la deuxième raison nous semble plus envisageable, notamment pour les questions relatives aux compétences. En effet, certaines compétences - comme la capacité à formaliser un business plan ou la capacité à faire preuve de jugement et à choisir les bonnes solutions - pouvaient paraître méconnues ou incomprises.

¹³⁴ Il est important de noter que cela n'a été possible que pour les petites promotions, notamment les classes de master qui présentaient de faibles effectifs. L'avantage des petites promotions est le lien, généralement fort qui s'est établi, entre les étudiants.

¹³⁵ Ce taux correspond à la proportion d'individu qui ont pris possession du questionnaire et n'ont pas répondu aux questions (ou à une très grande partie de questions de sorte que leurs réponses ne soient pas exploitables)

Annexe 2.W - Perspectives pour les prochaines enquêtes

Le matériau collecté pour cette thèse présente un réel intérêt. Il s'agit des premières données collectées pour appréhender la question du projet professionnel des étudiants. Cette enquête exploratoire constitue un premier élan vers de nouvelles enquêtes du même type, ainsi qu'à une profonde réflexion sur le protocole le plus adéquat à mettre à place pour obtenir des données de meilleure qualité.

L'accès au terrain et à une base de sondage complète et actualisée

Avant tout, il nous paraît crucial, dans un tel contexte, d'entamer plus tôt les démarches concernant l'accès au terrain, mais également à des informations complètes et actualisées sur les disciplines et les effectifs des étudiants dans ces formations. Compte tenu du temps d'attente, relativement long, avant de débiter la collecte de données, il est important d'entamer la procédure administrative plusieurs mois, voire une année avant la phase d'enquête à proprement parler. Cette démarche doit être conjointement menée avec la procédure visant à accéder à la base de sondage détaillée et à jour. Cette base de sondage est nécessaire pour mieux cibler la population d'intérêt et identifier la méthode d'échantillonnage la plus pertinente qui nous permettrait de prétendre à des données représentatives de l'ensemble de la population estudiantine au Burkina Faso.

Le soutien de l'université.

Ensuite, il serait plus opportun d'obtenir un soutien conséquent de l'université et de son personnel pour envisager une enquête exhaustive. Ce soutien peut être multiforme. Il s'agit particulièrement d'un soutien financier, logistique et permettant d'améliorer la communication auprès des étudiants. La question du projet professionnel des jeunes admet des enjeux importants non seulement pour la communauté scientifique, mais également pour l'université et les décideurs politiques. Elle permettrait de savoir quels sont les leviers d'actions sur lesquels l'Etat peut agir pour sensibiliser davantage les jeunes à l'entrepreneuriat. Ainsi, obtenir un appui financier de la part de l'université permettrait d'effectuer un sondage plus large et d'analyser au mieux cette question cruciale. L'appui en matière de communication, par exemple de la part des responsables des UFRs et/ou des enseignants, permettrait de motiver davantage les étudiants à participer à l'enquête, et à obtenir des données de qualité (avec des réponses plus fiables). Ce travail de communication, pour qu'il soit efficace, doit être réalisé avant et pendant l'enquête.

Le timing dans la réalisation de l'enquête.

Par ailleurs, la dimension temporelle constitue un aspect important de l'enquête. Nous gagnerions en efficacité si la collecte était réalisée à un moment plus opportun de l'année, par exemple en début de deuxième semestre, entre le mois de Janvier et Mars. Une collecte réalisée durant cette période et de

façon intensive serait sans aucun doute plus adéquate qu'une enquête réalisée quasiment en fin d'année scolaire, car elle permettrait d'éviter la perte d'individus.

Anticipation des biais de réponses par la réalisation d'un prétest auprès d'un nombre suffisant d'étudiants.

Enfin, si la représentativité de nos données a été le principal élément que nous avons pointé du doigt, notre enquête comporte d'autres limites, toutefois inhérentes au questionnaire. Il présente en effet quelques imperfections qui ont certainement eu une influence sur le taux de non réponses (total ou partiel) et la qualité de celles-ci. Pour éviter au maximum les non réponses, il est important de réaliser un pré-test auprès d'un nombre plus important d'étudiants et comparable à notre population cible. Le pré-test nous permettait de déceler les problèmes et d'effectuer les corrections nécessaires. Le pré-test que nous avons effectué dans le cadre de cette étude a été auprès d'un faible effectif d'étudiants et ne nous a pas permis d'identifier davantage les questions qui pouvaient poser problèmes afin de les reformuler (ou éventuellement de les supprimer).

L'identification et la correction des filtres mal réalisés

Par exemple, des filtres supplémentaires auraient dû être réalisés pour les questions 50 et 52. En effet, les individus qui ont renseigné que leurs parents étaient en « recherche d'emploi », au même titre que les individus ayant mentionné qu'ils étaient « sans emploi », ne devaient pas répondre à la question 51 et 53 respectivement pour les professions du père et de la mère. Cependant, en l'absence de filtre, de nombreux individus ont renseigné cette question. Nous avons également constaté que les personnes qui ont mentionné que leurs parents étaient « sans emploi » ont tout de même renseigné la profession de leurs parents. Cette situation était particulièrement perceptible pour ceux dont les parents étaient « agriculteur/éleveur ». Cela peut s'expliquer par la particularité de l'activité agricole dans les pays en voie de développement comme le Burkina Faso : elle est généralement une activité de subsistance (destinée uniquement à la consommation du ménage) et saisonnière (pratiquée durant la saison pluvieuse). Une question unique sur la profession des parents aurait été suffisante car les situations d'activité (ou d'inactivité) présentent une certaine singularité.

Reformulation de la question sur le revenu espéré

Par ailleurs, certaines questions auraient pu être reformulées à des fins de clarté. Nous pensons notamment à la question sur le revenu espéré. En effet, nous aurions dû demander aux étudiants « quel revenu mensuel net, espérez-vous avoir, 5 ans après la fin de vos études, et non « quel sera votre revenu mensuel net, 3 ans après la fin de vos études ». On mesurerait davantage le revenu « espéré » par l'individu dans le premier cas que dans le deuxième cas.

Reformulation de la question sur la participation à une association

Nous pensons également à la question 18. Il aurait été plus intéressant de distinguer la participation à une association et la pratique d'une activité sportive afin d'analyser l'effet des deux variables sur le portefeuille de compétences. La pratique d'une activité sportive serait un meilleur déterminant (ou instrument) de la variété de compétences, que la participation à une association.

Des questions supplémentaires : région d'origine, nombre de salariés, items sur les attentes professionnelles, le niveau d'étude des parents.

Si le questionnaire a été jugé long par l'ensemble des étudiants, il aurait été néanmoins intéressant de rajouter des questions et d'en supprimer certaines, pour des raisons d'ordre économétrique (notamment de correction de biais d'endogénéité). L'objectif serait d'avoir un questionnaire plus court, avec les questions essentielles. Par exemple, des questions sur la région d'origine de l'individu auraient certainement été intéressantes à poser aux étudiants car elle peut constituer un facteur déterminant à la propension entrepreneuriale de l'individu.

Nous aurions pu également interroger les étudiants sur le nombre de salariés dans les entreprises dans lesquelles ils ont eu à effectuer leur stage afin de saisir (approximativement) les tailles de celles-ci. Cette variable aurait pu être mobilisée comme déterminant (ou instrument) de la variété de compétences, car de nombreuses études ont montré que l'expérience professionnelle dans les petites entreprises (comparativement à celle dans les grandes entreprises) favorisent davantage le développement de compétences nombreuses. D'autres items sur les attentes professionnelles, qui sont davantage en lien avec l'emploi salarié (par exemple, la sécurité de l'emploi, la stabilité du revenu), aurait pu être rajoutés à la question 35 (comme dans l'étude de Kolvereid, 1996).

Conclusion générale

Depuis plusieurs années, « l'entrepreneuriat est au cœur des politiques publiques et des interrogations des chercheurs et praticiens » (Chabaud & Degeorge, 2016, p. 19). Il est souvent considéré comme un modèle de développement durable susceptible de favoriser la réduction du chômage, notamment dans les pays d'Afrique où on observe une croissance démographique sans précédent. Cette croissance se traduit également par celle des actifs sur le marché du travail qui connaît déjà des difficultés à répondre à la demande, notamment des jeunes diplômés qui reste la population la plus touchée par ce phénomène (perspective économique en Afrique 2015). C'est également dans ce contexte qu'évolue le Burkina Faso. Conscients de l'importance de l'entrepreneuriat, les gouvernements burkinabés ont fait de la promotion de l'entrepreneuriat une place de choix dans le plan de développement du pays. C'est ainsi que plusieurs actions ont été mises en place afin de développer l'initiative entrepreneuriale, notamment chez les jeunes. Les derniers rapports établis dans le cadre du GEM (Song Naba et Toé, 2015, 2016, 2017) montrent une dynamique entrepreneuriale intéressante, que ce soit en termes de créations d'entreprises ou de projets de création.

Cependant, même si ces résultats semblent intéressants, on connaît finalement assez peu les facteurs expliquant leur engagement (ou leur volonté de s'engager) dans l'entrepreneuriat au Burkina Faso. Certes, le GEM donne quelques pistes intéressantes à ce sujet, mais elles restent insuffisantes pour mieux comprendre le phénomène entrepreneurial que ce soit en amont du processus, c'est-à-dire chez les personnes qui n'ont pas encore démarré leur activité mais qui souhaitent le faire plus tard, ou en aval, c'est-à-dire chez les personnes qui ont déjà entrepris. Peu de travaux existent également concernant les éléments expliquant la participation des individus à cette activité en dehors de la sphère dite « légale ». Or, la connaissance de ces facteurs peut constituer des leviers d'action intéressants pour nos acteurs politiques qui cherchent à semer durablement l'esprit d'entreprise. Dans la littérature, le secteur informel a longtemps été présenté par les partisans de l'école dualiste comme un secteur marginal du marché du travail dans lequel l'individu s'y réfugie dans l'attente de meilleures opportunités dans le secteur formel (Haris et Todaro, 1970). Cependant, de plus en plus d'études mettent en évidence la présence d'un segment désirable dans le secteur informel pour lequel les individus y trouvent leurs intérêts. Il existerait en effet une catégorie de travailleurs qui optent délibérément pour l'entrée dans le secteur informel en tant qu'entrepreneur, afin de maximiser leur utilité, notamment pécuniaire (Yamada, 1999 ; Maloney 1999, 2004).

De ce fait, plusieurs interrogations ont émergé dans cette thèse.

La première partie de la thèse questionnait la nature du choix de l'entrepreneuriat : est-il rationnel et rentable financièrement et/ou est-il plutôt contraint par le manque d'opportunités d'emploi ? De manière plus spécifique, cette question est posée dans le cas de l'entrepreneuriat informel, traditionnellement

décrit par les partisans de la théorie dualiste comme un emploi précaire, choisi uniquement par défaut dans le but d'éviter le chômage et dans l'attente de meilleures opportunités d'emplois dans le segment formel. On s'est également interrogé sur les différences qu'il peut exister entre les hommes et les femmes dans le choix de ce statut : les femmes, à l'instar des hommes, fondent-elles leurs choix sur des considérations financières, sont-elles essentiellement contraintes par l'absence d'opportunités et par des difficultés importantes qu'elles rencontrent à trouver un emploi salarié dans le secteur moderne ?

La seconde partie de la thèse s'interrogeait sur la perception des jeunes dans l'enseignement supérieur quant à la création d'entreprise : l'entrepreneuriat est-il une carrière envisagée pour les jeunes ? Quels sont les facteurs influençant cette aspiration entrepreneuriale et quelle est le rôle du capital humain dans cette orientation ?

Les principaux résultats

Les résultats obtenus dans cette thèse apportent des éléments de réponse à nos interrogations.

Les résultats de la première partie de la thèse montrent qu'il est important de distinguer deux types de situations, selon que l'individu exerce dans le secteur informel ou dans le secteur formel. On remarque que le choix de l'entrepreneuriat informel est particulièrement subi. En effet, non seulement ce choix est moins rentable financièrement pour l'individu, mais il est également influencé par le risque de chômage. A contrario, l'entrepreneuriat formel semble être un choix rationnel permettant au promoteur de maximiser ses revenus. L'analyse des caractéristiques personnelles montre que les entrepreneurs du secteur informel ont un capital humain et des revenus inférieurs à ceux de leurs homologues du secteur formel, ce qui dénote manifestement d'une activité « globalement » entreprise par une catégorie d'actifs marginalisés et ayant probablement peu de chances d'accéder à un emploi dans le segment formel. On retrouve des résultats assez similaires chez les femmes comme chez les hommes. Ces résultats tendent ainsi à soutenir l'hypothèse d'un marché du travail segmenté (Haris et Todaro, 1970) au Burkina Faso, avec des emplois du secteur primaire en moyenne plus rémunérateurs que ceux du secteur secondaire. Toutefois, des analyses secondaires montrent que ces résultats doivent être pris avec du recul : une partie des entrepreneurs informels, vraisemblablement les plus éduqués, se procurent des gains plus compétitifs que les salariés employés de manière formelle. Ils atteignent parfois des revenus allant jusqu'à près de 14% de plus que ceux des salariés formels. Nous avons considéré cette catégorie de promoteurs comme étant des « *Soft-C : Stand Out From The Crowd* », en quelque sorte des « superstars » de l'informel, pour qui l'emploi indépendant (relativement à l'emploi salarié formel) dans ce secteur est une activité désirable. Ces résultats, de même que ceux sur les motivations d'entrée dans l'entrepreneuriat informel (William 2007, 2008 ; Williams et *al.*, 2009 ; Adom et Williams, 2012 ; Adom, 2014) et les performances de ces entreprises (Williams & Kedir, 2017 ; Williams et *al.*, 2017)

laissent suggérer l'existence d'une « culture entrepreneuriale cachée » (Williams, 2008) dans le secteur informel que les gouvernements doivent entretenir tout en professionnalisant davantage leurs activités. Nous pensons à l'aune de Adom & Williams (2012) qu'il est important de soutenir les entrepreneurs du secteur informel, même ceux qui s'y lancent par nécessité, car beaucoup d'entre eux pourraient devenir des entrepreneurs susceptibles de saisir des futures opportunités économiques dans le temps. Le secteur informel pourrait jouer le rôle d'incubateur.

Qu'en est-il finalement du projet professionnel des individus qui ne sont pas encore entrés sur le marché du travail ? Les résultats de la deuxième partie de la thèse mettent particulièrement en évidence le rôle du capital humain, en particulier du stock de capital humain, sur l'intention entrepreneuriale. En effet, on remarque que les étudiants qui disposent d'un « portefeuille » élargi de compétences sont plus susceptibles de vouloir entreprendre. Cependant, la probabilité d'entreprendre décroît avec le niveau d'études. Ces résultats soutiennent ainsi la théorie développée par Lazear (2004) et montrent les limites de l'analyse traditionnelle visant à examiner l'influence du capital humain essentiellement par le biais du niveau d'éducation (et/ou de l'expérience). En effet, la nature de l'activité entrepreneuriale nécessite que l'entrepreneur soit un « *Jack of all trade* », c'est-à-dire un individu capable de tout faire dans une certaine mesure. Il ne suffit pas d'être spécialiste dans son domaine pour être entrepreneur. Le créateur (potentiel) doit disposer de compétences multiples, autres que celles liées à son domaine d'activité pour être un entrepreneur à succès. Comme le formule Barbara Bird:

« Entrepreneurs' functions are a mix of operations, management, promotion, and leadership activities, ranging from stuffing envelopes to running a machine, making sales calls, analyzing competition, meeting with bankers, and forming strategic alliances. » (Bird, 1988, p. 446).

Dans un contexte de marché très imparfait, les (futurs) entrepreneurs doivent relever un certain nombre de défis qui peuvent être plus importants dans les économies développées, ce qui rend encore plus important le besoin de compétences bien équilibrées (Chen et Hu, 2012). De ce fait, les acteurs politiques doivent favoriser dans le système éducatif le développement de compétences transversales et spécifiques dans les domaines de formations. L'intégration de programmes de formations et d'enseignement à l'entrepreneuriat dans le cursus scolaire, notamment dans l'enseignement supérieur, apparaît dans ce sens, comme un levier d'action intéressant pour les politiques dans les prochaines réformes en matière d'éducation. Ces programmes d'enseignement doivent mettre l'accent sur l'acquisition de compétences spécifiques au métier d'entrepreneur, par exemple la capacité à formaliser un business plan qui est la compétence la moins maîtrisée par les étudiants enquêtés dans cette étude. Nos analyses montrent également que cette aspiration au métier d'entrepreneur est fondée à la fois sur les bénéfices pécuniaires et non pécuniaires que peut procurer cette activité relativement au salariat. En effet, les étudiants souhaitent entreprendre dans le but de s'enrichir, mais également pour répondre à un besoin d'indépendance, comme par exemple le souhait d'être son propre chef. Ces éléments indiquent

potentiellement la présence d'entrepreneurs d'opportunités au sein de la population estudiantine. Cependant, l'éducation à l'entrepreneuriat ne doit pas se lire uniquement comme une réponse adéquationniste à des besoins généraux du marché du travail ou à la satisfaction de projet professionnel qui peuvent évoluer. Elle peut également poser d'autres questions sur la diversité des pratiques pédagogiques dans les systèmes éducatifs, sur les rapports de ses acteurs et notamment de ses enseignements avec l'extérieur de l'école, sur les modes de travail collaboratifs qu'elles peuvent générer au sein de l'école (Champy-Remoussenard & Starck, 2018).

Les limites et les perspectives

Tenir compte de la dimension non pécuniaire dans l'analyse du choix professionnel

Dans la première partie nous avons envisagé que l'individu choisit l'entrepreneuriat en arbitrant les avantages financiers entre les différentes alternatives d'emplois présent sur le marché du travail. Cependant, cette analyse ne tient pas compte des bénéfices non financiers de l'emploi qui pourrait influencer le choix des individus. Certaines recherches mettent en évidence l'importance des facteurs non pécuniaires dans le choix de l'emploi indépendant (Stefanovic et *al.*, 2010) y compris dans le secteur informel (Adom & Williams, 2012 ; Adom, 2014) et notamment chez les femmes pour qui l'équilibre entre le travail et la vie familiale peut s'avérer fondamental (Hundley, 2000). Les analyses de la deuxième partie de cette thèse mettent en exergue l'effet de cette dimension dans l'intention entrepreneuriale des étudiants. Le besoin d'indépendance apparaît comme une caractéristique importante dans cette orientation.

La création de typologies d'(aspirants) entrepreneurs pour saisir la diversité des motivations d'entrée et projets de création.

Nos résultats montrent globalement que les entrepreneurs du secteur informel sont des entrepreneurs de nécessité qui ont opté pour ce statut afin d'éviter le chômage. Cependant, les analyses quantiles de gains semblent indiquer la présence d'une catégorie d'entrepreneurs ayant des revenus plus compétitifs que les individus employés de manière formelle. Il serait par conséquent intéressant de compléter ces résultats par des méthodes d'analyse factorielle. Ces dernières permettraient de créer des typologies d'entrepreneurs et de saisir au mieux l'hétérogénéité existant entre les entrepreneurs, exerçant dans le formels, mais aussi et surtout dans le secteur informel. De telles méthodes ont permis notamment à Cunningham et Maloney (2001) de mettre en évidence cette hétérogénéité parmi les entrepreneurs mexicains. En effet, la majorité des entrepreneurs dans les clusters ont choisi volontairement ce statut afin d'obtenir une plus grande indépendance et des revenus plus élevés. Bonnard & Giret (2017) ont dégagés plusieurs types d'aspirants entrepreneurs chez les étudiants de l'Université de Bourgogne.

Faire la distinction entre les travailleurs pour compte propre et les employeurs.

Par ailleurs, il serait intéressant de réaliser des estimations en distinguant les travailleurs pour compte propre et les employeurs dans la mesure où ces deux catégories d'entrepreneurs sont susceptibles de présenter des caractéristiques différentes en termes de capital humain et de rendement, et donc des logiques de participations. Les travailleurs pour compte propre, particulièrement ceux opérant dans le secteur informel, pourraient s'apparenter davantage aux entrepreneurs de nécessité, alors que les seconds correspondraient plus à des entrepreneurs dynamiques et davantage motivés par les opportunités. Par exemple, Madelman & Montes-rojas (2009) montrent dans le contexte argentin que les travailleurs pour compte propre, qui représentaient plus des deux tiers des entrepreneurs de leur échantillon, avaient des caractéristiques similaires à ce que prévoit la vision dualiste. Cependant, lorsqu'ils se concentrent exclusivement sur les employeurs, ils remarquent une auto-sélection positive.

Une analyse longitudinale pour mieux cerner le phénomène entrepreneurial dans la durée.

Une analyse à partir de données de panel permettrait de saisir la diversité des trajectoires professionnelles des individus (de l'emploi formel vers l'emploi informel ou inversement), et de tester l'hypothèse duale du marché du travail. Ces investigations permettraient surtout d'analyser la dynamique des entreprises du secteur informel : leur évolution en termes de taille, leur productivité, etc., et donc de comparer leurs performances à celles des entreprises qui ont démarré dans le secteur formel. Il s'agirait de savoir si les travailleurs exerçant dans l'informel en tant qu'indépendants développent leur entreprise et s'il existe une culture entrepreneuriale dans le secteur informel, ce qui permettrait de vérifier au mieux la thèse de l'école légaliste. Par exemple, Williams & Kedir (2017) constatent que les entreprises formelles qui ont démarré de manière informelle, ont des taux de croissance annuels des ventes, de l'emploi et de la productivité nettement plus élevés que les entreprises qui ont enregistré leurs activités au démarrage.

Parallèlement, le suivi des étudiants qui ont répondu à l'enquête sur le projet professionnel peut s'avérer intéressant pour saisir la trajectoire entrepreneuriale : « ce que nous appelons la « trajectoire entrepreneuriale », c'est l'évolution de l'I.E [l'intention entrepreneuriale] (forte ou faible), quel que soit son sens de variation (positif ou négatif), sur la période où il lui est donné d'exister » (Moreau, 2006, p. 14). Cette analyse longitudinale permet de mieux comprendre l'ensemble du processus entrepreneurial et par la même occasion les facteurs inhibant ou favorisant la concrétisation du projet. A partir des adresses électroniques que les étudiants ont accepté de renseigner à la fin de l'enquête, nous pouvons ainsi prétendre à une enquête similaire auprès de cette même population.

Une enquête auprès de plusieurs universités, et un échantillon représentatif de la population.

Une telle initiative serait encore plus intéressante si cette enquête concernait plusieurs universités du privé comme du public afin de proposer une approche comparative. Les étudiants des universités privées présentent des caractéristiques différentes par rapport à ceux du public. Les universités privées au Burkina Faso regroupent généralement des étudiants issus d'un milieu social favorisé.

Evaluer des expérimentations

De nombreuses expérimentations se développent dans les pays en développement et notamment en Afrique pour repenser l'innovation dans une dynamique d'interaction sociale et pouvant conduire à l'entrepreneuriat (Liotard, 2020). La question du financement de ces projets est déterminante et conditionne leur pérennité. Cependant, mieux connaître leur efficacité et leurs enjeux économiques, mais également sociaux et éducationnels est un préalable pour trouver des ressources alternatives leur assurant une certaine stabilité.

Bibliographie

- Acs, Z. (2006). How is entrepreneurship good for economic growth? *Innovations: technology, governance, globalization*, 1(1), 97–107.
- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Braunerhjelm, P., & Carlsson, B. (2012). Growth and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 39(2), 289–300.
- Adom, K. (2014). Beyond the marginalization thesis : An examination of the motivations of informal entrepreneurs in sub-Saharan Africa: insights from Ghana. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 15(2), 113–125.
- Adom, K., & Williams, C. C. (2012). Evaluating the motives of informal entrepreneurs in Koforidua, Ghana. *Journal of developmental entrepreneurship*, 17(01), 1250005.
- Afriyie, N., & Boohene, R. (2014). Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Culture among University of Cape Coast Students in Ghana. *Athens Journal of Education*, 1(4), 309–321.
- Ahn, N., De La Rica, S., & Ugidos, A. (1999). Willingness to move for work and unemployment duration in Spain. *Economica*, 66(263), 335–357.
- Aidis, R., Welter, F., Smallbone, D., & Isakova, N. (2007). Female entrepreneurship in transition economies : The case of Lithuania and Ukraine. *Feminist Economics*, 13(2), 157–183.
- Ajmani, V. B. (2009). *Applied econometrics using the SAS system*. Wiley Online Library.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (2011). *The theory of planned behaviour : Reactions and reflections*. Taylor & Francis.
- Aldén, L., Hammarstedt, M., & Neuman, E. (2017). All about balance? A test of the Jack-of-all-Trades theory using military enlistment data. *Labour Economics*, 49, 1–13.
- Anderson, S., Culkun, N., Penaluna, A., & Smith, K. (2014). *An Education System fit for an Entrepreneur : Fifth Report by the All-Party Parliamentary Group for Micro Businesses*.
- Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2010a). Intergenerational transmissions in immigrant self-employment : Evidence from three generations. *Small Business Economics*, 34(3), 261–276.
- Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2010b). Self-employment matching : An analysis of dual-earner couples in Sweden. *Economics Bulletin*, 30(3), 2197–2209.
- Arias, O., & Khamis, M. (2008). *Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings : A Marginal Treatment Effects Approach*.
- Ashenfelter, O., & Card, D. (1984). *Using the longitudinal structure of earnings to estimate the effect of training programs*. National Bureau of Economic Research.
- Åstebro, T., & Thompson, P. (2011). Entrepreneurs, Jacks of all trades or Hobos? *Research policy*, 40(5), 637–649.

- Audretsch, D. B., Boente, W., & Tamvada, J. P. (2013). Religion, social class, and entrepreneurial choice. *Journal of Business Venturing*, 28(6), 774–789.
- Audretsch, D. B., Bönte, W., & Tamvada, J. P. (2007). *Religion and Entrepreneurship* (SSRN Scholarly Paper ID 1136703). Social Science Research Network.
- Audretsch, D., & Keilbach, M. (2004). Entrepreneurship Capital and Economic Performance. *Regional Studies*, 38(8), 949-959.
- Autio, E., H. Keeley, R., Klofsten, M., GC Parker, G., & Hay, M. (2001). Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA. *Enterprise and Innovation Management Studies*, 2(2), 145–160.
- Ayyagari, M., Demirguc-Kunt, A., & Maksimovic, V. (2014). Who creates jobs in developing countries? *Small Business Economics*, 43(1), 75–99.
- Backes-Gellner, U., & Moog, P. (2013). The disposition to become an entrepreneur and the jacks-of-all-trades in social and human capital. *The Journal of Socio-Economics*, 47, 55–72.
- Backes-Gellner, U., Tuor, S. N., & Wettstein, D. (2010). Differences in the educational paths of entrepreneurs and employees. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 2(2), 83–105.
- Bae, T. J., Qian, S., Miao, C., & Fiet, J. O. (2014). The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions : A Meta-Analytic Review. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 217-254.
- BAfD. (2020). *Perspectives économiques en Afrique 2020 : Former la main d'oeuvre africaine de demain*. Banque africaine de développement.
- BAfD, OCDE, & PNUD. (2015). *Perspectives économiques en Afrique 2015 : Développement territorial et inclusion spatiale* (Éditions OCDE, p. 234).
- Bahouayila, B. (2016). *Cours de pratique des enquêtes*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ, 1986*, 23–28.
- Bank, W., & Corporation, I. F. (2019). *Creating Markets in Burkina Faso : Growing Burkina Faso's Private Sector and Harnessing it to Bolster Economic Resilience*. World Bank.
- Bargain, O., & Kwenda, P. (2014). The informal sector wage gap : New evidence using quantile estimations on panel data. *Economic Development and Cultural Change*, 63(1), 117–153.
- Barnir, A., & McLaughlin, E. (2011). Parental self-employment, start-up activities and funding : Exploring intergenerational effects. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 16(03), 371–392.

- Bates, T. (1990). Entrepreneur human capital inputs and small business longevity. *The review of Economics and Statistics*, 551–559.
- Bates, T. (1995). Self-employment entry across industry groups. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 143–156.
- Baughn, C. C., Chua, B.-L., & Neupert, K. E. (2006). The normative context for women's participation in entrepreneurship : A multicountry study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 687–708.
- Baum, J. R. (1995). The relation of traits, competencies, motivation, strategy, and structure to venture growth. *Frontiers of entrepreneurship research*, 5, 13–21.
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of applied psychology*, 89(4), 587.
- Baumol, W. J. (2000). What Marshall Didn't Know : On the Twentieth Century's Contributions to Economics. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(1), 1–44.
- Beaupère, N., Blanchard, M., Gojard, L., Lemistre, P., Ménard, B., & Trindade, A. (2016). Compétences acquises et requises des diplômés de bac+ 5 : Quand l'évaluation des étudiants interroge les politiques de professionnalisation. *CÉREQ ÉCHANGES*, 91.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital : A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9–49.
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79–93. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(87\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0883-9026(87)90020-6)
- Benata, M. (2015). *Influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : Cas de l'algerie* [Thèse de doctorat]. Université abou Bekr Belkaïd Tlemcen.
- Benjamin, N., Beegle, K., Recanatini, F., & Santini, M. (2014). *Informal economy and the World Bank*. The World Bank.
- Bensidoun, I., & Souag, A. (2013). *Emploi informel en Algérie : Caractéristiques et raisons d'être*.
- Benz, M. (2009). Entrepreneurship as a non-profit-seeking activity. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(1), 23–44.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *SWEDISH ECONOMIC POLICY REVIEW*, 11, 95–134.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like : Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3), 445–455.
- Bernhardt, I. (1994). Comparative advantage in self-employment and paid work. *Canadian Journal of Economics*, 273–289.

- Bethlehem, J. (2008). Peut-on établir des statistiques officielles à partir d'enquêtes en ligne reposant sur le principe de l'autosélection? *Recueil du Symposium de Statistique Canada*.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas : The case for intention. *Academy of management Review*, 13(3), 442–453.
- Blanchard, L., Zhao, B., & Yinger, J. (2008). Do lenders discriminate against minority and woman entrepreneurs? *Journal of Urban Economics*, 63(2), 467–497.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour economics*, 7(5), 471–505.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26–60.
- Blau, D. M. (1985). Self-employment and self-selection in developing country labor markets. *Southern Economic Journal*, 351–363.
- Block, J. H., Hoogerheide, L., & Thurik, R. (2012). Are education and entrepreneurial income endogenous? A Bayesian analysis. *Entrepreneurship Research Journal*, 2(3).
- Block, J. H., Hoogerheide, L., & Thurik, R. (2013). Education and entrepreneurial choice : An instrumental variables analysis. *International Small Business Journal*, 31(1), 23–33.
- Blokker, P., & Dallago, M. B. (2012). *Youth entrepreneurship and local development in Central and Eastern Europe*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Blunch, N.-H., Canagarajah, S., & Raju, D. (2001). The informal sector revisited : A synthesis across space and time. *World Bank Social Protection Discussion Papers*, 119.
- Bochet, O. (1999). *Différences de composantes sectorielles et choix de secteurs : Une application du modèle de Roy*.
- Boissin, J.-P., Chollet, B., & Emin, S. (2008). Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise : Un état des lieux. *Revue française de gestion*, 34(180), 25-43.
- Bonacich, E. (1973). A theory of middleman minorities. *American sociological review*, 583–594.
- Bonnard, C., & Giret, J.-F. (2017). La création d'entreprise chez les étudiants : Un projet aux motivations multiples? *Agora débats/jeunesses*, 3, 7–25.
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). Women and men in the informal economy : A statistical brief. *International Labour Office, Geneva*.
- Bonnet, J. (2012). Entrepreneurship and economic development. *Centre de Recherche en Économie et Management, WP*, 4.
- Bonvin, J.-M., & Farvaque, N. (2007). L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 98, 9–22.
- Borjas, G. J. (1986a). *The self-employment experience of immigrants*. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Borjas, G. J. (1986b). *The Self-Employment Experience of Immigrants* (Working Paper N° 1942; Working Paper Series). National Bureau of Economic Research.

- Borjas, G. J. (1987). Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *The American Economic Review*, 531–553.
- Borjas, G. J. (1991). Immigration and self-selection. In *Immigration, trade, and the labor market* (p. 29–76). University of Chicago Press.
- Borjas, G. J., & Bronars, S. (1988). *Consumer discrimination and self-employment*. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Bosch, M., Goni, E., & Maloney, W. (2007). *The determinants of rising informality in Brazil : Evidence from gross worker flows*. The World Bank.
- Bosch, M., & Maloney, W. (2006). *Gross worker flows in the presence of informal labor markets : The Mexican experience 1987-2002*. The World Bank.
- Bosma, N., & Harding, R. (2007). Global entrepreneurship : GEM 2006 summary results. *Babson College and London Business School, London, UK, and Babson Park, MA*.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 410–424.
- Bosma, N. S., & Levie, J. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor 2009 Executive Report*.
- Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004). The value of human and social capital investments for the business performance of startups. *Small Business Economics*, 23(3), 227–236.
- Box, G., & Cox, D. R. (1964). An analysis of transformations. *Journal of the Royal Statistical Society*, 26(21), 1–43.
- Bruce, D. (1999). Do husbands matter? Married women entering self-employment. *Small Business Economics*, 13(4), 317–329.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P., & Ziegler, R. (1992). Survival chances of newly founded business organizations. *American sociological review*, 227–242.
- Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise : Contributions épistémologiques et modélisation* [PhD Thesis].
- Bublitz, E., & Noseleit, F. (2014). The skill balancing act : When does broad expertise pay off? *Small Business Economics*, 42(1), 17–32.
- Budig, M. J. (2006). Intersections on the road to self-employment : Gender, family and occupational class. *Social Forces*, 84(4), 2223–2239.
- Calmand, J., Giret, J.-F., Lemistre, P., & Ménard, B. (2015). Les jeunes diplômés de bac+5 s'estiment-ils compétents pour occuper leurs emplois ? *Bref du Céreq*, 340.
- Calvès, A.-E., & Kobiané, J.-F. (2014). Genre et nouvelles dynamiques d'insertion professionnelle chez les jeunes à Ouagadougou. *Autrepart*, 3, 33–56.
- Calvès, A.-E., & Schoumaker, B. (2004). *Crise économique et évolution de l'emploi des jeunes citoyens au Burkina Faso*.

- Calvo, G. A., & Wellisz, S. (1980). Technology, entrepreneurs, and firm size. *The Quarterly Journal of Economics*, 95(4), 663–677.
- Campbell, C. A. (1992). A decision theory model for entrepreneurial acts. *Entrepreneurship theory and practice*, 17(1), 21–27.
- Campbell, K. E. (1988). Gender differences in job-related networks. *Work and occupations*, 15(2), 179–200.
- Caputo, R. K., & Dolinsky, A. (1998). Women's choice to pursue self-employment : The role of financial and human capital of household members. *Journal of Small Business Management*, 36, 8–17.
- Carlsson, M., Dahl, G. B., Öckert, B., & Rooth, D.-O. (2015). The effect of schooling on cognitive skills. *Review of Economics and Statistics*, 97(3), 533–547.
- Carneiro, F., & Henley, A. (2001). *Modelling formal vs. informal employment and earnings : Micro-econometric evidence for Brazil*.
- Carswell, P., & Rolland, D. (2004). The role of religion in entrepreneurship participation and perception. *international journal of entrepreneurship and small business*, 1(3-4), 280–286.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 13-39.
- Carter, S. L., & Shaw, E. (2006). *Women's business ownership : Recent research and policy developments* [Report]. DTI Small Business Service.
- Casson, M., & Giusta, M. D. (2007). Entrepreneurship and social capital : Analysing the impact of social networks on entrepreneurial activity from a rational action perspective. *International Small Business Journal*, 25(3), 220–244.
- Cavalluzzo, K. S., Cavalluzzo, L. C., & Wolken, J. D. (2002). Competition, small business financing, and discrimination : Evidence from a new survey. *The Journal of Business*, 75(4), 641–679.
- Cavalluzzo, K., & Wolken, J. (2005). Small business loan turndowns, personal wealth, and discrimination. *The Journal of Business*, 78(6), 2153–2178.
- Chabaud, D., & Degeorge, J.-M. (2016). Croître ou ne pas croître : Une question de dirigeant? *Entreprendre innover*, 1, 18–27.
- Champy-Remoussenard, P., & Starck, S. (2018). *Apprendre à entreprendre : Politiques et pratiques éducatives*. De Boeck Supérieur.
- Charles, M., & Bradley, K. (2002). Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review*, 67(4), 573-599. JSTOR.
- Charles-Pauvers, B., Schieb-Bienfait, N., & Urbain, C. (2004). La compétence du créateur d'entreprise innovante : Quelles interrogations? *Revue internationale PME*, 17(1), 67–99.
- Charmes, J. (2002). Les origines du concept de secteur informel et la récente définition de l'emploi informel. *World Bank*.

- Charmes, J. (2003). Secteur informel, emploi informel, économie non observée : Méthodes de mesure et d'estimation appliquées aux économies en transition L'exemple de la Moldavie. *Document de travail, Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement, Université de Versailles, Saint Quentin en Yvelines.*
- Chen, L.-W., & Thompson, P. (2016). Skill balance and entrepreneurship evidence from online career histories. *Entrepreneurship Theory and Practice, 40*(2), 289–305.
- Chen, M. A. (2001). Women and informality : A global picture, the global movement. *Sais Review, 21*(1), 71–82.
- Chen, M., Sebstad, J., & O'connell, L. (1999). Counting the invisible workforce : The case of homebased workers. *World development, 27*(3), 603–610.
- Chen, Y., & Hu, F. (2012). *Are Entrepreneurs Jacks-of-all-trades? Evidence from a return migration survey in rural China.* Working paper, mimeo.
- Chigunta, F. (2003). *L'entrepreneuriat chez les jeunes : Relever les grands défis stratégiques.* 7, 5-7.
- Chlosta, S., Patzelt, H., Klein, S. B., & Dormann, C. (2012). Parental role models and the decision to become self-employed : The moderating effect of personality. *Small Business Economics, 38*(1), 121–138.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender : Why are women so happy at work? *Labour economics, 4*(4), 341–372.
- Clark, K., & Drinkwater, S. (2000). Pushed out or pulled in? Self-employment among ethnic minorities in England and Wales. *Labour Economics, 7*(5), 603–628.
- Cling, J. P., Lagrée, S., Razafindrakoto, M., & Roubaud, F. (2012). Un enjeu majeur de développement : Améliorer la connaissance de l'économie informelle pour mettre en œuvre des politiques adaptées. *L'économie informelle dans les pays en développement, Conférences & séminaires.*
- Cling, J.-P., Lagrée, S., Razafindrakoto, M., & Roubaud, F. (2012). *L'économie informelle dans les pays en développement.* AFD.
- Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior : A meta-analysis. *Human performance, 17*(1), 95–117.
- Colombier, N., & Masclat, D. (2008). Intergenerational correlation in self employment : Some further evidence from French ECHP data. *Small Business Economics, 30*(4), 423-437.
- Combessie, J.-C. (2007). IV. Sondages, échantillons. *Reperes, 5e éd.*, 45-54.
- Compaoré, G., Namalgué, H., & Bado, A. R. (2009). *Caractéristiques économiques de la population : Recensement général de la la population et de l'habitation -2006* (p. 200). Institut National de la Statistique et de la Demographie (INSD).
- Connelly, R. (1992). Self-employment and providing child care. *Demography, 29*(1), 17–29.

- Constant, A. F., & Zimmermann, K. F. (2005). *Legal status at entry, economic performance, and self-employment proclivity : A bi-national study of immigrants*.
- Constant, A., & Zimmermann, K. F. (2006). The making of entrepreneurs in Germany : Are native men and immigrants alike? *Small business economics*, 26(3), 279–300.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of business venturing*, 9(5), 371–395.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of small business management*, 34, 42–49.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448–74.
- Cross, J. (2000). Street vendors, and postmodernity : Conflict and compromise in the global economy. *International journal of sociology and social policy*.
- Cunningham, W. V., & Maloney, W. F. (2001). Heterogeneity among Mexico's microenterprises : An application of factor and cluster analysis. *Economic Development and Cultural Change*, 50(1), 131–156.
- Dall'Oglio, A. M., Rossiello, B., Coletti, M. F., Caselli, M. C., Ravà, L., Di Ciommo, V., Orzalesi, M., Giannantoni, P., & Pasqualetti, P. (2010). Developmental evaluation at age 4 : Validity of an Italian parental questionnaire. *Journal of paediatrics and child health*, 46(7-8), 419–426.
- Dana, L. P. (2009). Religion as an explanatory variable for entrepreneurship. *The international journal of entrepreneurship and innovation*, 10(2), 87–99.
- Danner, M., & Schutz, N. (2017). Démocratiser la culture entrepreneuriale dans l'enseignement supérieur : Les limites d'un programme basé sur le volontariat. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 140, 107–127.
- Darankoum, L. C., & Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi. (2014). *Emploi des jeunes au Burkina Faso : État des lieux et perspectives*. ADEA : Association pour le développement de l'éducation en Afrique.
- Davidsson, P. (1995). *Determinants of entrepreneurial intentions*.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301–331.
- Davis, M. K. (2013). Entrepreneurship : An Islamic perspective. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 20(1), 63–69.
- De Soto, H. (1989). *The other path*, harper and row. *New York*.
- De Wit, G., & De Kok, J. (2014). Do small businesses create more jobs? New evidence for Europe. *Small Business Economics*, 42(2), 283–295.

- De Wit, G., & Van Winden, F. A. (1989). An empirical analysis of self-employment in the Netherlands. *Small Business Economics*, 1(4), 263–272.
- Debarliev, S., Janeska-Iliev, A., Bozhinovska, T., & Ilieva, V. (2015). Antecedents of entrepreneurial intention : Evidence from Republic of Macedonia. *Business and Economic Horizons*, 11(3), 143–161.
- Deffa Kane, O. N., Tahirou, S., Ntep Massing, F. P., & Liboudou, L. (2014). *Les déterminants de l'entrepreneuriat des jeunes en Afrique de l'Ouest : Le cas de la Mauritanie et du Sénégal* (Rapport de Recherche du FR - CIEA N° 81 /1 4).
- Dejardin, M., & Fritsch, M. (2011). Entrepreneurial dynamics and regional growth. *Small Business Economics*, 36(4), 377–382.
- Deneulin, S., & Shahani, L. (2009). *An introduction to the human development and capability approach : Freedom and agency*. IDRC.
- Destré, G., & Henrard, V. (2004). Les déterminants du choix d'occupation en Colombie : Une analyse empirique. *Cachier de la MSE*, 23.
- Destre, G., & Henrard, V. (2004). The determinants of occupational choice in colombia : An empirical analysis. *Cahiers de la Maison des Sciences Economiques, Maison des Sciences Economiques, Université Paris, 1*.
- D'haultfœuille, X., & Givord, P. (2014). La régression quantile en pratique. *Economie et statistique*, 471(1), 85–111.
- Dia, I. (2017). *Les motivations des femmes entrepreneures du secteur informel à Dakar (Sénégal)* [MPRA Paper]. University Library of Munich, Germany.
- Dialla, B. E. (2004). *Les fondements de l'entrepreneuriat au Burkina Faso*.
<http://www.capes.bf/IMG/pdf/fondement-entrepreneuriat.pdf>
- Djika, A. S. (2018). *Caractérisation du processus entrepreneurial des primo-créateurs diplômés de l'enseignement supérieur au Burkina Faso*. [PhD Thesis].
- Dodd, S. D., & Gotsis, G. (2007). The interrelationships between entrepreneurship and religion. *The international journal of entrepreneurship and innovation*, 8(2), 93–104.
- Doeringer, P., & Piore, M. J. (1971). Internal labor markets and manpower adjustment. *New York*.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., & Sunde, U. (2012). The Intergenerational Transmission of Risk and Trust Attitudes. *The Review of Economic Studies*, 79(2), 645–677.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes : Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522–550.
- Dolton, P. J., Makepeace, G. H., & Van der Klaauw, W. (1989). Occupational choice and earnings determination : The role of sample selection and non-pecuniary factors. *Oxford Economic Papers*, 41(3), 573–594.

- Douglas, E. J., & Shepherd, D. A. (2000). Entrepreneurship as a utility maximizing response. *Journal of Business Venturing*, 15(3), 231-251.
- Douglas, E. J., & Shepherd, D. A. (2002). Self-employment as a Career Choice : Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3), 81-90.
- Dumont, J.-C. (2000). Estimer la relation entre invalidité et emploi dans le cas de Madagascar. *Document de travail*, 5.
- Dunn, T., & Holtz-Eakin, D. (2000). Financial capital, human capital, and the transition to self-employment : Evidence from intergenerational links. *Journal of labor economics*, 18(2), 282-305.
- Dustmann, C., & Van Soest, A. (1998). Public and private sector wages of male workers in Germany. *European Economic Review*, 42(8), 1417-1441.
- Eboulet, E., & Matei, A. (2013). *Application de la régression quantile et ses tests statistiques sur les données PISA en Suisse romande*. Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDp).
- Eicher, M., & Mingat, A. (1982). Higher Education and Employment Market in France. *Higher Education*, 11, 28-41.
- Eijdenberg, E. L., & Masurel, E. (2013). Entrepreneurial motivation in a least developed country : Push factors and pull factors among MSEs in Uganda. *Journal of Enterprising Culture*, 21(01), 19-43.
- Eisenhauer, J. G. (1995). The Entrepreneurial Decision : Economic Theory and Empirical Evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(4), 67-79.
- Ekpoh, U. I., & Edet, A. O. (2011). Entrepreneurship education and career intentions of tertiary education students in Akwa Ibom and Cross River States, Nigeria. *International Education Studies*, 4(1), 172-178.
- Elert, N., Andersson, F. W., & Wennberg, K. (2015). The impact of entrepreneurship education in high school on long-term entrepreneurial performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 111, 209-223.
- Elfenbein, D. W., Hamilton, B. H., & Zenger, T. R. (2010). The small firm effect and the entrepreneurial spawning of scientists and engineers. *Management Science*, 56(4), 659-681.
- Evans, D. S., & Jovanovic, B. (1989). An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints. *Journal of political economy*, 97(4), 808-827.
- Evans, D. S., & Leighton, L. S. (1989). Some empirical aspects of entrepreneurship. *The American Economic Review*, 79(3), 519-535.

- Evans, M. D. R. (1989). Immigrant entrepreneurship : Effects of ethnic market size and isolated labor pool. *American Sociological Review*, 950–962.
- Fairlie, R. W., & Krashinsky, H. A. (2012). Liquidity constraints, household wealth, and entrepreneurship revisited. *Review of Income and Wealth*, 58(2), 279–306.
- Fairlie, R. W., & Meyer, B. D. (1996). Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. *Journal of human resources*, 757–793.
- Fajnzylber, P., Maloney, W., & Rojas, G. M. (2006). Microenterprise dynamics in developing countries : How similar are they to those in the industrialized world? Evidence from Mexico. *The World Bank Economic Review*, 20(3), 389–419.
- Falco, P., Maloney, W. F., Rijkers, B., & Sarrias, M. (2015). Heterogeneity in subjective wellbeing : An application to occupational allocation in Africa. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 111, 137–153.
- Falk, M., & Leoni, T. (2009). Characteristics of self-employment among university graduates. *Applied Economics Letters*, 16(10), 1065–1071.
- Faso, B. (2016). Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020. *Ouagadougou, Burkina Faso: Premier Ministère*.
- Fayolle, A., Gailly, B., & Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programmes : A new methodology. *Journal of European Industrial Training*, 30(9), 701-720.
- Ferber, R., & Piskie, R. A. (1965). Subjective probabilities and buying intentions. *The Review of Economics and Statistics*, 322–325.
- Fidrmuc, J., & Huber, P. (2007). The willingness to migrate in the CEECs evidence from the Czech Republic. *Empirica*, 34(4), 351–369.
- Fields, G. S. (1990). *Labour market modelling and the urban informal sector : Theory and evidence*.
- Fields, G. S. (2005). *A Guide to Multisector Labor Market Models, World Bank Social Protection Discussion Paper 05/05*.
- Fields, G. S. (2019). Self-employment and poverty in developing countries. *IZA World of Labor*.
- Filion, L. J. (2002). L'entrepreneuriat comme carrière potentielle Une évaluation en milieu universitaire Louis Jacques Filion, Danielle L'Heureux, Christophe Kadji-Youaleu, François Bellavance École des HEC de Montréal. *Cahier de recherche2002*.
- Fini, R., Grimaldi, R., Marzocchi, G. L., & Sobrero, M. (2009). The foundation of entrepreneurial intention. *Summer Conference*, 17–19.
- Fortin, P.-A., & l'entrepreneurship, F. de. (2002). *La culture entrepreneuriale, un antidote à la pauvreté*. Éditions Transcontinental.
- Freese, J., & Long, J. S. (2000). Tests for the multinomial logit model. *Stata Technical Bulletin*, 10(58), 1–10.

- Friedberg, R. M. (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of labor economics*, 18(2), 221–251.
- Fritsch, M., & Sorgner, A. (2014). Entrepreneurship and creative professions—A micro-level analysis. In *Handbook of research on entrepreneurship and creativity*. Edward Elgar Publishing.
- Garcia, M., & Fares, J. (2008). Working in bad jobs or not working at all. *Youth in Africa's Labor Market*, 49.
- Georgellis, Y., & Wall, H. J. (2000). What makes a region entrepreneurial? Evidence from Britain. *The Annals of Regional Science*, 34(3), 385–403.
- Gerxhani, K. (2004). The informal sector in developed and less developed countries : A literature survey. *Public choice*, 120(3-4), 267–300.
- Gherbi, H. (2014). Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. Le cas de la wilaya de Bejaia, Characteristics and determinants of women's informal employment in Algeria : The case of Bejaia. *Mondes en développement*, 166, 45-58.
- Giacomin, O., Janssen, F., & Guyot, J.-L. (2016). Entrepreneurs de nécessité et d'opportunité : Quels comportements durant la phase de création? *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3), 181–204.
- Giandrea, M. D., Cahill, K. E., & Quinn, J. F. (2008). *Self employment as a step in the retirement process*. Center on Aging & Work/Workplace Flexibility at Boston College.
- Gibbons, R., & Katz, L. (1992). Does unmeasured ability explain inter-industry wage differentials? *The Review of Economic Studies*, 59(3), 515–535.
- Gingras, M.-È., & Belleau, H. (2015). *Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : Une revue de la littérature*.
- Giordano, Y., & Jolibert, A. (2016). Pourquoi je préfère la recherche quantitative/Pourquoi je préfère la recherche qualitative. *Revue internationale PME*, 29(2).
- Giulietti, C., Ning, G., & Zimmermann, K. F. (2012). Self-employment of rural-to-urban migrants in China. *International Journal of Manpower*, 33(1), 96–117.
- Glaeser, E. L. (2007). *Entrepreneurship and the City*. National Bureau of Economic Research.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017* (p. 180). The Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- Goethner, M., Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Cantner, U. (2012). Scientists' transition to academic entrepreneurship : Economic and psychological determinants. *Journal of economic psychology*, 33(3), 628–641.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. (1989). Effectiveness of individual and aggregate compensation strategies. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 28(3), 431–445.
- Gong, X., & van Soest, A. (2002). Wage differentials and mobility in the urban labour market : A panel data analysis for Mexico. *Labour Economics*, 9(4), 513-529.

- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism : Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83–96.
- Gottfredson, L. S., & Lapan, R. T. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of career assessment*, 5(4), 419–441.
- Gronau, R. (1974). Wage comparisons—A selectivity bias. *Journal of political Economy*, 82(6), 1119–1143.
- Gul, F., & Pesendorfer, W. (2010). Interdependent preference models as a theory of intentions. *Conditionally accepted by: Journal of Economic Theory*.
- Gümüşay, A. A. (2015). Entrepreneurship from an Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 199–208.
- Günther, I., & Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries : Opportunity or last resort? *Journal of Development Economics*, 97(1), 88–98.
- Habibov, N., Afandi, E., & Cheung, A. (2017). What is the effect of university education on chances to be self-employed in transitional countries? : Instrumental variable analysis of cross-sectional sample of 29 nations. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(2), 487–500.
- Hakim, C. (1988). Self-employment in Britain : Recent trends and current issues. *Work, Employment and Society*, 2(4), 421–450.
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political economy*, 108(3), 604–631.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development : A two-sector analysis. *The American economic review*, 60(1), 126–142.
- Hart, K. (1972). *Employment, Incomes and Equality : A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. International Labour Office.
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The journal of modern African studies*, 11(01), 61–89.
- Hartog, J., van Praag, M., & van der Sluis, J. (2008). *If you are so smart, why aren't you an Entrepreneur?* Tinbergen Institute Discussion Paper.
- Hartog, J., Van Praag, M., & Van Der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: Entrepreneurs versus employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 947–989.
- Heckman, J. (1974). Shadow prices, market wages, and labor supply. *Econometrica: journal of the econometric society*, 679–694.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153–161.

- Heckman, J. J., & Honore, B. E. (1990). The empirical content of the Roy model. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1121–1149.
- Heckman, J. J., & Sattinger, M. (2015). Introduction to the distribution of earnings and of individual output, by AD Roy. *The Economic Journal*, 125(583), 378–402.
- Heckman, J. J., & Sedlacek, G. L. (1990). Self-selection and the distribution of hourly wages. *Journal of Labor Economics*, 8(1, Part 2), S329–S363.
- Hernandez, E.-M. (2001). *L'entrepreneuriat : Approche théorique*. L'Harmattan.
- Herron, L., & Robinson, R. B. (1993). A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance. *Journal of Business Venturing*, 8(3), 281–294.
- Hessels, J., Brixy, U., Naudé, W., & Gries, T. (2014). *Skill variety, innovation and new business formation*.
- Hessels, J., Van Gelderen, M., & Thurik, R. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small Business Economics*, 31(3), 323–339.
- Heuer, A., & Kolvereid, L. (2014). Education in entrepreneurship and the Theory of Planned Behaviour. *European Journal of Training and Development*, 38(6), 506–523.
- Hintermaier, T., & Steinberger, T. (2005). Occupational choice and the private equity premium puzzle. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 29(10), 1765–1783.
- Hoffmann, M., & Kolmar, M. (2013). Intention-based fairness preferences in two-player contests. *Economics Letters*, 120(2), 276–279.
- Hofstede, G., & Usunier, J.-C. (2003). Hofstede's dimensions of culture and their influence on international business negotiations. *International business negotiation*, 137–153.
- Holly, A. (1984). Tests d'exogénéité. *institut de mathématiques économiques(IME)*, 25.
- Hoogerheide, L., Block, J. H., & Thurik, R. (2012). Family background variables as instruments for education in income regressions : A Bayesian analysis. *Economics of Education Review*, 31(5), 515–523.
- Hsieh, C., Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2017). Risk, balanced skills and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 48(2), 287–302.
- Hundley, G. (2000). Male/female earnings differences in self-employment : The effects of marriage, children, and the household division of labor. *ILR Review*, 54(1), 95–114.
- Hundley, G. (2001). Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293–316.
- Hundley, G. (2006). Family Background and the Propensity for Self-Employment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45(3), 377–392.
- Hurst, E., & Lusardi, A. (2004). Liquidity constraints, household wealth, and entrepreneurship. *Journal of political Economy*, 112(2), 319–347.

- Hussmanns, R. (2004). Defining and measuring informal employment. *Geneva: International Labour Office*.
- Hussmanns, R. (2001). Informal sector and informal employment : Elements of a conceptual framework. *Fifth Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group), New Delhi*, 19–21.
- Hussmanns, R., & Mehran, F. (1999). Statistical definition of the informal sector-International standards and national practices. *The 52nd Session of the International Statistical Institute*, 11–18.
- Hyytinen, A., & Ilmakunnas, P. (2007a). Entrepreneurial aspirations : Another form of job search? *Small Business Economics*, 29(1-2), 63–80.
- Hyytinen, A., & Ilmakunnas, P. (2007b). What distinguishes a serial entrepreneur? *Industrial and corporate change*, 16(5), 793–821.
- Hyytinen, A., Ilmakunnas, P., & Toivanen, O. (2013). The return-to-entrepreneurship puzzle. *Labour Economics*, 20, 57-67. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.11.002>
- ILO. (2013). *L'économie informelle et travail décent : Un guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*. ILO.
- INSD. (2015). *Enquête multisectorielle continue (EMC) 2014 : Emploi et chômage*. Institut National de la Statistique et de la démographie.
- INSD. (2018). *Rapport d'analyse du VIIème Recensement industriel et commercial* (p. 90). Institut national de la statistique et de la démographie (INSD).
- Ismail, V. Y., Zain, E., & Zulihar. (2015). The Portrait of Entrepreneurial Competence on Student Entrepreneurs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 178-188.
- Iyigun, M. F., & Owen, A. L. (1998). Risk, entrepreneurship, and human-capital accumulation. *The American Economic Review*, 88(2), 454–457.
- Jamali, D. (2009). Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries : A relational perspective. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4), 232–251.
- Johansson, E. (2000a). Self-employment and liquidity constraints : Evidence from Finland. *The Scandinavian journal of economics*, 102(1), 123–134.
- Johansson, E. (2000b). Self-employment and the predicted earnings differential–evidence from Finland. *Finnish Economic Papers*, 13(1), 45–55.
- Jones, M. K., & Latreille, P. L. (2011). Disability and self-employment : Evidence for the UK. *Applied Economics*, 43(27), 4161–4178.
- Jovanovic, B. (1982). Selection and the Evolution of Industry. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 649–670.
- Juster, F. T. (1966). Consumer buying intentions and purchase probability : An experiment in survey design. *Journal of the American Statistical Association*, 61(315), 658–696.

- Jütting, J., Parlevliet, J., & Xenogiani, T. (2008). Informal employment re-loaded. *IDS bulletin*, 39(2), 28–36.
- Kaboré, I., Kobiané, J.-F., Pilon, M., Sanou, F., & Sanou, S. (2001). Le Burkina Faso politiques éducatives et système éducatif actuel. In *La demande d'éducation en Afrique, état des connaissances et perspectives de recherche* (p. 99-113).
- Kaboré, I., Lairez, T., & Pilon, M. (2002). Genre et scolarisation au Burkina Faso : Enseignements d'une approche statistique. *GENRE*, 221, 246.
- Kaboré, I., & Sinaré, T. (2005). *Étude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso* (p. 48) [Rapport provisoire]. Observatoire National de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Kanas, A., Van Tubergen, F., & Van der Lippe, T. (2009). Immigrant self-employment : Testing hypotheses about the role of origin-and host-country human capital and bonding and bridging social capital. *Work and Occupations*, 36(3), 181–208.
- Karabulut, A. T. (2016). Personality Traits on Entrepreneurial Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 12-21.
- Karoly, L. A., & Zissimopoulos, J. (2004). Self-employment among older US workers. *Monthly Labor Review*, 25.
- Kautonen, T., Van Gelderen, M., & Tornikoski, E. T. (2013). Predicting entrepreneurial behaviour : A test of the theory of planned behaviour. *Applied Economics*, 45(6), 697–707.
- Kawaguchi, D. (2002). *Compensating wage differentials among self-employed workers : Evidence from job satisfaction scores*. h
- Keita, M. (2016). *Introduction à la méthode statistique et probabiliste*. University Library of Munich, Germany.
- Kelley, D. J., Baumer, B. S., Brush, C., Greene, P. G., Mahdavi, M., Majbouri, M., Cole, M., Dean, M., & Heavlow, R. (2017). Women's entrepreneurship 2016/2017 report. *Global Entrepreneurship Research Association*. Available online at <http://gemconsortium.org/>, checked on, 9(19), 2017.
- Kerr, G., & Armstrong-Stassen, M. (2011). The bridge to retirement : Older workers' engagement in post-career entrepreneurship and wage-and-salary employment. *The Journal of Entrepreneurship*, 20(1), 55–76.
- Khadhraoui, M., Plaisent, M., Lakhali, L., & Bernard, P. (2016). The Impact of Entrepreneurial Culture Dimensions on Entrepreneurial Intention : A Cross Cultural Study. *Universal Journal of Management*, 4(12), 685–693.
- Kidd, M. P. (1993). Immigrant wage differentials and the role of self-employment in Australia. *Australian Economic Papers*, 32(60), 92–115.
- Kihlstrom, R. E., & Laffont, J.-J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion. *Journal of political economy*, 87(4), 719–748.

- Kilenthong, P., Hills, G., & Monllor, J. (2008). Impact of entrepreneurship education on entrepreneurial self-efficacy and intention. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 28(4), 11.
- Kim, P. H., Aldrich, H. E., & Keister, L. A. (2006). Access (not) denied : The impact of financial, human, and cultural capital on entrepreneurial entry in the United States. *Small business economics*, 27(1), 5–22.
- Kobiané, J. F., & Pilon, M. (2013). Parcours académique des étudiants de l'Université de Ouagadougou. *Ouagadougou: Burkina Faso, Presses universitaires de Ouagadougou*.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 75(2), 213–234.
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33–50.
- Koenker, R., & Hallock, K. F. (2001). Quantile regression. *Journal of economic perspectives*, 15(4), 143–156.
- Kolvereid, L. (1996). Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 21(1), 47–58.
- Krieger, A. (2017). *Skill Variety as a Driver of Entrepreneurship* [Universität Trier].
- Kromrey, J. D., & Rendina-Gobioff, G. (2002). An empirical comparison of regression analysis strategies with discrete ordinal variables. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 28(2), 30–43.
- Krueger, N. F., & Brazeal, D. V. (1994a). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship theory and practice*, 18, 91–91.
- Krueger, N. F., & Brazeal, D. V. (1994b). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship theory and practice*, 18, 91–91.
- Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions : Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4), 315–330.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5), 411–432.
- Kucel, A., & Vilalta-Bufí, M. (2016). Entrepreneurial skills and wage employment. *International Journal of Manpower*, 37(3), 556–588.
- Kyélem, M. (2009). La réforme du système éducatif et la démocratisation de l'éducation au Burkina Faso. *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 11(1).
- Labor. (2016, août 22). Législation du travail : Durée légale du travail au Burkina Faso. *Laborpresse.net*.
- Laferrere, A. (2001). Self-employment and intergenerational transfers : Liquidity constraints and family environment. *International Journal of Sociology*, 31(1), 3–26.

- Lafuente, E., Vaillant, Y., & Rialp, J. (2007). Regional differences in the influence of role models : Comparing the entrepreneurial process of rural Catalonia. *Regional Studies*, 41(6), 779–796.
- Lampel, J. (2001). The core competencies of effective project execution. *International Journal of Project Management*, 19(8), 471–483.
- Landier, A. (2005). *Entrepreneurship and the Stigma of Failure*.
- Lassassi, M., & Hammouda, N.-E. (2009). *Déterminants de la participation au marché du travail et choix occupationnel : Une analyse microéconométrique appliquée au cas de l'Algérie*.
- Lassassi, M., & Muller, C. (2014). Salaires, Genre et choix de secteurs en Algérie. *Economic Research Forum, Working Paper*, 853.
- Lazear, E. P. (1986). Salaries and piece rates. *Journal of business*, 405–431.
- Lazear, E. P. (2002). *Entrepreneurship* (Working Paper N° 9109). National Bureau of Economic
- Lazear, E. P. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *The American Economic Review*, 94(2), 208–211.
- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649–680.
- Le, A. T. (1999). Empirical studies of self-employment. *Journal of Economic surveys*, 13(4), 381–416.
- Le Fasonet. (2013). *Université de Ouagadougou : Environ 10 000 étudiants concernés par le blanchiment technique - leFaso.net*. <https://lefaso.net/spip.php?article53428>
- Lechmann, D. S., & Schnabel, C. (2014). Are the self-employed really jacks-of-all-trades? Testing the assumptions and implications of Lazear's theory of entrepreneurship with German data. *Small Business Economics*, 42(1), 59–76.
- Lee, L.-F. (1978). Unionism and wage rates : A simultaneous equations model with qualitative and limited dependent variables. *International economic review*, 415–433.
- Lee, S.-H. (2005). Generalists and specialists, ability and earnings. *University of Hawaii*.
- Lentz, B. F., & Laband, D. N. (1990). Entrepreneurial Success and Occupational Inheritance among Proprietors. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, 23(3),
- Leoni, T., & Falk, M. (2010). Gender and field of study as determinants of self-employment. *Small Business Economics*, 34(2), 167–185.
- Levesque, M., Shepherd, D. A., & Douglas, E. J. (2002). Employment or self-employment : A dynamic utility-maximizing model. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 189–210.
- Lewis, W. A. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labour*.
- Lin, A. (2016). *Effect of human capital on the entrepreneurship gender gap*.
- Lin, Z., Picot, G., & Compton, J. (2000). The entry and exit dynamics of self-employment in Canada. *Small business economics*, 15(2), 105–125.
- Liñán, F., & Javier Santos, F. (2007). Does Social Capital Affect Entrepreneurial Intentions? *International Advances in Economic Research*, 13(4), 443–453.

- Liotard, I. (2020). Les fablabs, ateliers au cœur de la ville : Les spécificités des lieux d'Afrique francophone. *Innovations*, 1, 117–139.
- Lobry, P. J. R. (2016). Normalisation d'une variable quantitative : La transformation de Box et Cox. *Fiche associée logiciel R*.
- Loué, C. (2012). « Art'titude » : Développer son sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale par la pratique de l'art et du sport. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 11(1), 11–37.
- Lucas Jr, R. E. (1978). On the size distribution of business firms. *The Bell Journal of Economics*, 508–523.
- Magnac, T. (1991). Segmented or competitive labor markets. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 165–187.
- Mahe, C. (2017). *Occupational choice of return migrants : Is there a 'Jack-of-all-trades' effect?* United Nations University-Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (MERIT).
- Malebana, M. J. (2014). The effect of knowledge of entrepreneurial support on entrepreneurial intention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 1020.
- Maloney, W. F. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*, 13(2), 275–302.
- Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. *World development*, 32(7), 1159–1178.
- Mandelman, F. S., & Montes-Rojas, G. V. (2009). Is self-employment and micro-entrepreneurship a desired outcome? *World Development*, 37(12), 1914–1925.
- Manski, C. F. (1990). The use of intentions data to predict behavior : A best-case analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 85(412), 934–940.
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(6), 717–735.
- Martin, O. (2012). Analyse quantitative. *Sociologie*. <http://journals.openedition.org/sociologie/1204>
- Marvel, M. R., Davis, J. L., & Sproul, C. R. (2016). Human capital and entrepreneurship research : A critical review and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 599–626.
- McElroy, M. B., & Horney, M. J. (1981). Nash-bargained household decisions : Toward a generalization of the theory of demand. *International economic review*, 333–349.
- Meager, N. (1992). Does unemployment lead to self-employment? *Small Business Economics*, 4(2), 87–103.
- Medina, L., Jonelis, M. A. W., & Cangul, M. (2017). *The informal economy in Sub-Saharan Africa : Size and determinants*. International Monetary Fund.
- Miller, R. A. (1984). Job matching and occupational choice. *Journal of Political economy*, 92(6), 1086–1120.
- Mincer, J. (1974). Schooling and earnings. In *Schooling, experience, and earnings* (p. 41–63). NBER.

- Mincer, J. (1975). Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment : An Overview. In *Education, Income, and Human Behavior* (p. 71–94). NBER.
- Ministère des Affaires Étrangères et Européennes (France), & Ambassade de France au Burkina Faso. (2011). *Fiche Burkina Faso*.
- Ministères en charge de l'éducation et de la Formation. (2017). *Rapport d'état du système éducatif national du Burkina Faso, Pour une politique nouvelle dans le cadre de la réforme du continuum d'éducation de base*.
- Minna, H., Elena, R., & Timo, P. (2018). Principals promoting entrepreneurship education : The relationships between development activities and school practices. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1–19.
- Mitra, A. (2005). Women in the urban informal sector : Perpetuation of meagre earnings. *Development and change*, 36(2), 291–316.
- Monteith, W., & Giesbert, L. (2017). 'When the stomach is full we look for respect' : Perceptions of 'good work' in the urban informal sectors of three developing countries. *Work, employment and society*, 31(5), 816–833.
- Moog, P., & Backes-Gellner, U. (2009). Social capital and the willingness to become self-employed : Is there a difference between women and men? *International Studies of Management & Organization*, 39(2), 33–64.
- Moog, P., Werner, A., Houweling, S., & Backes-Gellner, U. (2014). The impact of skills, working time allocation and peer effects on the entrepreneurial intentions of scientists. *The Journal of Technology Transfer*, 40(3), 493–511.
- Moore, R. L. (1983). Employer discrimination : Evidence from self-employed workers. *The Review of Economics and Statistics*, 496–501.
- Moreau, R. (2006). Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriale. *The 8th CIFEPME, Fribourg, Suisse, October*, 25–7.
- Moreau, R., & Raveleau, B. (2006). Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale. *Revue internationale P.M.E. : Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 19(2), 101–131. <https://doi.org/10.7202/1008497ar>
- Moskowitz, T. J., & Vissing-Jørgensen, A. (2002). The returns to entrepreneurial investment : A private equity premium puzzle? *American Economic Review*, 92(4), 745–778.
- Mouissi, M. (2016, février 1). Afrique : Effectifs, masse salariale et salaire moyen des fonctionnaires. *mays-mouissi.com*. <https://www.mays-mouissi.com/2016/02/01/afrique-effectifs-masse-salariale-et-salaire-moyen-des-fonctionnaires/>
- Moumoula, I. A., Bakouan, S., & Méda, M. J. (2020). *Etat des lieux du système d'orientation et des centres de formation à l'entrepreneuriat au Burkina Faso. Rapport produit dans le cadre du projet r4d « Adapter et renforcer l'orientation scolaire et professionnelle pour promouvoir le*

- travail décent dans deux pays d'Afrique de l'Ouest : Le Burkina Faso et le Togo* ». Université Norbert Zongo, Koudougou, Burkina Faso.
- Mueller, P. (2007). Exploiting entrepreneurial opportunities : The impact of entrepreneurship on growth. *Small Business Economics*, 28(4), 355–362.
- Müller, W., & Arum, R. (2004). Self-employment dynamics in advanced economies. *The reemergence of self-employment: A comparative study of self-employment dynamics and social inequality*, 1–35.
- Nadiri, M. I. (2009). Early Muslim science and entrepreneurship in Islam. *Paper presented at the American Economic Association Meetings, 2009*.
- Nagler, P. (2015). *Occupational choice in the developing world*. Boekenplan.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nations Unies, & Comité des droits des personnes handicapées. (2020). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Nations Unies.
- Naudé, W. (2013). Entrepreneurship and economic development : Theory, evidence and policy. *Evidence and Policy. IZA Discussion Paper, 7507*.
- Nestorowicz, J. (2012). Immigrant self-employment : Definitions, concepts and methods. *Central and Eastern European Migration Review*, 1(1), 37–55.
- Ngosiane, B. R. (2010). Promoting an entrepreneurial culture in Kenya. *Winner in the Center for International Private Enterprise's (CIPE) 2010 International Youth Essay Contest*.
- Nguyen, H. C., Nordman, C. J., & Roubaud, F. (2013). Who suffers the penalty? : A panel data analysis of earnings gaps in Vietnam. *Journal of development studies*, 49(12), 1694–1710.
- Nordman, C. J., Nguyen, H. C., & Roubaud, F. (2011). *Who Suffers the Penalty? A Panel Data Analysis of Earnings Gaps in Vietnam*.
- Nordman, C. J., Robilliard, A.-S., & Roubaud, F. (2011). Gender and ethnic earnings gaps in seven West African cities. *Labour Economics*, 18, S132-S145.
- Nussbaum, M. C. (2001). *Women and human development : The capabilities approach* (Vol. 3). Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities : The human development approach*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Nyock, A. C., Ilouga, S. N., & Hikkerova, L. (2013). Intention entrepreneuriale et projet professionnel. *Gestion 2000*, 30(4), 47–65.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693–709.
- Oberschachtsiek, D. (2012). The experience of the founder and self-employment duration : A comparative advantage approach. *Small Business Economics*, 39(1), 1-17.

- Obschonka, M., Hakkarainen, K., Lonka, K., & Salmela-Aro, K. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill : Entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*, 48(3), 487–501.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., Schmitt-Rodermund, E., & Stuetzer, M. (2011). Nascent entrepreneurship and the developing individual : Early entrepreneurial competence in adolescence and venture creation success during the career. *Journal of Vocational Behavior*,
- Oguntimehin, Y. A. (2018). The relationship between entrepreneurship education and students' entrepreneurial intentions in Ogun state-owned universities, Nigeria. *KIU Journal of Humanities*, 3(2), 285–294.
- Orazem, P., Yu, L., & Jolly, R. (2010). *Bachelor's degrees and business start-ups : A reexamination of Lazear's theory of entrepreneurship*. Iowa State University Working Paper.
- Packard, T. G. (2007). *Do workers in Chile choose informal employment? A dynamic analysis of sector choice*. The World Bank.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities : Evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217–229.
- Pagés, C., & Madrigal, L. (2008). *Is Informality a Good Measure of Job Quality? : Evidence from Job Satisfaction Data*. Inter-American Development Bank Washington, DC.
- Papadaki, E., & Chami, B. (2002). Les facteurs déterminants de la croissance des micro-entreprises au Canada. *document de travail, direction générale de la Politique de la petite entreprise, Industrie Canada*, 17.
- Papagiannidis, S., & Li, F. (2005). Skills Brokerage : A New Model for Business Start-ups in the Networked Economy. *European Management Journal*, 23(4), 471–482.
- Papapanagos, H., & Sanfey, P. (2001). Intention to emigrate in transition countries : The case of Albania. *Journal of Population Economics*, 14(3), 491–504.
- Parker, S. C. (2009). *The economics of entrepreneurship*. Cambridge University Press.
- Parodi, G., Pastore, F., Giulietti, C., Ning, G., & Zimmermann, K. F. (2012). Self-employment of rural-to-urban migrants in China. *International Journal of Manpower*.
- Piché, V., & Zourkaleini, Y. (2006). Migration et accès à l'emploi rémunéré : Le rôle du milieu rural au Burkina Faso. *Communication préparée pour le Congrès de l'Association internationale des démographes de langue française, Portugal*.
- Pietrobelli, C., Rabellotti, R., & Aquilina, M. (2004). An empirical study of the determinants of self-employment in developing countries. *Journal of International Development*, 16(6), 803–820.
- Piperopoulos, P., & Dimov, D. (2015). Burst bubbles or build steam? Entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 970–985.

- Piracha, M., & Vadean, F. (2010). Return migration and occupational choice : Evidence from Albania. *World Development*, 38(8), 1141–1155.
- Pisani, M. J., & Pagán, J. A. (2004). Sectoral selection and informality : A Nicaraguan case study. *Review of development economics*, 8(4), 541–556.
- Poschke, M. (2013). Who becomes an entrepreneur? Labor market prospects and occupational choice. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 37(3), 693–710.
- Praag, C. M. V., & Ophem, H. V. (1995). Determinants of willingness and opportunity to start as an entrepreneur. *Kyklos*, 48(4), 513–540.
- Premand, P., Brodmann, S., Almeida, R., Grun, R., & Barouni, M. (2016). Entrepreneurship education and entry into self-employment among university graduates. *World Development*, 77, 311–327.
- Raijman, R. (2001). Determinants of entrepreneurial intentions : Mexican immigrants in Chicago. *The Journal of Socio-Economics*, 30(5), 393–411.
- Rakotomanana, F. (2011). Les travailleurs du secteur informel sont-ils les plus heureux? Le cas de l'agglomération d'Antananarivo. *Secteur informel urbain, marché du travail et pauvreté. Essais d'analyse sur le cas de Madagascar*.
- Razafindrakoto, M., & Roubaud, F. (2011). La satisfaction dans l'emploi : Une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations dans huit capitales africaines. *De Vreyer P, Roubaud F.(éds), Les marchés du travail urbains en Afrique Sub-saharienne, Editions IRD/AFD, Paris (à paraître)*.
- Razafindrakoto, M., Roubaud, F., & Torelli, C. (2009). La mesure de l'emploi et du secteur informels : Leçons des enquêtes 1-2-3 en Afrique. *African Statistical Journal Journal statistique africain*, 43.
- Rees, H., & Shah, A. (1986). An empirical analysis of self-employment in the UK. *Journal of applied econometrics*, 1(1), 95–108.
- Reuber, A. R., & Fischer, E. M. (1994). Entrepreneurs' experience, expertise, and the performance of technology-based firms. *IEEE Transactions on engineering management*, 41(4), 365–374.
- RFI. (2015, décembre 27). *Burkina Faso : L'université de Ouagadougou rebaptisée*. RFI. <https://www.rfi.fr/fr/afrique/20151227-burkina-faso-universite-ouagadougou-nom-professeur-ki-zerbo>
- Ritsilä, J., & Tervo, H. (2002). Effects of unemployment on new firm formation : Micro-level panel data evidence from Finland. *Small business economics*, 19(1), 31–40.
- Robinson, C., & Tomes, N. (1984). Union wage differentials in the public and private sectors : A simultaneous equations specification. *Journal of labor economics*, 2(1), 106–127.
- Rochat, D., & Demeulemeester, J.-L. (2001). Rational choice under unequal constraints : The example of Belgian higher education. *Economics of Education Review*, 20(1), 15–26.

- Rosti, L., & Chelli, F. (2005). Gender discrimination, entrepreneurial talent and self-employment. *Small Business Economics*, 24(2), 131–142.
- Roubaud, F. (2014). 7. L'économie informelle est-elle un frein au développement et à la croissance économiques? *Regards croisés sur l'économie*, 1, 109–121.
- Rouzic, B.-L. (1979). La normalisation des variables. *Travaux de l'Institut de Géographie de Reims*, 37(1), 87–88.
- Roy, A. D. (1951). Some thoughts on the distribution of earnings. *Oxford economic papers*, 3(2), 135–146.
- Saleh, L. (2011). L'intention entrepreneuriale des étudiantes : Cas du Liban. *Nancy, Université Nancy*, 2.
- Sánchez, J. C. (2013). The impact of an entrepreneurship education program on entrepreneurial competencies and intention. *Journal of small business management*, 51(3), 447–465.
- Sanders, J. M., & Nee, V. (1987). Limits of ethnic solidarity in the enclave economy. *American Sociological Review*, 745–773.
- Savadogo, B. (2013). Analyse critique des politiques éducatives et de développement du Burkina Faso de 1960 à 2012, perspectives ante et post 2015. *Network for international policies and cooperation in education training*.
- Sboui, F. (2007). Le dualisme du marché du travail en Tunisie : Choix occupationnel et écart salarial. *Economie & prévision*, 3, 21–37.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological assessment*, 8(4), 350.
- Schneider, F., & Enste, D. H. (2000). Shadow economies : Size, causes, and consequences. *Journal of economic literature*, 38(1), 77–114.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(1), 42–57.
- Sen, A. (1985). Well-being, agency and freedom : The Dewey lectures 1984. *The journal of philosophy*, 82(4), 169–221.
- Sen, A. (1993). Capability and well-being. *The quality of life*, 30, 270–293.
- Sen, A. (1998). Human development and financial conservatism. *World development*, 26(4), 733–742.
- Sen, A. (2000). Repenser l'inégalité, coll. *L'Histoire immédiate*, Paris, Le Seuil.
- Sena, V., Scott, J., & Roper, S. (2012). Gender, borrowing patterns and self-employment : Some evidence for England. *Small Business Economics*, 38(4), 467–480.
- Sexton, D. L., & Bowman-Upton, N. (1990). Female and male entrepreneurs : Psychological characteristics and their role in gender-related discrimination. *Journal of business venturing*, 5(1), 29–36.

- Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship : The individual-opportunity nexus*. Edward Elgar Publishing.
- Shane, S., Kolvereid, L., & Westhead, P. (1991). An exploratory examination of the reasons leading to new firm formation across country and gender. *Journal of business venturing*, 6(6), 431–446.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217–226.
- Shapiro, A., & Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. *Encyclopedia of entrepreneurship*, 72–90.
- Silva, O. (2007). The Jack-of-All-Trades entrepreneur : Innate talent or acquired skill? *Economics Letters*, 97(2), 118–123.
- Snyder, K. A. (2004). Routes to the Informal Economy in New York’s East Village : Crisis, Economics, and Identity. *Sociological Perspectives*, 47(2), 215–240.
- Solinge, H. (2012). *Explaining transitions into self-employment after (early) retirement*.
- Solon, G. (1988). Self-selection bias in longitudinal estimation of wage gaps. *Economics Letters*, 28(3), 285–290.
- Song-Naba, F., & Toé, M. (2015). *Rapport GEM 2014 du Burkina Faso. L’entrepreneuriat au Burkina Faso : Attitudes, Activités, Aspirations et Conditions-Cadres*. The Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- Song-Naba, F., & Toé, M. (2016). *Global Report, Global Entrepreneurship : Rapport GEM 2015 du Burkina Faso*. (p. 45). LaReGeo, Université Ouaga II.
- Song-Naba, F., & Toé, M. (2017). *Rapport du Global Entrepreneurship monitor de 2016. L’entrepreneuriat : Un phénomène en pleine progression au Burkina Faso* (p. 50). The Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- Sorgho, I., & Segda, H. (2016, août 14). Recrutements à la Fonction publique : L’ultimatum des personnes handicapées au Premier ministre. *le faso.net*.
<https://lefaso.net/spip.php?article72674>
- Souag, A., Adair, P., & Hammouda, N. E. (2016). *L’emploi informel en Algérie : Tendances et caractéristiques (2001-2010)*.
- Sovet, L., Bomda, J., Ouedraogo, A., & Atitsogbe, K. A. (2013). Démocratisation de l’éducation en Afrique Noire francophone : Quelle place pour l’orientation scolaire et professionnelle? *CIOM 2013-Career’s guidance International Conference, France*.
- Steel, W., & Snodgrass, D. (2008). Raising productivity and reducing risks of household enterprises : Diagnostic methodology framework. *World Bank Africa Region Analysis on the Informal Economy with the support of the WIEGO network*.

- Stefanovic, I., Prokic, S., & Rankovic, L. (2010). Motivational and success factors of entrepreneurs : The evidence from a developing country. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, 28(2), 251–269.
- Stephan, U. (2009). Development and first validation of the culture of entrepreneurship (C-ENT) scale. *Academy of Management Annual Meeting, Chicago, USA*, 7–11.
- Stuart, T. E., & Ding, W. W. (2006). When do scientists become entrepreneurs? The social structural antecedents of commercial activity in the academic life sciences. *American journal of sociology*, 112(1), 97–144.
- Stuetzer, M., Goethner, M., & Cantner, U. (2012). Do balanced skills help nascent entrepreneurs to make progress in the venture creation process? *Economics Letters*, 117(1), 186–188.
- Stuetzer, M., Obschonka, M., Davidsson, P., & Schmitt-Rodermund, E. (2013). Where do entrepreneurial skills come from? *Applied Economics Letters*, 20(12), 1183–1186.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296.
- Tamvada, J. P. (2008). *The geography and determinants of entrepreneurship*. Jena economic research papers.
- Taniguchi, H. (2002). Determinants of women’s entry into self-employment. *Social Science Quarterly*, 83(3), 875–893.
- Taylor, M. P. (1996). Earnings, Independence or Unemployment : Why Become Self-Employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2), 253–266.
- Tegtmeier, S., Kurczewska, A., & Halberstadt, J. (2016). Are women graduates jacquelines-of-all-trades? Challenging Lazear’s view on entrepreneurship. *Small Business Economics*, 47(1), 77–94.
- Tervo, H. (2006). Regional unemployment, self-employment and family background. *Applied Economics*, 38(9), 1055–1062.
- Tervo, H., & Haapanen, M. (2010). The nature of self-employment : How does gender matter? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 9(3), 349–371.
- Tervo, H., & Niittykangas, H. (1994). The impact of unemployment on new firm formation in Finland. *International Small Business Journal*, 13(1), 38–53.
- Thai, M. T. T., & Turkina, E. (2014). Macro-level determinants of formal entrepreneurship versus informal entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 29(4), 490–510.
- Thompson, E. R. (2009). Individual entrepreneurial intent : Construct clarification and development of an internationally reliable metric. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 669–694.
- Thurik, A. R., Carree, M. A., van Stel, A., & Audretsch, D. B. (2008). Does self-employment reduce unemployment? *Journal of Business Venturing*, 23(6), 673–686.

- Thurik, R., Wennekers, S., & Uhlaner, L. (2002). *Entrepreneurship and economic performance : A macro perspective*.
- Torrini, R. (2005). Cross-country differences in self-employment rates : The role of institutions. *Labour Economics*, 12(5), 661–683.
- Tounés, A. (2003a). *L'intention entrepreneuriale : Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+ 5) et des étudiants en DESS CAAE* [Université de Rouen].
- Tounés, A. (2003b). *Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France*. Agence universitaire de la francophonie, Réseau entrepreneuriat.
- Tounés, A. (2006). L'intention entrepreneuriale des étudiants : Le cas français. *La revue des sciences de gestion*, 3, 57–65.
- Trang Do, T. Q., & Duchene, G. (2008). *Determinants of self-employment : The case in Vietnam*. CES Working Papers, 38.
- Traoré, J. A. (2013). Revisiting the determinants of informal sector in Burkina Faso. *Economic Research Guardian*, 3(2), 111.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success : A meta-analytical review. *Journal of business venturing*, 26(3), 341–358.
- Uusitalo, R. (2001). Homo entrepreneurus? *Applied economics*, 33(13), 1631–1638.
- v, M., Roubaud, F., & Wachsberger, J. M. (2012). Travailler dans le secteur informel : Choix ou contrainte ? : une analyse de la satisfaction de l'emploi au Vietnam. In J. P. Cling, S. Lagrée, M. Razafindrakoto, & F. Roubaud (Éds.), *L'économie informelle dans les pays en développement* (Centre IRD de Bondy; Numéro 6, p. 47-66). AFD.
- Van der Sluis, J., Van Praag, M., & Vijverberg, W. (2005). Entrepreneurship selection and performance : A meta-analysis of the impact of education in developing economies. *The World Bank Economic Review*, 19(2), 225–261.
- Van der Sluis, J., Van Praag, M., & Vijverberg, W. (2008). Education and entrepreneurship selection and performance : A review of the empirical literature. *Journal of economic surveys*, 22(5), 795–841.
- Van Gelderen, M., Brand, M., van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., & Van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. *Career development international*, 13(6), 538–559.
- Van Gelderen, M., & Jansen, P. (2006). Autonomy as a start-up motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(1), 23–32.
- van Griethuisen, R. A., van Eijck, M. W., Haste, H., den Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansour, N., Gencer, A. S., & BouJaoude, S. (2015). Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in science education*, 45(4), 581–603.

- Van Stel, A., Carree, M., & Thurik, R. (2005). The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small business economics*, 24(3), 311–321.
- Verbakel, E., & De Graaf, P. M. (2009). Partner effects on labour market participation and job level : Opposing mechanisms. *Work, employment and society*, 23(4), 635–654.
- Verheul, I., & Thurik, R. (2001). Start-up capital: " does gender matter?". *Small business economics*, 16(4), 329–346.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I., & Van der Zwan, P. (2012). Explaining preferences and actual involvement in self-employment : Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of economic psychology*, 33(2), 325–341.
- Verstraete, T., & Saporta, B. (2006). Création d'entreprise et entrepreneuriat. *Editions de l'ADREG*.
- Villanueva, J., Forbes, D. P., Zellmer-Bruhn, M. E., & Sapienza, H. J. (2005). The entrepreneurial intentions of academic scientist-inventors. *Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC)*.
- Volery, T., Doss, N., Mazzarol, T., & Thein, V. (1997). Triggers and barriers affecting entrepreneurial intentionality : The case of Western Australian Nascente Entrepreneurs. *Journal of Enterprising Culture*, 5(03), 273–291.
- Vrillon, E. (2018). *De l'égalité formelle aux usages réels : Déterminants et effets du suivi des MOOC dans les trajectoires socio-professionnelles* [PhD Thesis]. Université Bourgogne Franche-Comté.
- Wagner, J. (2003). Testing Lazear's jack-of-all-trades view of entrepreneurship with German micro data. *Applied Economics Letters*, 10(11), 687–689.
- Wagner, J. (2006). Are Nascent Entrepreneurs Jacks-of-all-trades? A Test of Lazear's Theory of Entrepreneurship with German Data. *Applied Economics*, 38(20), 2415–2419.
- Walter, S. G., & Heinrichs, S. (2015). Who becomes an entrepreneur? A 30-years-review of individual-level research. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22(2), 225–248.
- Wang, C. K., & Wong, P.-K. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore. *Technovation*, 24(2), 163–172.
- Weber, M. (2018). *Burkina Faso Jobs Diagnostic : Overview and Suggestions for a Strategic Framework for Jobs*. World Bank.
- Wellington, A. J. (2006). Self-employment : The new solution for balancing family and career? *Labour Economics*, 13(3), 357–386.
- Wennekers, S., Uhlaner, L., & Thurik, R. (2002). Entrepreneurship and its conditions : A macro perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education (IJEE)*, 1(1), 25–64.
- White, R. E., Thornhill, S., & Hampson, E. (2007). A biosocial model of entrepreneurship : The combined effects of nurture and nature. *Journal of Organizational Behavior: The*

- International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(4), 451–466.
- Williams, C. C. (2007). The nature of entrepreneurship in the informal sector : Evidence from England. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12(02), 239–254.
- Williams, C. C. (2008a). Beyond necessity-driven versus opportunity-driven entrepreneurship : A study of informal entrepreneurs in England, Russia and Ukraine. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 9(3), 157–165.
- Williams, C. C. (2008b). *The hidden enterprise culture : Entrepreneurship in the underground economy*. Edward Elgar Publishing.
- Williams, C. C., & Kedir, A. M. (2017). Evaluating the impacts of starting up unregistered on firm performance in Africa. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 22(03), 1750017.
- Williams, C. C., Martinez–Perez, A., & Kedir, A. M. (2017). Informal entrepreneurship in developing economies : The impacts of starting up unregistered on firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 773–799.
- Williams, C. C., & Nadin, S. (2010). The commonality and character of off-the-books entrepreneurship : A comparison of deprived and affluent urban neighborhoods. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15(03), 345–358.
- Williams, C. C., & Round, J. (2007). Entrepreneurship and the informal economy : A study of Ukraine’s hidden enterprise culture. *Journal of developmental entrepreneurship*, 12(01), 119–136.
- Williams, C. C., Round, J., & Rodgers, P. (2009). Evaluating the motives of informal entrepreneurs : Some lessons from Ukraine. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 14(01), 59–71.
- Williams, C. C., & Shahid, M. S. (2016). Informal entrepreneurship and institutional theory : Explaining the varying degrees of (in) formalization of entrepreneurs in Pakistan. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(1-2), 1–25.
- Willis, R. J., & Rosen, S. (1979). Education and self-selection. *Journal of political Economy*, 87(5, Part 2), S7–S36.
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory econometrics : A modern approach*. Nelson Education.
- Wouango, J. (2011). Travail des enfants et droit à l’ éducation au Burkina Faso. L’ exemple de la carrière de Pissy. *Cahiers de la recherche sur l’ éducation et les savoirs*, 10, 127-141.
- Xaba, J., Horn, P., Motala, S., & Singh, A. (2002). *Informal Sector in Sub-Saharan Africa*. International Labour Organization.
- Yago, N., Bonkougou, F., & Guigma, G. (2002). *Emploi, chômage et pauvreté au Burkina Faso : Études spécifiques approfondies des données de l’ enquête prioritaire II; Projet d’ appui Régional à l’ Intégration (PARI)*. Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD).

- Yamada, G. (1996). Urban informal employment and self-employment in developing countries : Theory and evidence. *Economic development and cultural change*, 44(2), 289–314.
- Yuengert, A. M. (1995). Testing hypotheses of immigrant self-employment. *Journal of human resources*, 194–204.
- Zapkau, F. B., Schwens, C., Steinmetz, H., & Kabst, R. (2015). Disentangling the effect of prior entrepreneurial exposure on entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 68(3), 639–653.
- Zhang, Y., Duysters, G., & Cloudt, M. (2014). The role of entrepreneurship education as a predictor of university students' entrepreneurial intention. *International entrepreneurship and management journal*, 10(3), 623–641.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance : A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(2), 381 -
- Zhou, M. (2010). *Chinatown : The socioeconomic potential of an urban enclave*. Temple University Press.
- Zinnes, C. (2009). Business environment reforms and the informal economy. *The Donor Committee for Enterprise Development*.
- Zissimopoulos, J. M., & Karoly, L. A. (2007). Transitions to self-employment at older ages : The role of wealth, health, health insurance and other factors. *Labour economics*, 14(2), 269–295.
- Zoumba, N. B. (2018). *L'entrepreneuriat par nécessité et par opportunité : Essai de compréhension dans le contexte burkinabè* [PhD Thesis].

Liste des Tableaux

Tableau 1.1 - Composantes du secteur informel et de l'emploi informel.	31
Tableau 1.2 - Récapitulatif des hypothèses	76
Tableau 1.3 - Description des variables d'analyse	85
Tableau 1.4 - Statistiques descriptives selon le statut d'emploi (salarié vs entrepreneur)	93
Tableau 1.5 - Répartition des actifs occupés selon le statut et la nature de l'emploi	95
Tableau 1.6 - Revenu mensuel des actifs occupés selon le statut et la nature de l'emploi	95
Tableau 1.7 - Equation probit de forme réduite.....	100
Tableau 1.8 - Equations de gains corrigés des entrepreneurs et des salariés.....	102
Tableau 1.9 - Ecarts de gains entre les entrepreneurs et les salariés	105
Tableau 1.10 - Equation probit structurel.....	107
Tableau 1.11 - Logit multinomial structurel.....	110
Tableau 1.12 - Statistiques descriptives selon le statut d'emploi et le genre	113
Tableau 1.13 - Equation probit de forme réduite selon le genre	117
Tableau 1.14 - Equation de gains corrigés des entrepreneurs et des salariés selon le genre	120
Tableau 1.15 - Ecarts de gains entre les entrepreneurs et les salariés selon le genre	121
Tableau 1-16 - Probit structurel selon le genre	122
Tableau 1.17- Logit multinomial structurel selon le genre	124
Tableau 1.18 - Récapitulatif des hypothèses et validité	131
Tableau 1.19 - Statiques descriptives univariées.....	146
Tableau 1.20 - Comparaison entre les entrepreneurs formels et informels	150
Tableau 1.21 - Test de corrélation entre l'âge et l'expérience professionnelle	151
Tableau 1.22 - Equation de gains corrigés dans le cas multinomial.....	153
Tableau 1.23 - Small-Hsiao tests of IIA assumption (N=6033).....	154
Tableau 1.24 - Analyse des revenus le long des quantiles, selon le statut d'emploi et le genre	155
Tableau 1.25 - Distribution cumulative du revenu selon le statut et la nature de l'emploi occupé, et analyse des écarts de gains.	156
Tableau 2.2 - Récapitulatif des hypothèses.	188
Tableau 2.3 - Nombre d'établissements, de filières, et d'étudiants par région de l'UO1-JKZ.	195
Tableau 2.4 - Répartition des étudiants par établissement et selon le sexe de l'UO1-JKZ.....	196
Tableau 2.5 - Répartition des étudiants par établissement et selon le sexe	196
Tableau 2.6 – Répartition de la population enquêtée selon l'université d'appartenance.....	223
Tableau 2.7 - Répartition de la population enquêtée selon le genre.....	223
Tableau 2.8 - Répartition de la population enquêtée selon le statut matrimonial.....	224
Tableau 2.9 - Répartition de la population enquêtée selon l'âge selon les indicateurs de position.	224
Tableau 2.10 - Répartition de la population enquêtée selon le niveau d'étude.....	224

Tableau 2.11 - Représentation de la population enquêtée selon le domaine d'étude.....	225
Tableau 2.12 - Répartition de la population enquêtée selon l'année d'obtention du baccalauréat.....	225
Tableau 2.13 - Répartition de la population enquêtée selon le type de baccalauréat obtenu.	226
Tableau 2.14 - Caractéristiques de la population cible.	227
Tableau 2.15 - Liste des compétences évaluées	233
Tableau 2.16 – Items associés aux indicateurs liés aux facteurs non pécuniaires	236
Tableau 2.17 - Description des variables d'analyse	240
Tableau 2.18 - Statistique alpha de Cronbach du score d'intention et des facteurs motivationnels...	250
Tableau 2.19 - Déterminants de l'intention entrepreneuriale par MCO et RQ	262
Tableau 2.20 - Probit ordonné de la probabilité de créer sa propre entreprise.....	268
Tableau 2.21 - Comparaison des effets des variables explicatives d'intérêt selon la méthode d'estimations.	269
Tableau 2.22 – Test d'endogénéité (étape 2).....	271
Tableau 2.23 - Effet des groupes de compétences sur l'intention entrepreneuriale (MCO)	273
Tableau 2.24 - Récapitulatif des hypothèses et validité.	278
Tableau 2.25- Représentation des domaines d'études présents dans les universités UO1-JKZ & UO2	308
Tableau 2.26 - Répartition des effectifs d'étudiants par établissement, par année d'étude et selon le sexe à l'UO1-JKZ	309
Tableau 2.27 - Répartition des effectifs d'étudiants par établissement, par année d'étude et selon le sexe à l'UO2.....	310
Tableau 28- Matrice de corrélation entre le type de baccalauréat et le domaine d'études.....	312
Tableau 29- Statistiques descriptives simples	314
Tableau 2.30- Description de la variable « intention » : indicateur « ProbEntr »	316
Tableau 2.31 - Description de la variable « intention » : indicateur « NivIntention »	316
Tableau 1.32 - Description de la variable JAT.....	317
Tableau 1.33 - Distribution de l'indicateur de la variété de compétences (JAT) suivant les niveaux de quantiles	317
Tableau 1.34 - Niveau de maîtrise des compétences.....	318
Tableau 1.35 - Intention entrepreneuriale selon le genre	319
Tableau 1.36 - Comparaison des variables explicatives d'intérêts de l'intention selon le genre.	319
Tableau 1.37 - Matrice de corrélation entre les variables explicatives d'intérêt.....	321
Tableau 1.38 - Probit ordonné de l'intention entrepreneuriale (NivIntention).....	322
Tableau 1.39 - Régression de la variété de compétences (JAT) sur les instruments	323
Tableau 1.40 - Etape 1 du test d'endogénéité JAT : calcul du résidu.....	325
Tableau 1.44 - Effet des groupes de compétences sur l'intention entrepreneuriale	328
Tableau 1.45 - Ecart des niveaux de maîtrises de groupes de compétences selon la participation à une formation en entrepreneuriat.	331

Table des annexes

Annexe 1.A - Description et analyse des résultats de la méthode Box Cox, et comparaison	143
Annexe 1.B - Statistiques descriptives univariées	146
Annexe 1.C- Distribution de l'âge de l'échantillon d'analyse	147
Annexe 1.D - Distribution des revenus selon le statut d'emploi.	148
Annexe 1.E - Distribution de l'âge des actifs occupés selon le type d'emploi.	149
Annexe 1.F - Comparaison entre les entrepreneurs formels et informels.	150
Annexe 1.G - Analyse du lien entre l'âge et l'expérience professionnelle.	151
Annexe 1.H - Descriptions du tableau de l'écart de gains entre les entrepreneurs et les salariés	152
Annexe 1.I – Equation de gains corrigés dans le cas multinomial	153
Annexe 1.J - Test de indépendance of irrelevant alternatives (IIA)	154
Annexe 1.K- Analyse des revenus le long des quantiles, selon le statut d'emploi et le genre.....	155
Annexe 1.L - Distribution cumulative du revenu selon le statut et la nature de l'emploi occupé, et analyse des écarts de gains.	156
Annexe 2.A - Evolution de l'effectif de la population étudiante de l'Université de Ouagadougou.	292
Annexe 2.B – Questionnaire d'enquête.....	293
Annexe 2.C – Regroupement des disciplines en domaines d'études	308
Annexe 2.D - Répartition des effectifs d'étudiants des Universités : UO1-JKZ et UO2	309
Annexe 2.E - Recodage de la variable ProbSal (probabilité d'être salarié) en ProbrEnt2.	311
Annexe 3.F - Matrice de corrélation entre le type de baccalauréat et le domaine d'études.....	312
Annexe 2.G – Interprétation des valeurs du « alpha de Cronbach » dans la littérature.....	313
Annexe 2.H - Statistiques descriptives simples.....	314
Annexe 2.I - Distribution des indicateurs de de la variété de compétences.	315
Annexe 2.J – description détaillé de l'indicateur JAT.....	317
Annexe 2.K - Niveau de maîtrise des compétences	318
Annexe 2.L - Comparaison de l'intention entrepreneuriale et des variables explicative d'intérêt selon le genre.	319
Annexe 2.M - Réforme du système éducatif Burkinabé et la loi d'orientation de 2007.	320
Annexe 2.N - Matrice de corrélation entre les variables explicatives d'intérêt.	321
Annexe 2.O - Probit ordonné de l'intention entrepreneuriale (NivIntention)	322
Annexe 2.P - Régression de nos instruments sur la variable supposée endogène.....	323
Annexe 2.Q - Le principe du test d'endogénéité.....	324
Annexe 2.R - Regroupement des compétences en plusieurs catégories et test de cohérence.....	326
Annexe 2.S- Effet des groupes de compétences sur l'intention entrepreneuriale (Probit)	328
Annexe 2.T - Revenu espéré et variété de compétences	330
Annexe 2.W - Perspectives pour les prochaines enquêtes.....	335

Liste des figures

Graphique 0.1 - Aperçu de la dynamique entrepreneuriale au Burkina Faso.....	19
Graphique 0.2 - Évolution du TAE d'opportunité et de nécessité au Burkina Faso	20
Graphique 1.1 - Répartition de la population active et inactive au Burkina Faso	34
Graphique 1.2 - Pourcentage de premiers emplois obtenus dans le secteur informel au Burkina Faso	35
Graphique 1.4 - Taux de chômage au sens large selon la région.	63
Graphique 1.5 - Répartition des entreprises au Burkina Faso, selon les régions.....	64
Schéma 1.1 - Segments d'analyse	70
Schéma 1.2 – Résumé de la stratégie économétrique.....	91
Graphique 1.6 - Comparaison entre les entrepreneurs formels et informels.	96
Graphique 1.7 - Distribution cumulative du revenu selon le statut d'emploi et le genre.....	114
Graphique 1.8 - Ecarts de gains entre les entrepreneurs informels et les salariés formels le long des quantiles.	127
Graphique 1.9 - Résultats d'analyse Box Cox pour le Revenu mensuel net.	144
Graphique 1.10 - Distribution du revenu avant transformation.....	145
Graphique 1.11 - Distribution du revenu après transformation.....	145
Graphique 1.12 - Distribution de l'âge de l'échantillon d'analyse.....	147
Graphique 1.13 - Distribution des revenus selon le statut d'emploi	148
Graphique 1.14 - Distribution de l'âge des actifs occupés selon le type d'emploi	149
Graphique : 1.15- Nuage de points entre l'expérience et l'âge	151
Graphique 2.2 - Evolution de l'effectif de la population étudiante de l'Université de Ouagadougou.	194
Schéma 2.2 - synthèse de la démarche de l'enquête.....	228
Graphique 2.3 - Niveaux de maîtrise des compétences.....	254
Graphique 2.4 - Score d'intention selon le genre.	255
Graphique 2.5 - Intention entrepreneuriale selon le niveau d'études	256
Graphique 2.6 – Intention entrepreneuriale selon le domaine d'études.	257
Graphique 2.7 – Intention entrepreneuriale selon le revenu espéré.....	258
Graphique 2.8 - Pouvoir explicatif du portefeuille de compétences selon les méthodes MCO et Quantile.	276
Graphique 2.9 - Le portefeuille de compétences selon la participation ou non à une formation en entrepreneuriat.....	280
Graphique 2.12 - Revenu espéré et variété de compétences	330
Graphique 2.13 - Comparaisons des niveaux de maîtrises des groupes de compétences selon la participation à une formation en entrepreneuriat.....	331

Liste des Acronymes et des abréviations

2SLS: Two-stage least squares

AJCEB : Amical des Jeunes Commerçants Entrepreneurs du Burkina

AJFEB : Association des Jeunes Femmes Entreprenantes du Burkina Faso

APJEF : Association Professionnelle des Jeunes Entrepreneurs du Faso

BAfD/BAD : Banque Africaine de développement

BIT : Bureau International du Travail

CEREQ : Centre d'études et de Recherches sur les Qualification

CIST : Conférence Internationale des Statisticiens du Travail

CN/EPT : Coalition Nationale pour l'Education Pour Tous du Burkina Faso

CSP : Catégorie Socio Professionnelle

DAOI : Direction des Affaires Académiques de l'Orientation et de l'Information (DAOI)

DEA : Diplôme d'études approfondies

DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées

DMC : Double Moindres Carrés Ordinaires

ED : Ecole Doctorale

EMCV : Enquête Multisectorielle sur les Conditions de Vie des ménages

ENESI : Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel

ENSIF/CUPF : Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Fada/Centre Universitaire Polytechnique de Fada N'Gourma

ESCME/CUPO : Ecole Supérieure de Commerce de Management et d'Entreprenariat

ESSAN/CUPO : Ecole Supérieure des Sciences de la Santé

ESSJPA/CUPO Ecole Supérieure des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration

ETE : Économies Tirées par l'Efficiencie (efficiency- driven economies)

ETF : Économies Tirées par les Facteurs (factor-driven economies)

ETI : Économies Tirées par l'Innovation (innovation-driven economies)

FAPE : Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi

Franc CFA : franc de la Communauté financière en Afrique

GEM : Global Entrepreneurship Monitor

I.E : Intention Entrepreneuriale

IBAM : Institut Burkinabé des Arts et Métiers

IFOAD : Institut de Formation Ouverte et à Distance

IFSAT/CUPD : Institut de Formation en Sciences Appliquées et Technologiques

ILO : International Labour Organization

INSD : Institut National de la Statistique et de la Démographie

IPERMIC : Institut Panafricain d'Etudes et de Recherche sur les Medias, l'Information et de la Communication

ISED/R/CUPD : Institut des Sciences de l'Environnement et du Développement Rural

ISSDH Institut des Sciences du Sport et du Développement Humain

ISSP Institut Supérieur des Sciences de la Population

IUP/CUPD Institut Universitaire Professionnalisant

LLA : Lettre Langue et Art

LMD : Licence - Master - Doctorat

MCO : Moindre Carrés Ordinaires

MEBF : Maison de l'Entreprise du Burkina Faso

MJFIP : Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle

OIT : Organisation internationale du travail

PED : Pays en Développement

PIB : Produit Intérieur Brut

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PNDES : Plan National de Développement Economique et Social

REFLEX: Flexible Professionnel in the Knowledge Society

RIC : Recensement Industriel et Commercial

RQ : Régression par Quantile

SCN : Système de comptabilité nationale

SDS : Sciences de la Santé

SEG : Sciences Economiques et Gestion

SHS : Sciences Humaines et Sociales

SJP : Sciences Juridiques et Politiques

ST : Sciences Techniques

TAE : Taux global de l'Activité Entrepreneuriale

TCP : Théorie du Comportement Planifié

UFR : Unité de Formation et de Recherche

UFR/LAC : Unité de Formation et de Recherche en Lettres, Art et Communication

UFR/SDS : Unité de Formation et de Recherche en Sciences De la Santé

UFR/SEA : Unité de Formation et de Recherche en Sciences Exactes et Appliquées

UFR/SH : Unité de Formation et de Recherche en Sciences Humaines

UFR/SVT : Unité de Formation et de Recherche en Sciences de la Vie et de la Terre

UO1-JKZ : Ouaga 1 Professeur Joseph Ki-Zerbo

UO2 : Université Ouaga 2 (actuel "Université Thomas Sankara")

USTA: Université St Thomas d'Aquin

VI: Variable Instrumentale

Abstract

The dominant view of entrepreneurship, particularly in developed countries, is a risky, dynamic activity undertaken voluntarily by a certain category of individuals - "so-called superstars" - in order to benefit more earning opportunities and greater social influence. However, this dynamic view of entrepreneurship contrasts with what is generally described in developing countries, where self-employment is largely conducted in the informal sector; a segment of the labor market that is considered "precarious" and only allows the individual to escape unemployment. Nevertheless, a number of studies, in Africa and more so in Latin America, show that this segment is desirable and likely to provide some individuals, especially entrepreneurs, with more competitive incomes than those working in the formal economy.

Therefore, the first part of this thesis focuses on individuals' entry into entrepreneurship in Burkina Faso, particularly in the informal sector. Is this choice rational and motivated by earnings opportunities and/or rather constrained by the lack of employment opportunities? This section also questions the motivations for entering entrepreneurship with regard to gender. To answer these questions, we used data from "*Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENESI)*" collected in 2015 from households in Burkina Faso. We analyzed the earnings gaps between different job segments and examined the determinants of entrepreneurship choice through structural models. First, the analysis of the entire employed labor force shows that wage earners on average have higher incomes rather than entrepreneurs. It also shows that the choice of entrepreneurial status is mainly determined by the expected earnings differential, thus supporting the principle of comparative advantage described in self-selection models. However, taking into account the heterogeneity of job statuses (formal and informal), we find that informal jobs pay less on average than formal jobs, and the expected earnings differential has, at least this time, a negative and significant impact on the probability of starting an informal business. Moreover, the risk of being unemployed is a key determinant of the choice of this employment status. These results, observed for both men and women, indicate that the labor market in developing countries is segmented and that entry into informal entrepreneurship is particularly constrained.

The results of this part then led us to question, in a second part of the thesis, the professional project of individuals who had not yet entered the labour market. Based on data collected from students at the Universities of Ouaga 1 and Ouaga 2, we sought to understand what factors might be likely to promote or inhibit their entrepreneurial intentions. We thus analyzed the factors that influence entrepreneurial intention through different estimation methods. The results of our analyses show that students' entrepreneurial aspiration is based on earnings expectations but also on non-monetary expectations, in particular the need for independence/autonomy. We find that individuals with a larger stock of human capital - the jack off all trades - are more likely to manifest their entrepreneurial intentions, not those who were more educated. We also find that it is individuals with greater mastery of managerial and specific skills, and those who have received specific entrepreneurship education, who are more likely to have an entrepreneurial intention.

Key words: intention, choice, entrepreneurship, informal and formal, students, gender.

Résumé

La perception dominante de l'entrepreneuriat, notamment dans les pays développés, est celle d'une activité risquée, dynamique et entreprise volontairement par une certaine catégorie d'individus – des « superstars » - afin de bénéficier d'opportunités de gains et une influence sociale plus importante. Cependant, ce point de vue dynamique de l'entrepreneuriat contraste avec celui généralement présenté dans les pays en développement où l'emploi indépendant est en grande partie exercé dans le secteur informel ; un segment considéré comme la partie « précaire » du marché du travail et permettant uniquement à l'individu d'échapper au chômage. Néanmoins de plus en plus d'études, en Afrique et davantage en Amérique Latine, montrent que ce segment est désirable et susceptible de procurer à certains individus, notamment aux entrepreneurs, des revenus plus compétitifs que ceux travaillant dans la sphère formelle.

De ce fait, la première partie de cette thèse s'intéresse à l'entrée des individus dans l'entrepreneuriat au Burkina Faso, notamment dans le secteur informel. Ce choix est-il rationnel et motivé par les opportunités de gains et/ou plutôt contrainte par l'absence d'opportunité d'emploi ? Cette partie questionne aussi les motivations d'entrée dans l'entrepreneuriat selon le genre. Pour répondre à ces interrogations, nous avons utilisé les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENESI) collectées en 2015 auprès des ménages, au Burkina Faso. Nous avons analysé les écarts de gains entre les différents segments d'emplois et examiné les déterminants du choix de l'entrepreneuriat par le biais de modèles structurels. Dans un premier temps, l'analyse sur l'ensemble de la population active occupée montre que les salariés disposent en moyenne de revenus plus élevés que les entrepreneurs. Elle montre également que le choix du statut d'entrepreneur est principalement fondé sur le différentiel de gains escompté, soutenant ainsi le principe de l'avantage comparatif décrit dans les modèles d'auto-sélection. Cependant, en tenant compte de l'hétérogénéité des statuts d'emplois (formel et informel) nous remarquons que les emplois informels sont en moyenne moins rémunérateurs que les emplois formels, et que l'écart de gains escompté a, cette fois-ci, un impact négatif et significatif sur la probabilité d'entreprendre de manière informelle. Par ailleurs, le risque d'être au chômage constitue un élément déterminant du choix de ce statut d'emploi. Ces résultats, observés chez les hommes comme chez les femmes, indiquent que le marché du travail dans les pays en développement est segmenté et que l'entrée dans l'entrepreneuriat informel est particulièrement contrainte.

Les résultats de cette partie nous ont ensuite conduit à nous interroger, dans une deuxième partie de la thèse, sur le projet professionnel des individus qui n'étaient pas encore entrés sur le marché du travail. A partir de données collectées auprès des étudiants des Universités Ouaga 1 et Ouaga 2, nous avons cherché à comprendre quels pourraient être les facteurs susceptibles de favoriser ou d'inhiber leur projet de création. Nous avons ainsi analysé les déterminants de l'intention entrepreneuriale à travers différentes méthodes d'estimations. Les résultats de nos analyses montrent que l'aspiration entrepreneuriale des étudiants est fondée sur l'espérance de gains mais également sur des attentes non pécuniaires, en particulier le besoin d'indépendance/d'autonomie. Nous remarquons que ce sont les individus disposant d'un stock de capital humain plus étendu – les *jack off all trades* – qui sont plus susceptibles de manifester leur projet de création, et non ceux qui étaient à un stade avancé dans leurs études. Nous constatons également que ce sont les individus qui ont une plus grande maîtrise en compétences managériales et spécifiques, et qui ont bénéficié d'un enseignement spécifique à l'entrepreneuriat qui sont davantage susceptibles de vouloir créer une entreprise.

Mots clés : intention, choix, entrepreneuriat, informel et formel, étudiants, genre